

PRIME INDICAZIONI OPERATIVE PER GLI ELETTI NELLE RSU

Compiti ed attribuzioni delle RSU

Il comma 5 dell'art. 6 del CCNL del 1999 stabilisce che, con la piena attuazione dell'autonomia scolastica e con l'attribuzione della dirigenza ai capi d'istituto, [le materie indicate ai successivi punti b\), c\), d\), e\), h\), ed i\) del comma 3 diventano oggetto di contrattazione integrativa d'istituto.](#)

[art. 6 comma 3 CCNL/1999](#)

[b\)](#) modalità di [utilizzazione del personale](#) in rapporto al piano dell'offerta formativa.

Si dovrà definire l'articolazione degli orari esaminando l'eventuale attuazione di attività che eccedono la quota obbligatoria nazionale: si potrà utilizzare il 15% del monte ore annuale di ogni disciplina per compensazioni tra le varie discipline curricolari oppure per l'introduzione di nuove discipline sempre utilizzando gli insegnanti in servizio nell'Istituto (es. 2 ore settimanali di ed. motoria x 33 settimane = 66 ore; togliendo il 15% cioè 9 ore e 54' di riduzione massima annuale di ed. motoria);

[c\)](#) utilizzazione dei servizi sociali;

[d\)](#) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché i [contingenti di personale](#) previsti in caso di sciopero (art. 2 dell'accordo sull'attuazione della [legge 146/1990](#));

[e\)](#) attuazione della normativa in materia di [sicurezza nei luoghi di lavoro](#).

Nell'ambito delle RSU vengono eletti o designati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel numero di 1 negli istituti fino a 200 dipendenti e 3 negli istituti con più di 200 dipendenti. Questo rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto :

- a ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione dell'ambiente di lavoro;
- alla verbalizzazione delle sue osservazioni e proposte;
- alla formazione specifica che prevede un programma base minimo di 32 ore, in orario di servizio([legge 626](#));
- a 40 ore annue di permessi retribuiti per svolgere i suoi compiti, oltre ai permessi già previsti per le Rsu. (art. 4 del CCNL del '99 e art. 58 del contratto integrativo).

[h\)](#) criteri riguardanti le [assegnazioni 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](#).

[i\)](#) modalità relative alla organizzazione del lavoro e all'[articolazione dell'orario del personale ATA](#) e del personale educativo, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa

nazionale, nonché i criteri per l'individuazione del personale ATA ed educativo da utilizzare nelle attività retribuite col [fondo d'istituto](#).

Ai sensi del CCND dell'11.07.2000 sulle utilizzazioni (art.6 comma 2 e 3; art.7 comma 2 e 3) è compito della contrattazione d'istituto stabilire i limiti di eventuali adattamenti dell'orario programmato delle lezioni altrimenti non modificabile.

Raccomandiamo di consentire variazioni dell'orario soltanto con il preventivo ed esplicito consenso delle parti interessate.

INFORMAZIONE PREVENTIVA E SUCCESSIVA

Restano ovviamente materie di [informazione preventiva](#), anche dopo l'elezione delle RSU i seguenti punti dello stesso comma 3, art.6 del CCNL 99:

- a) proposte di formazione delle [classi](#) e di determinazione degli [organici](#) della scuola;
- f) [attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto o con altre risorse](#) derivanti da convenzioni ed accordi;
- g) criteri di retribuzione e utilizzazione del personale impegnato nello svolgimento delle [attività aggiuntive](#);
- l) criteri per la fruizione dei [permessi per l'aggiornamento](#).

Restano ALTRESÌ materie d'[informazione successiva i seguenti punti](#) dell'art. 6 comma 4 del CCNL/1999:

- a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con [fondo d'istituto](#);
- b) criteri di individuazione e modalità di [utilizzazione del personale in progetti](#) derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da [convenzioni](#), intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni.

CHE COS'E' UN CONTRATTO

Il Contratto è definito dal Codice Civile.

Art. 1321 – il Contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.

Art. 1325 – i requisiti del Contratto sono: 1. L'accordo delle parti; 2. La causa; 3. L'oggetto; 4. La forma.

Art. 1326 – il Contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte ... L'accettazione non conforme alla proposta equivale a nuova proposta.

Art. 1337 – trattative e responsabilità precontrattuale. – le parti, nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto, devono comportarsi secondo buona fede.

Art. 1341 – le condizioni generali di contratto predisposte da uno dei contraenti sono efficaci nei confronti dell'altro, se al momento della conclusione del contratto questi le ha conosciute o avrebbe dovuto conoscerle usando l'ordinaria diligenza. In ogni caso **non hanno effetto, se non sono specificamente approvate per iscritto**, le condizioni che stabiliscono, a favore di colui che le ha predisposte, limitazioni di responsabilità (art. 1229), facoltà di recedere dal contratto (Art. 1373) o di sospenderne l'esecuzione (art. 1461), ovvero sanciscono a carico dell'altro contraente decadenze (art.2965), limitazioni alla facoltà di opporre eccezioni (art. 1462), tacita proroga o rinnovazione del contratto (art. 1597, 1899), clausole compromissorie (c.p.c. 808) o deroghe alla competenza dell'autorità giudiziaria (art. 1370; c.p.c. 6,28,29,30,413).

Va infine tenuto ben presente l'art. 2077 che vieta la deroga "in peius" dei contratti di lavoro ad ogni livello.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Premessa essenziale: "i dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica" (CCNQ 7/8/98, parte III, art.18, comma 6).

Si ritiene di fornire i seguenti suggerimenti operativi:

- a) richiedere che sia predisposto un apposito registro dei verbali su cui registrare tutte le contrattazioni e le singole posizioni sugli argomenti trattati;
- b) chiarire, ove ce ne fosse bisogno, che la trattativa si svolge sempre tra i rappresentanti sindacali eletti ed il Dirigente, che non può essere sostituito da un insegnante o da altro personale privo della qualifica dirigenziale;
- c) pretendere che le convocazioni:
 - siano fatte per iscritto, individuino con chiarezza le tematiche da trattare e siano corredate di tutto il materiale che consenta un'ampia informazione preliminare;
 - siano notificate con almeno 5 giorni di anticipo e prevedano tempi definiti di inizio e fine. In situazioni di comprovata urgenza le convocazioni possono essere fatte in tempi brevi secondo accordi preventivamente assunti;
 - avvengano, di norma, secondo una calendarizzazione preventivamente concordata, fermo restando il diritto delle RSU di riunirsi in orario di servizio;
- d) rifiutare di trattare argomenti riguardanti problematiche didattiche o tecnico professionali che sono di esclusiva competenza del Collegio dei Docenti, evitando accuratamente di interferire con le scelte del POF;
- e) affrontare con grande attenzione problemi di lavoro e tutto ciò che è connesso alle prestazioni lavorative, questioni economiche comprese. Tra queste la distribuzione del fondo dell'Istituzione.
- f) stabilire che le decisioni contrattuali prese siano pubblicate in tempi e modi ben definiti (esempio all'albo della scuola entro 8 giorni).

Poiché c'è il pericolo concreto che il dirigente possa avere interesse a peggiorare il già pessimo contratto sottoscritto dai sindacati tradizionali, oltre a pretendere sempre prima le copie degli atti relativi ai punti inseriti all'o.d.g., non bisognerà **mai sottoscrivere niente senza aver prima**

consultato i diretti interessati (siano essi docenti o personale ATA) e senza aver sottoposto l'accordo alla preventiva lettura di un esperto.

Non accettare incontri fissati unilateralmente dal dirigente la mattina per il pomeriggio. Normalmente gli incontri vanno concordati almeno cinque giorni prima. A certi dirigenti scolastici duri di comprendonio bisogna subito far capire che l'informazione deve essere puntualmente fornita in appositi incontri da concordare tra le parti.

L'iniziativa delle trattative, proprio per la mancanza di rapporto gerarchico, può partire dalla stessa RSU.

- Rimandare la firma di eventuali accordi che abbiano una ricaduta sugli oneri di servizio ad un momento successivo alla consultazione degli interessati e degli organi associativi. Nessuno può porre termini di scadenza entro i quali firmare un accordo sindacale. E' un diritto di ciascun membro delle RSU chiedere i riferimenti normativi delle questioni da trattare, annotarli e rivolgersi alla struttura associativa al fine di ottenere le delucidazioni e documentazioni opportune.
- Non accettare nuovi oneri di servizio e flessibilità senza adeguata remunerazione e senza il preventivo assenso degli interessati. Le attività aggiuntive, come lo straordinario, devono sempre essere facoltative e pagate in più.

I sindacati firmatari del Contratto di lavoro potranno partecipare alla contrattazione integrativa d'Istituto anche se non sono stati eletti, questi ultimi non hanno diritto di parola, salvo per eccepire la violazione di norme del contratto nazionale.

Nelle scuole dove non abbiamo RSU eletti i nostri referenti devono vigilare attentamente su tutto ciò che avviene nell'istituto (contrattazioni RSU, POF, delibere del collegio e del consiglio d'istituto, sicurezza, ecc.).

Non dimenticare la possibilità per l'eletto RSU di convocare e tenere assemblee sindacali d'Istituto in orario di servizio, sarà utile, ove possibile un raccordo con la sede provinciale.

ALCUNI RIFERIMENTI NORMATIVI ESSENZIALI

CCNQ dd 7/8/1998 –

“Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi
nonché delle altre prerogative sindacali”

Art.2 – Diritto di assemblea

Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro,.... dai componenti delle RSU

Art.3 – Diritto di affissione

I componenti delle RSU... hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale interno, pubblicazioni, testi e

comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, *utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica.....*

Art.4 – Locali

Ciascuna amministrazione con almeno 200 dipendenti mette a disposizione degli eletti RSU, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo, organizzato con modalità concordate.

In ciascuna amministrazione (con meno di 200 dipendenti) i componenti delle RSU hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art.8 - Contingente dei permessi sindacali;

Art.9 –Modalità di ripartizione

Il contingente dei permessi sindacali per le RSU, fruibili in ogni amministrazione, sono calcolati con 30 minuti per ogni dipendente a tempo indeterminato in servizio, compresi quelli in posizione di comando o fuori ruolo; per le associazioni sindacali sono calcolati con 81 minuti.

I contratti collettivi potranno integrare i permessi di pertinenza delle RSU.

Nel comparto scuola (art.16 – [Norme speciali per la scuola](#)) i permessi sindacali non possono superare bimestralmente i 5 giorni lavorativi e, in ogni caso, 12 giorni nel corso dell'anno scolastico.

LA RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI PERMESSI, TRA ASSOCIAZIONI SINDACALI ED RSU, SARÀ EFFETTUATA DAL MINISTERO DELLA P.I. C) art.14, comma 2), che la inoltrerà ai Provveditorati i quali stabiliranno la ripartizione proporzionale dei permessi, in base alla rappresentatività accertata in sede locale, calcolando la media tra il dato associativo (*iscrizioni al sindacato*) e il dato elettorale (*voti ricevuti nelle elezioni RSU*).

Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

PARTE III

Art.18 – Tutela del dirigente sindacale

4) Il trasferimento in sede diversa dei componenti delle RSU può essere *predisposto* solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

5) Le disposizioni del comma 4 si applicano anche per l'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

6) I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica.

CCNL dd 7/8/98

Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU

Art.7 – Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti delle RSU restano in carica per 3 anni; nel caso di dimissioni vengono sostituiti dal primo dei non eletti della medesima lista.

Le dimissioni/sostituzioni non possono eccedere il 50 % dei componenti, pena l'obbligo di nuove elezioni per il rinnovo completo dell'organo.

Le dimissioni vanno formulate per iscritto alla stessa RSU, comunicate al dirigente scolastico, contestualmente al nome del subentrante, e ai lavoratori mediante affissione all'albo.

Art. 8 – Decisioni

Sono assunte a maggioranza dei componenti. L'attività negoziale è assunta in base ai contratti collettivi di comparto.

Art. 9 – Incompatibilità

La carica nelle RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o in carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici; ne consegue la decadenza dalle RSU.