

Unicobas

Confederazione Italiana di Base Unicobas • € 25,00



80
book

Manuale R.S.U. e del Rappresentante sindacale di scuola



www.unicobas.org

gratis per gli iscritti

SUPPLEMENTO AL GIORNALE UNICOBAS N. 80 / 2016

Sommario

Contrattazione d'Istituto	Pag. 5
Bozze di Contratto integrativo	
<i>Parte generale</i>	pag. 7
<i>Parte relativa ai Docenti</i>	pag. 20
<i>Parte relativa al personale ATA</i>	pag. 30
Legge 104 – Circolari di aggiornamento	pag. 45
Progetto Prestazione a sostegno del reddito	pag. 46
Circolari INPS (sito Web) sui permessi	pag. 55
Il progetto sindacale dell'Unicobas per la scuola	pag. 63
La scuola che vogliamo	pag. 65
Proposta di delibera di blocco delle attività aggiuntive	pag. 67
Guida al Part-time	pag. 69
Le norme sulla rappresentanza sindacale	pag. 75
Sentenze sul diritto della singola RSU ad indire	
assemblee in orario di servizio	pag. 77
Reti di ambito e formazione	pag. 93
Partecipazione personale ATA ai corsi di formazione	pag. 94
Partecipazione dei Docenti a T.D. ai corsi di formazione	pag. 95
Assemblee studentesche (circolare)	pag. 96
Prototipo di richiesta ispezioni	pag. 97
Divisione delle classi = Violazione del diritto di studi	pag. 98
Circolare MIUR sulle supplenze temporanee	pag. 99
Permessi visite specialistiche	pag. 101
Diritti e obblighi nell'individuazione dei criteri per la	
formazione delle classi	Pag. 103
Premi e sanzioni nella P.A.	pag. 104
Linee guida sull'integrazione	pag. 108

Unicorno

l'Altrascuola

associazione culturale e professionale del personale della scuola
soggetto qualificato alla formazione con Decreto MIUR 177/2000; Direttiva MIUR n. 170 del 21.3.2016;
Elenco Enti Accreditati / Qualificati del 23.11.2016

sede nazionale: Via Casoria, 16 • 00182 Roma • telefono 067027683 • fax 0662209306
email: unicorno.altrascuola@tiscali.it • C.F. 96351330582 • P.Iva 14265791005
c.c.p. IBAN IT20W0760103200001010074951

CORSO DI AGGIORNAMENTO PER GLI INSEGNANTI E GLI ATA DELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO SU EDUCAZIONE AI DIRITTI SINDACALI, SOCIALI E DI CITTADINANZA: 1) Relatore Stefano d'Errico: "La Legge 107/15, i Decreti attuativi, i Diritti Sindacali del personale, lo Stato giuridico dei docenti e la Legislazione Scolastica"- 2) Relatore Prof. Reginaldo Palermo: "La Costituzione e l'ordinamento dello Stato, l'Autonomia, il Contenzioso" – 3) Relatore Ing. Cosimo Forleo: "Legge 81/08 – Igiene e Sicurezza"

ORGANIZZAZIONE: Associazione "Unicorno - l'Altrascuola".

PARTECIPANTI: Il corso è rivolto ai docenti ed agli ATA, di ruolo o precari.

MATERIA DEL CORSO:

- Lotta all'emarginazione e all'evasione scolastica.
- Educazione alla cittadinanza.
- L'accoglienza dell'alunno straniero.
- La funzione del docente nel C.C.N.L. scuola. La funzione del docente e gli obblighi di lavoro: le attività di insegnamento e quelle funzionali all'insegnamento. Le attività aggiuntive.
- L'orario di lavoro del docente: utilizzo delle ore di contemporaneità nella scuola elementare.
- Le assenze, le ferie, i permessi del personale.
- Gli obblighi relativi alla malattia: giurisprudenza recente.
- La "culpa in vigilando": analisi dell'art. 61 della L.312/80.
- Il Testo Unico sulla scuola: D.L.ivo 297/94.
- La redazione degli atti amministrativi del docente: casistica e ipotesi di responsabilità.
- Analisi della L. 241/90: sulla trasparenza delle pubbliche amministrazioni, attività dei docente alla luce della giurisprudenza.
- Le norme in materia di valutazione: artt. 77 e ss. dei R.D. n. 2049/29: attuale giurisprudenza.
- Le norme per lo svolgimento di scrutini ed esami: attuale giurisprudenza.
- Il Contenzioso: le sanzioni e le procedure disciplinari, sia con riferimento al personale con incarico a tempo indeterminato che al personale a tempo determinato: contestazione d'addebito, avvertimento, censura, sospensione, destituzione di cui agli artt. 492-504 del T.U. 297/94. Il Decreto Brunetta n. 150/2009, la riabilitazione, la tempistica.
- Le rimostranze del docente nel T. U. 3/57.
- Il principio della proporzionalità e pubblicità delle sanzioni: il D.L.vo 29/93 e l'art. 2106 c.c. e la privatizzazione del rapporto di lavoro fino alle norme Brunetta.
- La responsabilità civile e penale del docente: analisi della giurisprudenza in materia.
- Il contratto di lavoro a tempo determinato del personale precario.
- Diritti sindacali del personale docente, con riferimento a: 1) diritto di assemblea in orario di servizio; 2) diritto di sciopero (L146/90 e successive modifiche e accordi, il "Lodo" della Commissione di Garanzia istituita dalla L.146/90); 3) diritto alla sindacalizzazione del personale; 4) prerogative e funzioni dei rappresentanti sindacali della singola istituzione scolastica; 5) l'esame congiunto ("concertazione") a livello di singola istituzione scolastica e le materie d'esame; 6) i diritti dei terminali associativi di scuola e istituto e il diritto all'informazione (materie di informazione preventiva e successiva); 7) le norme sulla rappresentanza e la rappresentatività sindacale e le proposte di riforma; 8) le "Rappresentanze Sindacali Unitarie"; 9) Gli organi collegiali e i decreti delegati. Le norme vigenti, le modifiche già attuate in attesa di assetto e le proposte di riforma. Nello specifico: 1) il Collegio dei Docenti; 2) il Consiglio d'Istituto; 3) il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione; 4) il "caso" carta dei servizi: docenti e cittadini o operatori ed utenti?
- Le trasformazioni che la Legge 107/15 introduce.
- Analisi delle norme "riformistiche sul tempo scuola (riduzione generalizzata), sulla didattica (restringimento dello spazio dedicato alle singole materie) e le preoccupanti ricadute sulla qualità e sulla formazione degli organici.
- la L. 81/08 (igiene e sicurezza sul posto di lavoro).
- Scuola pubblica e scuola privata.
- Gli 8 Decreti ex L. 107/2015 (Reclutamento, inclusione diversamente abili, percorso 0-6 anni, istruzione professionale, valutazione, scuole italiane all'estero, scuole ospedaliere).

L'Associazione risulta qualificata in via definitiva dal Ministero dell'Istruzione (D.M. 177/2000); Direttiva MIUR n. 170 del 21.3.2016; Elenco Enti Accreditati / Qualificati del 23.11.2016 e il corso è valido al fine dei crediti professionali e può anche essere frequentato con esonero dall'insegnamento ai sensi del CCNL vigente, art. 64, comma 4 e 5.

(codice fiscale 96351330582 - conto corrente postale IBAN IT20W0760103200001010074951)



CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO



CONTRATTAZIONE A LIVELLO DI ISTITUTO

Art. 6 C.C.N.L.:

- ELENCA LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE;
- DISTINGUE LE MATERIE SU CUI È PREVISTA INFORMAZIONE PREVENTIVA DA QUELLE IN CUI L'INFORMAZIONE È SUCCESSIVA;
- ALL'INTERNO DELLE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE PREVENTIVA DISTINGUE QUELLE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE;
- FISSA AL 1° SETTEMBRE LA DATA DA CUI SARÀ POSSIBILE FARE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO DI ISTITUTO.

STIPULATO TRA **DIRIGENTE SCOLASTICO** ED **R.S.U. + OO.SS. FIRMATARIE DI CONTRATTO**

INFORMAZIONE PREVENTIVA: MATERIE SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

- MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE IN RAPPORTO AL P.O.F.;
- MODALITÀ E CRITERI DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI; (L. 146/90)
- ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO;
- CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI ALLE SEZIONI STACCATE E AI PLESSI; RITORNI POMERIDIANI, RICADUTE SULLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL SERVIZIO DERIVANTI DALLA INTENSIFICAZIONE DELLE PRESTAZIONI LEGATE ALLA DEFINIZIONE DELL'UNITÀ DIDATTICA;
- ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE ATA ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL PERSONALE.

INFORMAZIONE PREVENTIVA: MATERIE NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

- PROPOSTE DI FORMAZIONE DELLE CLASSI E DI DETERMINAZIONE DELL'ORGANICO;
- ATTIVITÀ E PROGETTI RETRIBUITI CON IL FONDO DI ISTITUTO;
- CRITERI DI RETRIBUZIONE ED UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE NELLE ATTIVITÀ AGIUNTIVA;
- CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER L'AGGIORNAMENTO.

INFORMAZIONE SUCCESSIVA

- NOMINATIVI DEL PERSONALE UTILIZZATO NEI PROGETTI DI ISTITUTO;
- CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE UTILIZZATO SU PROGETTI CONCORDATI CON ENTI ESTERNI.

BOZZA DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

(parte generale)

La presente bozza ha solo valore indicativo e va modificata e/o integrata opportunamente e liberamente per adattarla alle varie situazioni che si possono presentare nelle singole istituzioni scolastiche. E' opportuno eliminare le parti che eventualmente non interessano ed introdurre una opportuna scansione in articoli distinti per numero; la sequenza degli articoli può dipendere dalle esigenze delle singole istituzioni scolastiche. Inoltre bisogna ricordare che è indispensabile che la RSU consulti l'assemblea del personale sia prima della trattativa sia prima della firma del contratto; è della massima importanza riuscire a recepire correttamente la volontà e le esigenze dei lavoratori.

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____ alle ore _____ si riuniscono le parti, ai sensi dell'art. 6 del CCNL - Comparto scuola quadriennio giuridico 2006/09, per la stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo di Istituto relativa al personale docente e ATA dell'Istituto _____ di _____ via _____.

E' presente per la parte pubblica il Dirigente Scolastico: _____;
per la parte sindacale sono presenti:
le R.S.U. _____;
ed (eventualmente) i rappresentanti sindacali delle OO. SS.: _____.

Verbalizza _____.

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Le parti, con esplicito riferimento a quanto previsto dall'art 6 del CCNL -Scuola 2006/09, individuano le materie che costituiscono oggetto di informazione preventiva e successiva e contrattazione integrativa a livello d'istituto.

L'informazione è fornita in appositi incontri, entro 5 giorni dalla richiesta scritta, e concerne ogni situazione di fatto riferibile ai punti sopra elencati.

Nel primo mese dell'anno scolastico il Dirigente concorda con le RSU un calendario di incontri in cui fornire l'informazione. La documentazione scritta sarà consegnata almeno cinque giorni prima di ogni incontro.

Gli incontri sono convocati dal Dirigente Scolastico anche su richiesta di una sola delle componenti delle RSU.

Ogni convocazione deve essere notificata per iscritto alle singole parti almeno 7 giorni prima della data dell'incontro. (Ora e data concordate dal D.S. con le RSU).

Il Dirigente fornirà informazione circa l'organigramma dell'Istituzione scolastica in materia di responsabilità e funzioni assegnate, nonché di eventuali e successivi mutamenti di carattere organizzativo che modifichino precedenti attribuzioni di competenze.

Per acquisire ulteriori elementi circa il funzionamento dell'istituzione scolastica il Dirigente metterà inoltre a disposizione delle RSU il piano dell'offerta formativa e la delibera del consiglio di istituto relativa all'orario di apertura della scuola ed il relativo calendario scolastico.

Copia dei prospetti analitici relativi alla distribuzione del fondo dell'istituzione scolastica, indicanti i nominativi, le attività, gli impegni orari e i relativi importi deve essere affissa all'albo ai sensi della CM 243/1999 e consegnata alle RSU precedentemente, sempre nell'ambito del diritto all'informazione.

INFORMAZIONE SUCCESSIVA

Il Dirigente, sulle seguenti materie, fornisce l'informazione successiva, con gli stessi tempi e modalità dell'informazione preventiva:

- a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di 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;

c) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse;

d) La RSU, nell'esercizio della tutela sindacale di ogni lavoratore, ha titolo a chiedere l'informazione successiva su tutti gli atti e i provvedimenti amministrativi riguardanti il rapporto di lavoro sia in nome e per conto dei diretti interessati sia per interesse generale.

SI PREMETTE che i contratti siglati tra le parti non possono contenere nessuna deroga peggiorativa rispetto alle normative legislative e contrattuali vigenti (art. 2077 del Codice Civile) e che gli argomenti che interferiscono con le scelte del POF o che riguardano problematiche didattiche di competenza del Collegio dei docenti non possono essere oggetto di trattativa.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutto il personale docente - sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che determinato - in servizio presso l'istituzione scolastica.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si accordano sulle seguenti modalità di relazioni sindacali:

a) l'informazione preventiva e successiva verrà attuata attraverso specifici incontri ed esibizione della relativa documentazione, nonché tramite la diffusione di tutto il materiale relativo alla scuola in apposite cartelline (una per ogni membro RSU);

b) partecipazione: attraverso accordi e/o intese;

c) contrattazione integrativa d'istituto: attraverso la sottoscrizione dei contratti aventi per oggetto le materie di cui all'art. 6 del CCNL 2006/09.

d) conciliazione: attraverso clausole di raffreddamento e tentativi di risoluzione bonaria delle controversie, esame congiunto/concertazione.

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

I soggetti abilitati a intrattenere le relazioni sono:

- per la parte pubblica: il Dirigente Scolastico (il Dirigente Scolastico non può essere sostituito da un insegnante o da altro personale privo di qualifica dirigenziale).

- per la parte sindacale: i componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette all'interno dell'istituzione scolastica, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL (regolarmente accreditati presso l'Amministrazione entro 10 giorni dalla proclamazione degli eletti RSU ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNQ 7/8/1998) e di quelle di appartenenza dei componenti della RSU; le diverse delegazioni - in occasione di incontri formali - possono farsi assistere da esperti - che non hanno titolo a intervenire nella discussione. La loro presenza va preventivamente concordata.

PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE

Gli incontri dedicati alla contrattazione integrativa di scuola sono concordati fra il Dirigente ed i componenti della RSU.

La data, l'orario, l'ordine del giorno degli incontri devono essere concordati tra le parti almeno 7 giorni prima. In caso di comprovata urgenza le convocazioni possono essere fatte in tempi più stretti, sempre comunque secondo accordi preventivi tra le parti.

Il dirigente provvede alla convocazione con atto scritto che deve indicare data, ora di inizio e fine della riunione, ordine del giorno; deve inoltre essere allegato tutto il materiale che consenta un'ampia informazione preliminare.

Per quanto attiene agli incontri, sarà comunque garantito ai componenti delle RSU l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine, senza che ciò comporti limitazioni nella fruizione dei diritti e delle prerogative delle rappresentanze sindacali stesse o una riduzione del monte ore dei permessi sindacali delle RSU.

All'avvio di ciascuna contrattazione le parti si comunicano la composizione delle proprie delegazioni trattanti. Negli incontri successivi - relativi anche ad altre materie - la comunicazione delle rispettive delegazioni è

obbligatoria solo se siano intervenute variazioni di composizione.

La parte pubblica, dopo la firma del contratto, ne cura la diffusione, portandolo a conoscenza di tutti i Docenti e di tutti gli ATA.

I contratti sottoscritti saranno affissi all'albo della RSU ed a quello sindacale.

Il Dirigente ne curerà altresì l'affissione all'albo d'istituto.

REFERENDUM

Prima della sottoscrizione del Contratto Integrativo, la RSU può indire il referendum tra tutti i lavoratori dell'Istituto. Le modalità per lo svolgimento del referendum, che non deve pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. La scuola fornisce il supporto materiale ed organizzativo. La richiesta di referendum, motivata, sarà indirizzata al Dirigente scolastico, che la riceverà con apposita circolare. Il Dirigente scolastico farà firmare tutto il personale per presa visione e farà affiggere la circolare all'albo sindacale e scolastico. Nella circolare saranno contenute tutte le istruzioni per lo svolgimento del referendum. Detto referendum si considera indetto anche su richiesta sottoscritta da almeno il 30% dei lavoratori.

VALIDITA' DELLE DECISIONI

Le intese raggiunte si ritengono valide qualora vengano sottoscritte dal Dirigente scolastico e dalla maggioranza dei componenti della RSU eletta.

TEMPI DELLA TRATTATIVA

La contrattazione, con cadenza annuale, si svolge sulle materie già individuate nella prima parte del presente contratto.

Il Dirigente Scolastico formalizza la sua proposta contrattuale entro 10 giorni lavorativi dopo l'avvio delle trattative. Le trattative devono avere inizio non oltre il 15 settembre e devono concludersi entro il successivo 30 novembre.

La richiesta di avvio della contrattazione deve essere presentata al Dirigente da almeno un soggetto avente titolo a partecipare al tavolo negoziale, che si apre entro 10 giorni dalla richiesta formale.

E' diritto di ciascun membro della RSU e del Dirigente scolastico prendere tempo per acquisire i riferimenti normativi e per approfondire le questioni oggetto di contrattazione, contemperando tale diritto con le scadenze della vita scolastica.

Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico, tutte le procedure devono concludersi in tempi congrui, al fine di assicurare sia il regolare inizio delle lezioni che la necessaria informazione agli allievi ed alle loro famiglie.

Prima della firma di ciascun accordo integrativo di istituto i componenti della RSU, singolarmente o congiuntamente, se lo ritengono necessario, devono disporre del tempo utile per convocare l'assemblea dei lavoratori al cui giudizio sottoporre l'ipotesi di accordo.

Durante l'intera fase della contrattazione le parti non assumono iniziative unilaterali né azioni dirette sui temi trattati, fatta salva la necessità per l'amministrazione di procedere ad adempimenti di senso comune di particolare urgenza, previa informazione alle RSU.

Di ogni seduta deve essere redatto e sottoscritto apposito verbale, riletto al termine almeno in bozza; copia controfirmata dalle parti viene subito fornita ad ogni partecipante alla trattativa.

Sono ogni volta stabiliti consensualmente data, ora, durata e ordine del giorno degli incontri.

CALENDARIO DI MASSIMA DEGLI INCONTRI

Tra il Dirigente scolastico e le RSU viene concordato il seguente calendario di massima per le informazioni sulle materie oggetto di contrattazione e/o di informazione:

nel mese di settembre

- Modalità e criteri di applicazione delle relazioni sindacali;
- Organizzazione del lavoro del personale docente ed ATA ;
- Adeguamento degli organici del personale;
- Assegnazione del personale ai plessi e sezioni staccate;
- Assegnazione dei docenti alle classi e piano delle attività programmate;

- Modalità e criteri per la gestione di: ferie e festività soppresse, ritardi, chiusure prefestive, riduzione di orario, permessi brevi, permessi per formazione, convegni, seminari e diritto allo studio, assenze per malattia, mensa scolastica, utilizzo ore a disposizione, modalità di sostituzione dei colleghi.

nel mese di ottobre

- Piano delle attività aggiuntive retribuite con il Fondo di istituto;
- Utilizzo delle risorse finanziarie e del personale per progetti, convenzioni ed accordi;
- Criteri per la fruizione dei permessi sull'aggiornamento-formazione e diritto allo studio;
- Utilizzazione dei servizi sociali;
- Sicurezza nei luoghi di lavoro.

nel mese di gennaio

- Verifica dell'organizzazione del lavoro del personale ATA.

nel mese di febbraio

- Proposte di formazione classi e determinazione organici di diritto.

nel mese di giugno

- organizzazione del servizio del personale durante la pausa delle attività didattiche.

ESAME CONGIUNTO – CONCERTAZIONE TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Gli incontri per il confronto - esame possono concludersi con un'intesa oppure con un disaccordo.

In caso di disaccordo, nel verbale devono essere riportate le diverse posizioni, e l'esame proseguirà il suo iter presso l'U.S.P.

Ciascuno dei soggetti di parte sindacale, titolari del diritto di informazione preventiva e successiva, richiesta (o meno) e ricevuta (o meno) l'informazione preventiva può chiedere - entro 5 giorni - un esame congiunto su eventuali materie oggetto di controversia, anche in relazione a singole situazioni di fatto causate da provvedimenti non ritenuti coerenti con la normativa vigente.

Il Dirigente informa gli altri soggetti e procede, entro tre giorni dalla richiesta, a convocare un apposito incontro.

In detto incontro le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 5 giorni.

Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali ed ogni disposizione od ordine di servizio relativo al contenzioso perde valenza e viene congelato. Gli incontri possono concludersi con un'intesa; in caso di disaccordo deve essere redatto apposito verbale in cui risultino le diverse posizioni e continuato l'iter contrattualmente stabilito presso l'U.S.P.

Permanendo il disaccordo, permane il congelamento di ogni disposizione od ordine di servizio relativo al contenzioso.

PROTOCOLLI D'INTESA

Al fine di condividere la responsabilità delle decisioni, sarà possibile sottoscrivere protocolli d'intesa, tra l'altro sulle seguenti materie:

- a) godimento delle ferie (comprese le modalità di fruizione delle 6 giornate lavorative per il personale docente durante il periodo di svolgimento dell'attività didattica);
- b) concessione dei permessi brevi;
- c) fruizione dei permessi per il diritto allo studio.
- d) fruizione dei 3 giorni di permesso e dei 6 giorni di ferie per motivi personali.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

In caso di controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi d'istituto le parti che li hanno sottoscritti, entro 10 giorni dalla richiesta di una di esse, s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'accordo raggiunto ha efficacia retroattiva.

Sarà cura del Dirigente affiggere all'albo d'istituto l'accordo di interpretazione autentica.

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Entro i primi 10 giorni dall'inizio della contrattazione, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

A richiesta, dovrà essere consegnata alle RSU copia di tutti gli atti della scuola.

Il Dirigente assicurerà altresì la tempestiva trasmissione di tutto il materiale sindacale inviato per posta, fax o e-mail alle RSU o agli albi.

ALBO SINDACALE RSU

Le RSU e le Organizzazioni Sindacali hanno diritto ad avere un apposito albo in ogni sede dell'istituzione scolastica per affiggere materiale inerente la loro attività, le pubblicazioni, i testi ed i comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro.

La bacheca è allestita in via permanente in luogo accessibile, visibile, non marginale, e di normale transito da parte di tutto il personale in servizio nella scuola.

Alla cura dell'albo provvederanno le RSU e le Organizzazioni Sindacali, assumendosene la responsabilità, senza alcun visto preventivo da parte del Dirigente.

Anche i singoli componenti della RSU hanno diritto di affiggere materiale inerente la loro attività, le pubblicazioni, i testi ed i comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il materiale inviato per l'affissione dalle Organizzazioni sindacali, tramite posta, fax o via telematica sarà affisso e consegnato al rappresentante interno. Anche in mancanza di questo, sarà affisso all'albo sindacale a cura dell'amministrazione.

Il Dirigente si impegna a trasmettere tempestivamente alle RSU tutto il materiale di interesse sindacale pervenuto alla scuola per posta e/o via fax.

ASSEMBLEE SINDACALI

I singoli componenti della RSU possono indire per la propria istituzione scolastica assemblee durante l'orario di lavoro e fuori orario di lavoro di norma di due ore ciascuna che riguardino tutti o parte dei dipendenti.

Le assemblee possono essere indette:

- da ciascuno dei componenti della RSU;
- dalle strutture provinciali delle Organizzazioni Sindacali di categoria.

La convocazione, la durata, la sede (concordata con il capo d'istituto o esterna), l'ordine del giorno (che deve riguardare materie d'interesse sindacale e del lavoro) e l'eventuale partecipazione di responsabili sindacali esterni devono essere comunicati per iscritto, o con fonogramma o fax, almeno 5 giorni prima, al capo d'istituto. Per le assemblee fuori orario di servizio il preavviso è ridotto a 3 giorni.

In casi di urgenza, previo accordo con il dirigente scolastico, la convocazione può essere fatta in tempi più ristretti, sia per le assemblee in orario di servizio sia per quelle fuori orario di servizio.

La comunicazione relativa all'indizione dell'assemblea deve essere affissa all'albo dell'istituzione scolastica e dei vari plessi, succursali e sedi staccate e/o coordinate e comunicata a tutto il personale interessato nella stessa giornata in cui perviene e, comunque, in tempo utile per consentire al personale in servizio presso queste istituzioni di esprimere la propria adesione.

Contestualmente all'affissione all'albo della comunicazione dell'assemblea, il capo d'istituto provvederà, ad avvisare tutto il personale interessato, mediante circolare interna (che deve essere firmata per presa visione) al fine di raccogliere in forma scritta la dichiarazione individuale di partecipazione del personale in servizio nell'orario dell'assemblea e conseguentemente predisporre gli opportuni adempimenti per consentire la partecipazione.

Al personale non interpellato, o che non è stato informato (per esempio perché in servizio su più sedi) non può essere impedito di partecipare all'assemblea.

La dichiarazione individuale e preventiva di partecipazione alle assemblee, espressa in forma scritta dal personale che intende parteciparvi durante il proprio orario di servizio, fa fede ai fini del computo del monte

ore individuale.

I partecipanti alle assemblee non sono tenuti ad apporre firme di presenza, né ad assolvere ad altri ulteriori adempimenti.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione, per 10 ore pro capite per anno scolastico. Nel caso di assemblea che si svolga in una sede diversa da quella di servizio, il D.S. consentirà, per ogni dipendente che partecipa all'assemblea, in relazione all'orario di servizio del singolo dipendente ed ai tempi di percorrenza concordati per raggiungere la sede dell'assemblea, il tempo necessario per la partecipazione integrale all'assemblea stessa.

Il D.S. sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie e disponendo gli eventuali ingressi o uscite anticipate degli alunni. Queste si rendono necessarie qualora tutto il personale docente impegnato sulle prime o sulle ultime ore di lezione relative all'assemblea aderisca alla stessa.

Non possono essere convocate assemblee in ore coincidenti con lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami.

I dipendenti possono partecipare alle assemblee sindacali territoriali indette da qualunque associazione sindacale dotata di statuto depositato.

USO DEI LOCALI E DELLE ATTREZZATURE PER LE RSU

L'amministrazione, ove la RSU ne faccia richiesta, pone a disposizione, nell'ambito della struttura, un locale idoneo per le riunioni da tenersi in orario di servizio e/o al di fuori di questo; tale diritto è vincolato all'esistenza di spazi utilizzabili. Viene comunque concessa l'utilizzazione di attrezzature idonee, un armadio chiuso, l'uso del telefono e di un computer e stampante.

In istituti comprendenti più plessi/sezioni staccate, si predisporrà un locale in ognuno di questi, ove possibile.

Ai singoli componenti RSU è consentito:

- di comunicare con il personale della scuola libero da impegni di servizio;
- l'uso gratuito del telefono, del fax, del ciclostile e della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer, compreso l'utilizzo della posta elettronica e delle reti telematiche;
- l'utilizzo di un apposito locale attrezzato per le riunioni e del relativo impianto di amplificazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU (almeno 30 minuti da moltiplicare per il numero dei dipendenti) è da queste gestito autonomamente, nel rispetto del tetto massimo attribuito.

I componenti delle RSU hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato, o anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale o per la propria insindacabile attività sindacale.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, e possono essere cumulati per periodi anche frazionati e scambiati o trasferiti consensualmente fra membri della RSU eletta.

La verifica dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale da parte del delegato RSU spetta unicamente all'O.S. di appartenenza.

La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente al Dirigente:

- a) dalle segreterie territoriali delle OO.SS., se si tratta della quota di permessi di propria competenza;
- b) direttamente dai membri della RSU, per la quota di loro spettanza.

La concessione dei permessi si configura come un atto dovuto, a prescindere dalla compatibilità con le esigenze di servizio.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

I membri delle RSU possono fruire di permessi sindacali non retribuiti per partecipare a trattative sindacali, congressi o convegni fino ad un massimo di otto giorni l'anno.

Per garantire la funzionalità dell'attività lavorativa, il componente RSU ne dà comunicazione scritta al dirigente scolastico di regola 48 ore prima, salvo casi particolari improrogabili.

La verifica dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale da parte del delegato RSU spetta unicamente

all'O.S. di appartenenza.

RSU: ACCESSO AGLI ATTI

I componenti della RSU, singolarmente o congiuntamente, hanno diritto di accesso a tutti gli atti della scuola su tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa e di informazione preventiva e successiva; il rilascio di tali atti avviene, di norma, al momento della richiesta o comunque al massimo entro 3 giorni da essa. Si tratta di un diritto sindacale non discendente e non è sottoposto alle norme della L. 241/90.

A richiesta, comunicazioni della RSU verranno distribuite in visione a tutto il personale.

I componenti della RSU hanno diritto, senza per questo impedire lo svolgimento delle attività scolastiche, all'uso di telefono, fax, fotocopiatrice, posta elettronica, accesso Internet e di quant'altro sia necessario all'espletamento del loro mandato.

Le RSU possono richiedere, anche disgiuntamente, di svolgere un referendum tra i lavoratori su tutte le materie relative l'attività sindacale d'istituto.

La richiesta va rivolta al Dirigente, che vi da seguito la porta a conoscenza delle altre OO.SS.

Il Dirigente assicura l'informazione a tutto il personale sulle modalità di svolgimento del referendum e mette a disposizione locali idonei, nonché gli elenchi del personale interessato.

NORME SULLO SCIOPERO

La comunicazione dell'indizione di uno sciopero da parte del Dirigente Scolastico, prevista dall'articolo 2, comma 3 dell'accordo allegato al CCNL 1998/2001 sulle norme di attuazione della L. 146/90 e successive modificazioni, deve essere resa nota a tutti i lavoratori della scuola entro 48 ore dalla emanazione della comunicazione da parte del M.I.U.R. e/o dell'U.S.P.

A fronte della segnalazione di parte sindacale (della RSU del sindacato proponente lo sciopero), il Dirigente Scolastico, qualora non abbia ancora ricevuto avviso dall'U.S.P., contatterà l'U.S.P. stesso in giornata ed entro tale termine farà inviare l'avviso relativo.

La comunicazione del Dirigente Scolastico avverrà in forma scritta e sarà fatta circolare all'interno dell'istituto tramite il personale ausiliario con firma per presa visione onde consentire una ponderata valutazione della decisione da parte del personale.

Il Dirigente Scolastico dispone comunque il preavviso di sciopero alle famiglie.

Il Dirigente Scolastico farà inoltre affiggere all'esterno della scuola una comunicazione scritta relativa ai tempi e alle modalità di svolgimento dello sciopero.

Si precisa che la eventuale comunicazione di adesione allo sciopero, da parte del singolo lavoratore, non è obbligatoria, e che il singolo lavoratore ha diritto di aderire allo sciopero anche senza preavviso.

Nessuna forma di contingentamento è prevista per il personale docente ed ATA.

In caso di adesione di tutti i collaboratori scolastici di un plesso, il plesso stesso viene chiuso.

I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero.

Il soggetto individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

Le comunicazioni alle famiglie saranno così redatte:

“Il giorno dalle ore alle ore, causa sciopero indetto con le seguenti modalità, non si garantisce il servizio”.

La comunicazione viene data comunque, indipendentemente dalle eventuali adesioni preventive allo sciopero.

In caso di adesione massiccia o totale anche del personale ATA della scuola, il Dirigente Scolastico individua un contingente destinato alla sorveglianza così costituito:

n°1 assistente amministrativo al centralino della segreteria;

n°1 collaboratore scolastico all'ingresso di ciascun plesso rimasto aperto.

Il personale contingentato va scelto prioritariamente tra i dipendenti ATA che non aderiscono allo sciopero

e, in caso di adesione totale attraverso una turnazione equa specificata nel contratto di Istituto relativo al personale ATA.

Nel caso in cui tutti i docenti aderiscano allo sciopero, dandone comunicazione preventiva, non sorgendo la necessità di garantire il servizio scuola, l'istituto viene chiuso, senza alcun contingentamento del personale ATA.

In caso di sciopero, i minori accompagnati da un maggiorenne vanno respinti dal personale ausiliario in servizio alla porta; i minori non accompagnati vanno accolti ma non possono essere coinvolti in attività didattiche e devono essere sorvegliati dal personale a disposizione. Gli alunni maggiorenni vanno comunque respinti.

In caso di assenza del dirigente gli obblighi di cui ai precedenti commi saranno espletati in ordine: dal vicario; da un collaboratore; dal docente più anziano in servizio nella scuola e non in sciopero.

RILEVAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE AGLI SCIOPERI

Entro le ore 14 del giorno successivo a quello di conclusione di un'azione di sciopero, il Dirigente fornisce alle RSU i dati relativi alla partecipazione; contemporaneamente ne dispone l'affissione all'albo d'istituto e li invia all'U.S.P.

CONTINGENTI MINIMI PER ISTITUTI CON ESIGENZE PARTICOLARI

CURA E ALLEVAMENTO DEL BESTIAME

Per garantire la cura e l'allevamento del bestiame è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi):

- a) assistente tecnico (uno);
- b) collaboratore scolastico tecnico (uno);
- c) collaboratore scolastico (uno).

IMPIANTI E APPARECCHIATURE SPECIALI

Per garantire la vigilanza degli impianti e delle apparecchiature laddove l'interruzione del loro funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi):

- a) assistente tecnico (uno);
- b) collaboratore scolastico (uno).

RACCOLTA, ALLONTANAMENTO E SMALTIMENTO RIFIUTI TOSSICI, NOCIVI E/O RADIOATTIVI

Per garantire la raccolta, l'allontanamento e lo smaltimento dei rifiuti tossici, nocivi e radioattivi è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi):

- a) assistente di laboratorio (uno);
- b) collaboratore scolastico (uno).

VIGILANZA NELLE ORE NOTTURNE E SERVIZIO MENSA NEI CONVITTI:

Per garantire agli alunni i servizi indispensabili e la vigilanza anche nelle ore notturne, alla cucina ed alla mensa, è necessaria la presenza di:

- un Educatore e un Cuoco
- infermiere
- un Collaboratore scolastico se non è già presente per effetto di altri articoli.

Il servizio di mensa potrà essere erogato, se possibile, anche attraverso la fornitura di pasti freddi o preconfezionati.

CONTRATTO PER IL PERSONALE DOCENTE

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEI DOCENTI ALLE CLASSI

Si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri:

- continuità didattica e di presenza nel plesso (fatto salvo quanto prevede il comma successivo, qualora non sussista più il vincolo della continuità didattica);
- desiderata dell'insegnante e sue competenze;
- ubicazione abitativa;
- anzianità di servizio.

CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI ALLE SEZIONI STACCATE E AI PLESSI

Le assegnazioni dei docenti ai plessi avvengono in applicazione del disposto di cui al CCDN ed in ottemperanza ai criteri precedentemente esposti; dopo le operazioni di conferma, si procede ad assegnare i docenti che entrano a far parte per la prima volta dell'organico dell'Istituto in base ai seguenti criteri:

- garanzia della continuità didattica;
- valutazione delle competenze professionali;
- considerazione delle opzioni e delle esigenze personali.

In caso di concorrenza l'assegnazione sarà disposta come da graduatoria di cui alla tabella ministeriale sulla mobilità.

L'assegnazione alle sedi avviene all'inizio di ogni anno scolastico, prima dell'inizio delle lezioni e dura per tutto l'anno.

I docenti sono confermati nella sede dove hanno prestato servizio nell'anno scolastico precedente (salvo quanto disposto nei commi seguenti), con priorità della continuità didattica.

Si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri:

- continuità didattica e di presenza nel plesso (fatto salvo quanto prevede il comma successivo, qualora non sussista più il vincolo della continuità didattica);
- desiderata dell'insegnante e sue competenze;
- ubicazione abitativa;
- anzianità di servizio.

Nel caso sussistano in una sede delle cattedre non occupate da docenti già in organico nella scuola nell'anno precedente si procede come di seguito, in ordine di priorità:

- assegnazione di un'unica sede di servizio ai docenti utilizzati su più sedi
- assegnazione alla sede dei docenti già in servizio nell'anno scolastico precedente sulla base delle disponibilità espresse e della graduatoria interna, a partire dalle posizioni più alte
- assegnazione alla sede dei nuovi docenti entrati in organico con decorrenza 1 Settembre
- assegnazione alla sede del personale con rapporto a tempo determinato

Qualora non sia possibile confermare tutti i docenti in servizio in una delle sedi, per decremento d'organico o altro, si procede all'assegnazione in altra sede a domanda, come da comma precedente, nel caso non emergano disponibilità si procede d'ufficio a partire dalle ultime posizioni in graduatoria.

In tutte le fasi, valgono le precedenzae ex legge 104/92. In ogni caso vale la norma di salvaguardia relativa alla RSU eletta: queste non possono venire trasferite senza il placet del sindacato di appartenenza (né ad altro istituto, né da un plesso all'altro dell'istituto medesimo).

ORE DI CONTEMPORANEITA'

L'utilizzazione delle ore di contemporaneità viene stabilita dal Collegio Docenti in base ai progetti approvati. Nel caso che dette ore, in toto o in parte, siano assorbite da operazioni didattiche, non possono venire destinate a supplenze.

UTILIZZO ORE NON USATE PER LA CONTEMPORANEITA' O DI COMPLETAMENTO:

Solo le eventuali ore di contemporaneità o di completamento non utilizzate per i progetti approvati dal Collegio Docenti vengono prioritariamente utilizzate per predisporre un orario settimanale per la sostituzione dei colleghi nel caso di supplenze brevi.

PERMESSI BREVI

I permessi brevi verranno recuperati entro i due mesi successivi (art. 16 CCNL).

Si tratta di max 25 ore per i docenti della materna, max 24 ore per i docenti delle elementari, max 18 ore per i docenti di medie e superiori.

Le particolari esigenze personali del dipendente che può fruire dei permessi brevi di cui all'art. 16 del CCNL 2006/09, per le quali si richiede il permesso, non debbono essere documentate nella richiesta al Dirigente Scolastico.

ASSENZE PER MALATTIA

Ai sensi dell'art. 28 del CCNL (comma 5), l'utilizzazione delle ore di contemporaneità nella Scuola Elementare viene stabilita dal Collegio Docenti in base ai progetti approvati. Nel caso che dette ore, in toto o in parte, siano assorbite da operazione didattiche, non possono venire destinate a supplenze.

Si procede sempre alla nomina del supplente quando la durata della malattia supera i cinque giorni per le elementari e materne e i dieci giorni per le medie e le superiori.

Al fine di garantire il più possibile la fruizione di un regolare ed efficace servizio scolastico agli alunni, potranno essere stipulati, per le scuole secondarie, contratti per un periodo di giorni anche inferiore, purché l'assenza del titolare si riferisca ad un periodo iniziale superiore a dieci giorni, ma solo qualora oggettive difficoltà di tipo organizzativo non rendano possibile la nomina del supplente sin dal primo giorno di assenza del personale da sostituire. I docenti di sostegno che, a norma dell'art. 13, sesto comma della legge 104/92 sono contitolari nelle sezioni o classi ove operano, non possono essere utilizzati per supplenze anche quando l'alunno portatore di handicap è assente giustificato (Circ. 153 del 13/10/1997 del Provveditore di Roma).

La malattia estingue tutti gli obblighi di servizio dovuti nel periodo per il quale si protrae, sia che si tratti di ore di contemporaneità, che di attività non d'insegnamento o programmazione.

UTILIZZAZIONE DEI DOCENTI IN RAPPORTO AL POF

Ad ogni docente vengono assegnati insegnamenti o attività sia della quota nazionale del curriculum sia di quella della scuola, salvo diversa disponibilità degli interessati.

Il Dirigente Scolastico assegna le cattedre, i posti e le attività tenendo conto delle diverse professionalità e delle disponibilità espresse dai singoli docenti.

ORARIO DI INSEGNAMENTO

L'orario di insegnamento viene definito su base settimanale e si articola in massimo 18 ore su cinque giorni al superiore ed alle medie ed al massimo in 22 ore più 2 di programmazione settimanale (realizzabile anche su base plurisettimanale secondo l'organizzazione che si danno i team) nella scuola elementare, nonché in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia.

Eventuali impegni pomeridiani saranno equamente suddivisi tra tutti i docenti, tenendo conto della collocazione oraria delle attività e degli insegnamenti nell'arco della giornata.

L'orario di insegnamento è continuativo e non possono essere previsti più di due interruzioni orarie nell'arco della settimana. Tali interruzioni possono essere utilizzate eventualmente per l'effettuazione delle ore eccedenti l'orario d'obbligo (per i docenti che hanno dichiarato tale disponibilità).

In caso di festività infrasettimanali, chiusura straordinaria della scuola, chiusura per elezioni, l'orario settimanale da espletare per il personale docente a tempo indeterminato o a tempo determinato di scuola elementare, va decurtato delle ore relative ai giorni di mancata presenza degli alunni. In particolare, le ore di contemporaneità e/o di programmazione non sono, quindi, dovute.

ATTIVITA' FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO

Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 2006/09, rientrano nelle attività funzionali all'insegnamento tutte le attività di programmazione e verifica collegiale (POF, formazione classi, riunioni per materia, libri di testo, etc.) svolte all'inizio (settembre), nel corso e alla fine dell'anno (giugno).

Le ore programmate per i Collegi dei Docenti saranno 32 ore annue, lasciando 8 ore di riserva per Collegi straordinari da indire eventualmente anche su richiesta di gruppi di docenti.

ORARIO GIORNALIERO

Non possono essere previste più di cinque ore consecutive di insegnamento.

Nel caso sia necessario impegnare i docenti in attività di insegnamento sia di mattino sia di pomeriggio

nell'arco della stessa giornata non si possono comunque superare le sei ore frontali giornaliere. Vanno previste almeno due ore di intervallo nel caso che nell'orario non sia compresa la mensa. Non si possono in ogni caso superare le otto ore di impegno giornaliero, considerando tutte le attività (comprese quelle non di insegnamento).

ORE ECCEDENTI

Ogni docente può eventualmente, se è disponibile, mettere a disposizione due ore settimanali per l'effettuazione di ore eccedenti (da retribuire ai sensi delle disposizioni vigenti) l'orario d'obbligo in sostituzione dei colleghi assenti.

La disponibilità va indicata nel quadro orario settimanale e collocata all'inizio o alla fine dell'orario d'obbligo giornaliero, o negli eventuali intervalli dell'orario d'obbligo.

Nel caso sia necessario effettuare le ore eccedenti, il docente dovrà essere avvisato in tempo utile per prendere servizio.

Il docente che ne abbia dato disponibilità, è tenuto ad accettare se avvertito con almeno tre giorni di anticipo.

ACCOMPAGNATORI GITE SCOLASTICHE

Agli accompagnatori delle gite scolastiche spetta la retribuzione, ai sensi delle disposizioni vigenti, delle ore prestate in più rispetto al normale orario di servizio o in alternativa, il recupero delle ore prestate in eccedenza. Spetta loro anche - in aggiunta - l'indennità di missione prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

BANCA ORE

E' istituito un registro delle ore prestate in eccedenza da ciascun dipendente per qualsiasi motivo (banca ore); il dipendente potrà, a richiesta, attingere da essa per fruire di brevi permessi non soggetti a recupero.

SNELLIMENTO BUROCRATICO

Il Dirigente organizzerà lo svolgimento del lavoro (scrutini, adempimenti amministrativi, etc.) in modo tale da ridurre al minimo la permanenza a scuola per meri adempimenti burocratici. Il Collegio Docenti o i singoli Consigli di classe possono adottare, con il supporto organizzativo ed economico della scuola, opportuni accorgimenti per ridurre le fiscalità burocratiche connesse agli scrutini.

Le intestazioni delle schede con i dati relativi agli alunni sono di competenza del personale amministrativo.

SCELTA DEI COLLABORATORI

Il Dirigente scolastico ha titolo ad indicare due figure, scelte discrezionalmente, la cui retribuzione verrà contrattata con la RSU (art 34 CCNL). Il collaboratore vicario verrà scelto dal D.S. nell'ambito di una rosa di candidati espressi dal Collegio Docenti a scrutinio segreto.

PATROCINIO E PATRONATO

I componenti della RSU, le OO.SS. e i rappresentanti sindacali (questi ultimi su delega degli interessati da acquisire agli atti), hanno diritto d'accesso agli atti in ogni fase del procedimento che le riguarda a livello di scuola.

Il personale scolastico in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal Sindacato di appartenenza o dall'istituto di Patronato per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.

I sindacati e gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere la loro attività, nei luoghi di lavoro per tutte le materie previste dalla normativa vigente, e di acquisire elementi di conoscenza per la loro attività, anche in relazione alla tutela dell'igiene, della sicurezza del lavoro e alla medicina preventiva, come previsto dal D.L.vo 626/94.

Le OO.SS. possono presenziare a tutte le operazioni di stipula di contratto e di assegnazione di posto riguardante il personale della scuola. Hanno diritto altresì di visionare preventivamente la documentazione al riguardo.

A tal fine il Dirigente darà comunicazione tempestiva e preventiva dello svolgimento delle operazioni.

ACCESSO AGLI UFFICI

Il lavoratore ha diritto ad accedere agli uffici di segreteria dell'Istituzione Scolastica negli orari stabiliti.

Il Dirigente Scolastico si impegna a facilitare l'accesso agli Uffici e a comunicare tempestivamente eventuali modifiche degli orari.

RICEVUTE

La segreteria dell'istituzione scolastica rilascerà sempre, entro 24 ore, ricevuta o protocollo per i documenti consegnati.

VISIONE DEGLI ATTI

Il lavoratore ha diritto alla visione di tutti gli atti dell'istituzione scolastica che non siano soggetti a protocollo riservato e che siano pertinenti con l'esercizio di un legittimo interesse.

La presa visione deve essere resa possibile prima che siano adottati atti che possano nuocere agli interessi del richiedente.

QUESITI

Al personale della scuola, che abbia inoltrato segnalazioni scritte di fatti, circostanze o provvedimenti lesivi di propri diritti o interessi, deve essere data, da parte del Dirigente scolastico, risposta scritta entro 30 giorni.

PERMESSI RETRIBUITI

In merito alla applicazione dell'art. 15 del C.C.N.L. il D.S. nel concedere i 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali oppure, in aggiunta ad essi, i 6 giorni di ferie per gli stessi motivi personali, può esigere una idonea documentazione sostituibile da un'autocertificazione mediante dichiarazione personale resa ai sensi delle leggi vigenti. I motivi personali o familiari sono insindacabili.

Si chiarisce che il dipendente non ha alcun obbligo di cercare chi lo sostituisce e che i permessi sono concessi anche se comportano oneri per l'amministrazione. Detti permessi vengono di norma richiesti con almeno 3 giorni di preavviso, fatti salvi casi di urgenza imprevista.

FRUIZIONE DELLE FERIE ALL'INTERNO DEL CALENDARIO SCOLASTICO PER IL PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO

La richiesta di fruizione fino a sei giorni di ferie durante le attività didattiche previste dall'art. 19 CCNL comparto Scuola è consentita senza oneri aggiuntivi. Non può essere richiesta alcuna certificazione o autocertificazione.

La mancata concessione determinata da aggravio di spesa, dovrà essere comunicata, per iscritto dal Dirigente Scolastico. Tale comunicazione dovrà essere consegnata almeno tre giorni prima dell'inizio del periodo richiesto. L'aggravio di spesa è l'unica motivazione valida per il diniego. Tale motivazione decade previa disponibilità a copertura del posto da parte di un terzo. Le ferie anticipate vengono chieste di norma con almeno 5 giorni di anticipo.

CERTIFICAZIONI MEDICHE

In caso di assenza per malattia del personale, la visita medica di controllo viene disposta una sola volta relativamente allo stesso periodo di assenza.

La visita medica di controllo viene disposta per assenze superiori ai cinque giorni.

Non viene disposta visita medica di controllo per visite mediche specialistiche o per accertamenti diagnostici presso strutture pubbliche o private, ricoveri ospedalieri e comunque prestazioni presso strutture pubbliche o private essendo sufficiente l'attestato della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione.

ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE DOCENTE DURANTE I PERIODI DI INTERRUZIONE DELLE LEZIONI.

Durante tutti i periodi di interruzione dell'attività didattica ("vacanze estive", "vacanze pasquali", periodo 1 settembre – inizio delle lezioni; periodo di svolgimento dei "corsi di recupero" per la scuola secondaria di II grado, assemblee degli studenti, ecc.) il personale docente è tenuto a prestare servizio solo nelle attività programmate e deliberate dal Collegio dei docenti ai sensi del vigente CCNL .

Tali attività sono calendarizzate nel Collegio di inizio anno scolastico. Per quanto attiene ai Collegi Docenti questi sono calendarizzati per 32 ore annue. Le 8 ore rimanenti si accantonano per Collegi straordinari, da

indire eventualmente anche su richiesta di gruppi di docenti tramite raccolta di firme. In tal caso il Dirigente è tenuto a darvi seguito.

Pertanto, i docenti non sono tenuti all'obbligo della firma e alla formale presenza nella scuola nei giorni in cui non si svolgono tali attività.

DURATA DEL CONTRATTO E CLAUSOLE RELATIVE

VERIFICA DELL'ACCORDO

I soggetti firmatari del presente contratto hanno titolo a richiedere – non prima che siano trascorsi 180 giorni dalla sottoscrizione - la verifica dello suo stato di attuazione.

E' comunque prevista l'integrazione per istituti non trattati. Le integrazioni possono venire richieste da uno qualsiasi dei componenti della RSU eletta o dal Dirigente scolastico. La richiesta di integrazione dà luogo a nuova trattativa.

Al termine della verifica il contratto potrà essere modificato previa intesa tra le parti.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

In caso di controversie circa l'interpretazione di una norma del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto, entro 10 giorni dalla richiesta scritta e motivata di una di esse, s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'accordo raggiunto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto (ha quindi valore retroattivo).

La parte pubblica, dopo la sottoscrizione, lo porta a conoscenza di tutti i lavoratori.

DURATA DEL CONTRATTO

Per tutto quanto non esplicitamente contemplato dal presente Contratto si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali di natura giuridica ed economica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Scuola

Il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo. Il contratto può venire integrato o modificato, previa nuova contrattazione, su richiesta di una delle parti. Il contratto entra in vigore immediatamente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Dirigente Scolastico _____

RSU _____

BOZZA DI CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO

(parte relativa ai docenti)

La presente bozza ha solo valore indicativo e va modificata e/o integrata opportunamente e liberamente per adattarla alle varie situazioni che si possono presentare nelle singole istituzioni scolastiche.

Inoltre è opportuno eliminare le parti che eventualmente non interessano ed introdurre una opportuna scansione in articoli distinti per numero; la sequenza degli articoli può dipendere dalle esigenze delle singole istituzioni scolastiche.

Bisogna ricordare che è indispensabile che la RSU consulti l'assemblea del personale sia prima della trattativa sia prima della firma del contratto; è della massima importanza riuscire a recepire correttamente la volontà e le esigenze dei lavoratori.

L'anno ____ il giorno ____ del mese di _____ alle ore si riuniscono le parti ai sensi dell'art. 9 del CCNL - Comparto scuola 26/5/1999 per la stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo di Istituto relativa al personale docente ed A.T.A. dell'Istituto _____ via _____

E' presente per la parte pubblica il Dirigente Scolastico:

_____;

per la parte sindacale sono presenti:

le R.S.U. _____;

ed (eventualmente) i rappresentanti sindacali delle OO. SS.: _____.

Verbalizza _____.

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Le parti con esplicito riferimento a quanto previsto dagli art. 3, 4, 6 del CCNL 26/5/1999 ed all'art.3 del Contratto per il rinnovo del biennio economico stipulato in data 15/2/2001 individuano le seguenti materie che costituiscono oggetto di contrattazione integrativa a livello d'istituto:

a) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa (P.O.F.);

b) utilizzazione dei servizi sociali;

c) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

d) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

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) modalità relative alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale ATA, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa nazionale, nonché i criteri per l'individuazione del personale ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo d'istituto.

g) criteri generali per l'impiego delle risorse, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 del CCNL 26.5.1999 del fondo in relazione alle diverse professionalità, ai vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nella stessa istituzione scolastica ed alle tipologie di attività;

h) la misura dei compensi al personale docente ed educativo per le attività di flessibilità didattica di cui all'art. 31, comma 1, del Contratto collettivo nazionale integrativo sottoscritto in data 31.8.1999, per le attività complementari di educazione fisica di cui all'art. 32 dello stesso CCNI, nonché per quelle di cui al citato art. 43 del CCNL 26.5.1999 ed all'art. 3, comma 2 del CCNL 15/3/2001;

i) la misura dei compensi al personale ATA per le attività di cui al citato art. 43 del CCNL 26.5.1999, nonché per le funzioni miste derivanti da convenzioni e intese con gli Enti locali.

SI PREMETTE che i contratti siglati tra le parti non possono contenere nessuna deroga peggiorativa rispetto alle normative legislative e contrattuali vigenti (art. 2077 del Codice Civile) e che gli argomenti che interferiscono con le scelte del POF o che riguardano problematiche didattiche di competenza del Collegio dei docenti non possono essere oggetto di trattativa.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutto il personale docente ed ATA - sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che determinato - in servizio presso l'istituzione scolastica.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si accordano sulle seguenti modalità di relazioni sindacali:

a) l'informazione preventiva e successiva verrà attuata attraverso specifici incontri ed esibizione della relativa documentazione, nonché tramite la diffusione di tutto il materiale relativo alla scuola in apposite cartelline (una per ogni membro RSU);

b) partecipazione: attraverso accordi e/o intese;

c) contrattazione integrativa d'istituto: attraverso la sottoscrizione dei contratti aventi per oggetto le materie di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001, così come integrato e modificato dall'art. 3 del CCNL relativo al biennio economico 2000/2001;

d) conciliazione: attraverso clausole di raffreddamento e tentativi di risoluzione bonaria delle controversie, esame congiunto/concertazione.

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

I soggetti abilitati a intrattenere le relazioni sono:

- per la parte pubblica: il Dirigente Scolastico (il Dirigente Scolastico non può essere sostituito da un insegnante o da altro personale privo di qualifica dirigenziale).

- per la parte sindacale: i componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette all'interno dell'istituzione scolastica, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL (regolarmente accreditati presso l'Amministrazione entro 10 giorni dalla proclamazioni degli eletti RSU ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNQ 7/8/1998) e di quelle di appartenenza dei componenti della RSU;

Le diverse delegazioni - in occasione di incontri formali - possono farsi assistere da esperti - che non hanno titolo a intervenire nella discussione. La loro presenza va preventivamente concordata.

INFORMAZIONE PREVENTIVA

Il Dirigente, entro 5 giorni dalla richiesta, fornisce l'informazione, consegnando l'eventuale documentazione, sulle seguenti materie, alla RSU nel suo insieme o a ciascuno dei suoi membri che ne faccia richiesta, e ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali regolarmente accreditati presso l'Amministrazione entro 10 giorni dalla proclamazioni degli eletti RSU ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNQ 7/8/1998:

- a) disposizioni successive all'individuazione contrattuale di scuola dei criteri e proposte per la formazione delle classi e la determinazione degli organici dell'istituto;
- b) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;
- c) utilizzazione dei servizi sociali;
- d) disposizioni successive all'individuazione contrattuale di scuola dei criteri e proposte di applicazione dei diritti sindacali, nonché i contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990;
- e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto o con altre risorse derivanti da convenzioni ed accordi interni ed esterni alla scuola;
- g) disposizioni successive all'individuazione contrattuale di scuola dei criteri e proposte di retribuzione e utilizzazione del personale impegnato nello svolgimento delle attività aggiuntive;
- h) disposizioni successive all'individuazione contrattuale di scuola dei criteri riguardanti le assegnazioni alle sezioni staccate ed 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 all'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 con il fondo di istituto, stabilite in coerenza dei criteri adottati in sede di contratto di istituto;
- l) disposizioni successive all'individuazione contrattuale di scuola dei criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

L'informazione è fornita in appositi incontri, entro 5 giorni dalla richiesta scritta, e concerne ogni situazione di fatto riferibile ai punti sopra elencati.

Nel primo mese dell'anno scolastico il Dirigente concorda con le RSU un calendario di incontri in cui fornire l'informazione. La documentazione scritta sarà consegnata almeno cinque giorni prima di ogni incontro.

Gli incontri sono convocati dal Dirigente Scolastico anche su richiesta di una sola delle componenti delle RSU.

Ogni convocazione deve essere notificata per iscritto alle singole parti almeno 7 giorni prima della data dell'incontro.

In caso di richiesta di incontro da parte di una delle componenti delle RSU, il Dirigente deve convocare le parti per iscritto entro 10 giorni, concordando la data e l'ora dell'incontro con le RSU.

Gli incontri per il confronto - esame possono concludersi con un'intesa oppure con un disaccordo.

In caso di disaccordo, nel verbale devono essere riportate le diverse posizioni, e l'esame proseguirà il suo iter presso l'U.S.P.

Il Dirigente fornirà informazione circa l'organigramma dell'Istituzione scolastica in materia di responsabilità e funzioni assegnate, nonché di eventuali e successivi mutamenti di carattere organizzativo che modifichino precedenti attribuzioni di competenze.

Per acquisire ulteriori elementi circa il funzionamento dell'istituzione scolastica il Dirigente metterà inoltre a disposizione delle RSU il piano dell'offerta formativa e la delibera del consiglio di istituto relativa all'orario di apertura della scuola ed il relativo calendario scolastico.

Copia dei prospetti analitici relativi alla distribuzione del fondo dell'istituzione scolastica, indicanti i nominativi, le attività, gli impegni orari e i relativi importi deve essere affissa all'albo ai sensi della CM 243/1999 e consegnata alle RSU precedentemente, sempre nell'ambito del diritto all'informazione.

ESAME CONGIUNTO - CONCERTAZIONE

Ciascuno dei soggetti di parte sindacale, titolari del diritto di informazione preventiva e successiva, ricevuta l'informazione preventiva può chiedere - entro 5 giorni - un esame congiunto su eventuali materie oggetto di controversia, anche in relazione a singole situazioni di fatto causate da provvedimenti non ritenuti coerenti con la normativa vigente.

Il Dirigente informa gli altri soggetti e procede, entro tre giorni dalla richiesta, a convocare un apposito incontro.

In detto incontro le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 5 giorni.

Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali ed ogni disposizione od ordine di servizio relativo al contenzioso perde valenza e viene congelato. Gli incontri possono concludersi con un'intesa; in caso di disaccordo deve essere redatto apposito verbale in cui risultino le diverse posizioni e continuato l'iter contrattualmente stabilito presso l'U.S.P. Permanendo il disaccordo, permane il congelamento di ogni disposizione od ordine di servizio relativo al contenzioso.

INFORMAZIONE SUCCESSIVA

Il Dirigente, sulle seguenti materie, fornisce l'informazione successiva, con gli stessi tempi e modalità dell'informazione preventiva:

- a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di 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;
- c) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse;
- d) La RSU, nell'esercizio della tutela sindacale di ogni lavoratore, ha titolo a chiedere l'informazione successiva su tutti gli atti e i provvedimenti amministrativi riguardanti il rapporto di lavoro sia in nome e per conto dei diretti interessati sia per interesse generale. Ha altresì diritto all'accesso agli atti, con le limitazioni previste dalla Legge 241/90 e dalla Legge 675/96.

CONTRATTAZIONE

La contrattazione si svolge sulle materie già individuate nella prima parte del presente contratto.

Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico la contrattazione deve concludersi entro il 30 settembre.

PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE

Gli incontri dedicati alla contrattazione integrativa di scuola sono concordati fra il Dirigente ed i componenti della RSU.

La data, l'orario, l'ordine del giorno degli incontri devono essere concordati tra le parti almeno 7 giorni prima. In caso di comprovata urgenza le convocazioni possono essere fatte in tempi più stretti, sempre comunque secondo accordi preventivi tra le parti.

Il dirigente provvede alla convocazione con atto scritto che deve indicare data, ora di inizio e fine della riunione, ordine del giorno; deve inoltre essere allegato tutto il materiale che consenta un'ampia informazione preliminare.

Per quanto attiene agli incontri, sarà comunque garantito ai componenti delle RSU l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine, senza che ciò comporti limitazioni nella fruizione dei diritti e delle prerogative delle rappresentanze sindacali stesse o una riduzione del monte ore dei permessi sindacali delle RSU.

All'avvio di ciascuna contrattazione le parti si comunicano la composizione delle proprie delegazioni trattanti. Negli incontri successivi - relativi anche ad altre materie - la comunicazione delle rispettive delegazioni è obbligatoria solo se siano intervenute variazioni di composizione.

La parte pubblica, dopo la firma del contratto, ne cura la diffusione, portandolo a conoscenza di tutti gli operatori scolastici.

I contratti sottoscritti saranno affissi all'albo della RSU ed a quello sindacale.

Il Dirigente ne curerà altresì l'affissione all'albo d'istituto.

REFERENDUM

Prima della sottoscrizione del Contratto Integrativo, la RSU può indire il referendum tra tutti i lavoratori dell'Istituto. Le modalità per lo svolgimento del referendum, che non deve pregiudicare il regolare svolgimento del servizio, sono definite dalla RSU. La scuola fornisce il supporto materiale ed organizzativo. La richiesta di referendum, motivata, sarà indirizzata al Dirigente scolastico, che la recepirà con apposita circolare. Il Dirigente scolastico farà firmare tutto il personale per presa visione e farà affiggere la circolare all'albo sindacale e scolastico. Nella circolare saranno contenute tutte le istruzioni per lo svolgimento del referendum. Detto referendum si considera indetto anche su richiesta sottoscritta da almeno il 30% dei lavoratori.

VALIDITA' DELLE DECISIONI

Le intese raggiunte si ritengono valide qualora vengano sottoscritte dal Dirigente scolastico e dalla maggioranza dei componenti della RSU eletta.

TEMPI DELLA TRATTATIVA

Le piattaforme per la contrattazione integrativa sono presentate almeno 10 giorni prima della scadenza del contratto che si intende rinnovare o della data fissata per l'apertura del confronto.

La richiesta di avvio della contrattazione deve essere presentata al Dirigente da almeno un soggetto avente titolo a partecipare al tavolo negoziale, che si apre entro 10 giorni dalla richiesta formale.

E' diritto di ciascun membro della RSU e del Dirigente scolastico prendere tempo per acquisire i riferimenti normativi e per approfondire le questioni oggetto di contrattazione, contemperando tale diritto con le scadenze della vita scolastica.

Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico, tutte le procedure devono concludersi in tempi congrui, al fine di assicurare sia il regolare inizio delle lezioni che la necessaria informazione agli allievi ed alle loro famiglie.

Prima della firma di ciascun accordo integrativo di istituto i componenti della RSU, singolarmente o congiuntamente, se lo ritengono necessario, devono disporre del tempo utile per convocare l'assemblea dei lavoratori al cui giudizio sottoporre l'ipotesi di accordo.

Durante l'intera fase della contrattazione le parti non assumono iniziative unilaterali né azioni dirette sui temi trattati, fatta salva la necessità per l'amministrazione di procedere ad adempimenti di senso comune di particolare urgenza, previa informazione alle RSU.

Di ogni seduta deve essere redatto e sottoscritto apposito verbale, riletto al termine almeno in bozza; copia controfirmata dalle parti viene subito fornita ad ogni partecipante alla trattativa.

Sono ogni volta stabiliti consensualmente data, ora, durata e ordine del giorno degli incontri.

CALENDARIO DI MASSIMA DEGLI INCONTRI

Tra il Dirigente scolastico e le RSU viene concordato il seguente calendario di massima per le informazioni sulle materie oggetto di contrattazione e/o di informazione:

nel mese di settembre

- Modalità e criteri di applicazione delle relazioni sindacali;
- Organizzazione del lavoro del personale docente ed A.T.A. ;
- Adeguamento degli organici del personale;
- Assegnazione del personale ai plessi e sezioni staccate;
- Assegnazione dei docenti alle classi e piano delle attività programmate;

- Modalità e criteri per la gestione di: ferie e festività sopresse, ritardi, chiusure prefestive, riduzione di orario, permessi brevi, permessi per formazione, convegni, seminari e diritto allo studio, assenze per malattia, mensa scolastica, utilizzo ore a disposizione, modalità di sostituzione dei colleghi. L'utilizzazione delle ore di contemporaneità viene stabilita dal Collegio Docenti in base ai progetti approvati. Nel caso che dette ore, in toto o in parte, siano assorbite da operazione didattica, non possono venire destinate a supplenze.

nel mese di ottobre

- Piano delle attività aggiuntive retribuite con il Fondo di istituto;
- Utilizzo delle risorse finanziarie e del personale per progetti, convenzioni ed accordi;
- Criteri per la fruizione dei permessi sull'aggiornamento-formazione e diritto allo studio;
- Utilizzazione dei servizi sociali;
- Sicurezza nei luoghi di lavoro.

nel mese di gennaio

- Verifica dell'organizzazione del lavoro del personale A.T.A..

nel mese di febbraio

- Proposte di formazione classi e determinazione organici di diritto.

nel mese di giugno

- organizzazione del servizio del personale durante la pausa delle attività didattiche.

PROTOCOLLI DI INTESA

Al fine di condividere la responsabilità delle decisioni, sarà possibile sottoscrivere protocolli d'intesa, tra l'altro sulle seguenti materie:

- a) godimento delle ferie (comprese le modalità di fruizione delle 6 giornate lavorative per il personale docente durante il periodo di svolgimento dell'attività didattica);
- b) concessione dei permessi brevi;
- c) fruizione dei permessi per il diritto allo studio.
- d) fruizione dei 3 giorni di permesso e dei 6 giorni di ferie per motivi personali.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

In caso di controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi d'istituto le parti che li hanno sottoscritti, entro 10 giorni dalla richiesta di una di esse, s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'accordo raggiunto ha efficacia retroattiva. Sarà cura del Dirigente affiggere all'albo d'istituto l'accordo di interpretazione autentica.

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Entro i primi 10 giorni dall'inizio della contrattazione, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

In caso di controversie tra la parte pubblica e le RSU si conviene di non promuovere iniziative unilaterali prima di aver esperito un tentativo di conciliazione.

Tale procedura di raffreddamento si deve di necessità concludere entro 5 giorni dall'insorgere della controversia.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

Dovrà essere consegnata alle RSU copia di tutti gli atti della scuola.

Il Dirigente assicurerà altresì la tempestiva trasmissione di tutto il materiale sindacale inviato per posta, fax o e-mail alle RSU o agli albi.

ALBO SINDACALE RSU

Le RSU e le Organizzazioni Sindacali hanno diritto ad avere un apposito albo in ogni sede dell'istituzione scolastica per affiggere materiale inerente la loro attività, le pubblicazioni, i testi ed i comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro.

La bacheca è allestita in via permanente in luogo accessibile, visibile, non marginale, e di normale transito da parte di tutto il personale in servizio nella scuola.

Alla cura dell'albo provvederanno le RSU e le Organizzazioni Sindacali, assumendosene la responsabilità, senza alcun visto preventivo da parte del Dirigente.

Anche i singoli componenti della RSU hanno diritto di affiggere materiale inerente la loro attività, le pubblicazioni, i testi ed i comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il materiale inviato per l'affissione dalle Organizzazioni sindacali, tramite posta, fax o via telematica sarà affisso e consegnato al rappresentante interno. Anche in mancanza di questo, sarà affisso all'albo sindacale a cura dell'amministrazione.

Il Dirigente si impegna a trasmettere tempestivamente alle RSU tutto il materiale di interesse sindacale pervenuto alla scuola per posta e/o via fax.

ASSEMBLEE SINDACALI

I singoli componenti della RSU possono indire per la propria istituzione scolastica assemblee durante l'orario di lavoro e fuori orario di lavoro di norma di due ore ciascuna che riguardino tutti o parte dei dipendenti, secondo le modalità previste dall'art. 13 del CCNL -Scuola 1995.

Le assemblee possono essere indette:

- da ciascuno dei componenti della RSU;
- dalle strutture provinciali delle Organizzazioni Sindacali di categoria.

La convocazione, la durata, la sede (concordata con il capo d'istituto o esterna), l'ordine del giorno (che deve riguardare materie d'interesse sindacale e del lavoro) e l'eventuale partecipazione di responsabili sindacali esterni devono essere comunicati per iscritto, o con fonogramma o fax, almeno 5 giorni prima, al capo d'istituto. Per le assemblee fuori orario di servizio il preavviso è ridotto a 3 giorni.

In casi di urgenza, previo accordo con il dirigente scolastico, la convocazione può essere fatta in tempi più ristretti, sia per le

assemblee in orario di servizio sia per quelle fuori orario di servizio.

La comunicazione relativa all'indizione dell'assemblea deve essere affissa all'albo dell'istituzione scolastica e dei vari plessi, succursali e sedi staccate e/o coordinate e comunicata a tutto il personale interessato nella stessa giornata in cui perviene e, comunque, in tempo utile per consentire al personale in servizio presso queste istituzioni di esprimere la propria adesione.

Contestualmente all'affissione all'albo della comunicazione dell'assemblea, il capo d'istituto provvederà, ad avvisare tutto il personale interessato, mediante circolare interna (che deve essere firmata per presa visione) al fine di raccogliere in forma scritta la dichiarazione individuale di partecipazione del personale in servizio nell'orario dell'assemblea e conseguentemente predisporre gli opportuni adempimenti per consentire la partecipazione. Al personale non interpellato, o che non è stato informato (per esempio perché in servizio su più sedi) non può essere impedito di partecipare all'assemblea.

La dichiarazione individuale e preventiva di partecipazione alle assemblee, espressa in forma scritta dal personale che intende parteciparvi durante il proprio orario di servizio, fa fede ai fini del computo del monte ore individuale.

I partecipanti alle assemblee non sono tenuti ad apporre firme di presenza, né ad assolvere ad altri ulteriori adempimenti.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione, per 10 ore pro capite per anno scolastico. Nel caso di assemblea che si svolga in una sede diversa da quella di servizio, il D.S. consentirà, per ogni dipendente che partecipa all'assemblea, in relazione all'orario di servizio del singolo dipendente ed ai tempi di percorrenza concordati per raggiungere la sede dell'assemblea, il tempo necessario per la partecipazione all'assemblea stessa.

Il D. S. sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie e disponendo gli eventuali ingressi o uscite anticipate degli alunni. Queste si rendono necessarie qualora tutto il personale docente impegnato sulle prime o sulle ultime ore di lezione relative all'assemblea aderisca alla stessa.

Quando siano convocate le assemblee che prevedano la partecipazione del personale ATA, il Dirigente Scolastico e le R.S.U. stabiliscono preventivamente il numero minimo di lavoratori necessario per assicurare i servizi essenziali alle attività indifferibili, coincidenti con l'assemblea.

Il personale contingentato va scelto prioritariamente tra i dipendenti ATA che non aderiscono all'assemblea e, in caso di adesione totale, attraverso una turnazione equa specificata nel contratto di Istituto relativo al personale ATA.

Le assemblee che coinvolgono solo il personale ATA ed educativo possono svolgersi anche in orario intermedio.

Non possono essere convocate assemblee in ore coincidenti con lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami.

I dipendenti possono partecipare alle assemblee sindacali territoriali indette da qualunque associazione sindacale dotata di statuto depositato.

USO DEI LOCALI E DELLE ATTREZZATURE

L'amministrazione, ove la RSU ne faccia richiesta, pone a disposizione, nell'ambito della struttura, un locale idoneo per le riunioni da tenersi in orario di servizio e/o al di fuori di questo; tale diritto è vincolato all'esistenza di spazi utilizzabili. Viene comunque concessa l'utilizzazione di attrezzature idonee, un armadio chiusi, l'uso del telefono e di un computer e stampante.

In istituti comprendenti più plessi/sezioni staccate, si predisporrà, un locale in ognuno di questi, ove possibile.

Ai singoli componenti RSU è consentito:

- di comunicare con il personale della scuola libero da impegni di servizio;
- l'uso gratuito del telefono, del fax, del ciclostile e della fotocopiatrice, nonché l'uso del personal computer, compreso l'utilizzo della posta elettronica e delle reti telematiche;
- l'utilizzo di un apposito locale attrezzato per le riunioni e del relativo impianto di amplificazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU (almeno 30 minuti da moltiplicare per il numero dei dipendenti) è da queste gestito autonomamente, nel rispetto del tetto massimo attribuito.

I permessi sindacali di cui al comma precedente possono essere fruiti entro i limiti complessivi ed individuali, con le modalità e per le finalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNQ del 20 novembre 1999.

I componenti delle RSU hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato, o anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale o per la propria insindacabile attività sindacale.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed. orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, e possono essere cumulati per periodi anche frazionati e scambiati o trasferiti consensualmente fra membri della RSU eletta.

I permessi sindacali non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

La verifica dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale da parte del delegato RSU spetta unicamente all'O.S. di appartenenza.

La fruizione dei permessi sindacali è comunicata formalmente al Dirigente:

- a) dalle segreterie territoriali delle OO.SS., se si tratta della quota di permessi di propria competenza;
- b) direttamente dai membri della RSU, per la quota di loro spettanza.

La comunicazione va resa almeno 48 ore prima dell'utilizzo del permesso, salvo casi particolari improrogabili.

La concessione dei permessi si configura come un atto dovuto, a prescindere dalla compatibilità con le esigenze di servizio.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

I membri delle RSU possono fruire di permessi sindacali non retribuiti per partecipare a trattative sindacali, congressi o convegni fino ad un massimo di otto giorni l'anno.

Per garantire la funzionalità dell'attività lavorativa, il componente RSU ne dà comunicazione scritta al dirigente scolastico di regola 48 ore prima, salvo casi particolari improrogabili.

La verifica dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale da parte del delegato RSU spetta unicamente all'O.S. di appartenenza.

ACCESSO AGLI ATTI

I componenti della RSU, singolarmente o congiuntamente, hanno diritto di accesso a tutti gli atti della scuola su tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa e di informazione preventiva e successiva; il rilascio di tali atti avviene, di norma, al momento della richiesta o comunque al massimo entro 3 giorni da essa.

A richiesta, comunicazioni della RSU verranno distribuite in visione a tutto il personale.

I componenti della RSU hanno diritto, senza per questo impedire lo svolgimento delle attività scolastiche, all'uso di telefono, fax, fotocopiatrice, posta elettronica, accesso Internet e di quant'altro sia necessario all'espletamento del loro mandato.

Le RSU possono richiedere, anche disgiuntamente, di svolgere un referendum tra i lavoratori su tutte le materie relative l'attività sindacale d'istituto. La richiesta va rivolta al Dirigente, che vi dà seguito la porta a conoscenza delle altre OO.SS.

Il Dirigente assicura l'informazione a tutto il personale sulle modalità di svolgimento del referendum e mette a disposizione locali idonei, nonché gli elenchi del personale interessato.

SERVIZI MINIMI IN CASO DI ASSEMBLEA

Nel caso di adesione totale ad un'assemblea sindacale da parte dei collaboratori scolastici in servizio il Dirigente stabilirà, d'intesa con le RSU, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza degli ingressi della scuola e il servizio di centralino. Verrà sempre rispettata la norma della turnazione.

DICHIARAZIONE DI ADESIONE ALLO SCIOPERO

La comunicazione dell'indizione di uno sciopero da parte del Dirigente Scolastico, prevista dall'articolo 2, comma 3 dell'accordo allegato al CCNL 1998/2001 sulle norme di attuazione della L. 146/90, deve essere resa nota a tutti i lavoratori della scuola entro 48 ore dalla emanazione della comunicazione da parte del provveditore.

A fronte della segnalazione di parte sindacale (sindacato proponente lo sciopero), il Dirigente Scolastico, qualora non abbia ancora ricevuto avviso dall'U.S.P., contatterà l'U.S.P. stesso in giornata ed entro tale termine farà inviare l'avviso relativo.

La comunicazione del Dirigente Scolastico avverrà in forma scritta e sarà fatta circolare all'interno dell'istituto tramite il personale ausiliario, per consentire una ponderata valutazione della decisione da parte del personale.

Ai sensi dell'art.3 dell'accordo già citato, il Dirigente Scolastico dispone anche il preavviso di sciopero alle famiglie.

Il Dirigente Scolastico farà inoltre affiggere all'esterno della scuola una comunicazione scritta relativa ai tempi e alle modalità di svolgimento dello sciopero.

Ai sensi degli art. 3 e 4 dell'accordo sull'attuazione della L146/90 allegato al CCNL'98 il Dirigente Scolastico inviterà in forma scritta il personale a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il decimo giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero oppure entro il quinto, qualora lo sciopero sia proclamato per più comparti.

Si precisa che la eventuale comunicazione di adesione allo sciopero, da parte del singolo lavoratore, non è obbligatoria, e che il singolo lavoratore ha diritto di aderire allo sciopero anche senza preavviso.

Il contingentamento di personale in caso di sciopero riguarda solo il personale ATA ed è esclusivamente finalizzato ad assicurare le prestazioni indispensabili previste dall'art. 2 comma 1 dell'accordo sull'attuazione della legge 146/90.

Nessuna forma di contingentamento è prevista per il personale docente.

I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero.

Il soggetto individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

Il dirigente scolastico deve comunicare a tutti i lavoratori della scuola l'indizione dello sciopero entro 48 ore dalla emanazione della comunicazione da parte del provveditore.

La comunicazione del DS avverrà in forma scritta e sarà fatta circolare all'interno dell'istituto tramite il personale ausiliario.

Ai sensi degli art. 3 e 4 dell'accordo sull'attuazione della L146/90 allegato al CCNL'98 il Dirigente Scolastico invita in forma scritta il personale della scuola a dare eventuale comunicazione volontaria di adesione allo sciopero entro 10 giorni dalla sua proclamazione o entro 5 giorni, in caso di sciopero proclamato per più comparti. Nessun obbligo di risposta è fatto al personale.

Ai sensi dell'art.3 dell'accordo già citato, il Dirigente Scolastico dispone il preavviso di sciopero alle famiglie almeno 5 giorni prima dell'effettuazione, tramite apposita circolare, trascritta sui diari degli alunni o fornita in fotocopia (per la scuola dell'infanzia e le prime elementari) per la firma dei genitori o di chi eserciti la patria potestà. Le firme verranno controllate dai docenti in servizio nei due giorni successivi: nessun onere è fatto ai docenti nel caso in cui i genitori non ottemperino all'obbligo di firma.

Il Dirigente Scolastico fa affiggere all'esterno della scuola una comunicazione scritta relativa ai tempi e alle modalità di svolgimento dello sciopero.

Le comunicazioni alle famiglie saranno così redatte:

“Il giorno dalle ore alle ore, causa sciopero, non si garantisce il servizio”.

La comunicazione viene data comunque, indipendentemente dalle adesioni allo sciopero.

Ai sensi degli art.2 e 4 del succitato accordo in caso di adesione massiccia o totale anche del personale ATA della scuola, il Dirigente Scolastico individua un contingente destinato alla sorveglianza così costituito:

n°1 assistente amministrativo al centralino della segreteria;

n°1 collaboratore scolastico all'ingresso di ciascun plesso.

Il personale contingentato va scelto prioritariamente tra i dipendenti ATA che non aderiscono allo sciopero e, in caso di adesione totale attraverso una turnazione equa specificata nel contratto di Istituto relativo al personale ATA.

Nel caso in cui tutti i docenti aderiscano allo sciopero, dandone comunicazione preventiva, non sorgendo la necessità di garantire il servizio scuola, l'istituto viene chiuso, senza alcun contingentamento del personale ATA.

In caso di sciopero, i minori accompagnati da un maggiorenne vanno respinti dal personale ausiliario in servizio alla porta; i minori non accompagnati vanno accolti ma non possono essere coinvolti in attività didattiche e devono essere sorvegliati dal personale a disposizione. Gli alunni maggiorenni vanno comunque respinti.

In caso di assenza del dirigente gli obblighi di cui ai precedenti commi saranno espletati in ordine: dal vicario; da un collaboratore; dal docente più anziano in servizio nella scuola.

RILEVAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE AGLI SCIOPERI

Entro le ore 14 del giorno successivo a quello di conclusione di un'azione di sciopero, il Dirigente fornisce alle RSU i dati relativi alla partecipazione; contemporaneamente ne dispone l'affissione all'albo d'istituto e li invia all'U.S.P.

SCRUTINI E VALUTAZIONI FINALI

Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività dirette e strumentali riguardanti l'effettuazione degli scrutini e delle valutazioni finali è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi):

- a) assistente amministrativo (uno);
- b) collaboratore scolastico (uno).

ESAMI FINALI

Per garantire le prestazioni indispensabili allo svolgimento delle attività amministrative e gestionali degli esami finali è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi):

- a) assistente amministrativo (uno); b) assistente tecnico (uno); c) collaboratore scolastico (uno).

REFEZIONE SCOLASTICA

Per garantire la vigilanza sui minori durante il servizio di refezione scolastica è necessaria la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi): a) collaboratore scolastico (uno).

CURA E ALLEVAMENTO DEL BESTIAME

Per garantire la cura e l'allevamento del bestiame è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi): a) assistente tecnico (uno); b) collaboratore scolastico tecnico (uno); c) collaboratore scolastico (uno).

IMPIANTI E APPARECCHIATURE SPECIALI

Per garantire la vigilanza degli impianti e delle apparecchiature laddove l'interruzione del loro funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi): a) assistente tecnico (uno); b) collaboratore scolastico (uno).

RACCOLTA, ALLONTANAMENTO E SMALTIMENTO RIFIUTI TOSSICI, NOCIVI E/O RADIOATTIVI

Per garantire la raccolta, l'allontanamento e lo smaltimento dei rifiuti tossici, nocivi e radioattivi è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi): a) assistente di laboratorio (uno); b) collaboratore scolastico (uno).

GARANZIA DEL PAGAMENTO DEGLI STIPENDI

Per garantire il pagamento degli stipendi al personale con contratto di lavoro a tempo determinato è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi): a) direttore dei servizi amministrativi; b) assistente amministrativo (uno); c) collaboratore scolastico (uno).

GARANZIA DELLA VIGILANZA E DELLA MENSA NEI CONVITTI E NEGLI EDUCANDATI

Per garantire agli alunni convittori e semiconvittori i servizi di vigilanza, anche nelle ore notturne, di cucina e mensa è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali (il numero delle unità di personale richiesto è specificato tra parentesi): a) educatore (uno); b) cuoco (uno); c) infermiere (uno); d) collaboratore scolastico (uno).

INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CONTINGENTATO

Il personale contingentato va scelto prioritariamente tra i dipendenti ATA che non aderiscono allo sciopero e, in caso di adesione totale attraverso una turnazione equa specificata nel contratto di Istituto relativo al personale ATA.

In caso di sciopero per il personale docente non sono previsti contingenti minimi che debbano essere in servizio.

SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE ASSENTE

In caso di assenza del dirigente gli obblighi relativi alle modalità di svolgimento dello sciopero, di cui ai precedenti articoli, saranno espletati in ordine: dal vicario; da un collaboratore; dal docente più anziano in servizio nella scuola.

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEI DOCENTI ALLE CLASSI

Si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri:

- continuità didattica e di presenza nel plesso (fatto salvo quanto prevede il comma successivo, qualora non sussista più il vincolo della continuità didattica);
- desiderata dell'insegnante e sue competenze;
- ubicazione abitativa;
- anzianità di servizio.

UTILIZZO ORE NON USATE PER LA CONTEMPORANEITA' O DI COMPLETAMENTO:

Solo le eventuali ore di contemporaneità o di completamento non utilizzate per i progetti approvati dal Collegio Docenti vengono prioritariamente utilizzate per predisporre un orario settimanale per la sostituzione dei colleghi nel caso di supplenze brevi.

MODALITA' DI SOSTITUZIONE DEI COLLEGHI IN CASO DI SUPPLENZE BREVI:

Fatto salvo quanto disposto nel comma precedente, nel caso di sostituzione dei colleghi per assenze non superiori ai cinque giorni nella scuola elementare e ai dieci giorni nella scuola media e superiore si utilizza il suddetto orario con possibilità di spostamenti, se accettati e retribuiti, in base all'art.31 del CCNI 1999 e solo in seconda istanza si ricorre ad ore eccedenti retribuite ai sensi delle disposizioni vigenti.

PERMESSI BREVI

I permessi brevi verranno recuperati entro i due mesi successivi (art. 22 comma 3 CCNL 95). Si tratta di max 25 ore per i docenti della materna, max 24 ore per i docenti delle elementari, max 18 ore per i docenti di medie e superiori, max 36 ore per il personale ATA.

ASSENZE PER MALATTIA

Fatto salvo quanto previsto nel comma relativo al monte ore di contemporaneità o di completamento, nel caso un docente

eventualmente si assenti per malattia, in attesa della comunicazione della prognosi si utilizza l'orario dei docenti a disposizione per sostituirlo il primo giorno; se la prognosi complessiva è superiore ai cinque giorni si ricorre alla nomina del supplente per i giorni rimanenti. In assenza si procede a nomina del supplente

ASSENZE CONTINUATIVE

Di norma si nomina il supplente, a meno che, fatto salvo quanto previsto nel comma relativo al monte ore di contemporaneità, sia presente una quota di dette ore non destinate a progetti e/o vi sia personale a disposizione.

Si procede sempre alla nomina del supplente, quando un insegnante chiede più giorni continuativi per motivi di salute e la durata progressiva della malattia supera i cinque giorni per le elementari e materne e i dieci giorni per le medie e le superiori. Al fine di garantire il più possibile la fruizione di un regolare ed efficace servizio scolastico agli alunni, potranno essere stipulati, per le scuole secondarie, contratti per un periodo di giorni anche inferiore, purché l'assenza del titolare si riferisca ad un periodo iniziale superiore a dieci giorni, qualora oggettive difficoltà di tipo organizzativo non rendano possibile la nomina del supplente sin dal primo giorno di assenza del personale da sostituire. I docenti di sostegno che, a norma dell'art. 13, sesto comma della legge 104/92 sono contitolari nelle sezioni o classi ove operano, non possono essere utilizzati per supplenze anche quando l'alunno portatore di handicap è assente giustificato (Circ. 153 del 13/10/1997 del Provveditore di Roma).

CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI ALLE SEZIONI STACCATE E AI PLESSI

Le assegnazioni dei docenti ai plessi avvengono in applicazione del disposto di cui al CCDN ed in ottemperanza ai criteri precedentemente esposti; dopo le operazioni di conferma, si procede ad assegnare i docenti che entrano a far parte per la prima volta dell'organico dell'Istituto in base ai seguenti criteri:

garanzia della continuità didattica;
valutazione delle competenze professionali;
considerazione delle opzioni e delle esigenze personali.

In caso di concorrenza l'assegnazione sarà disposta come da graduatoria di cui alla tabella ministeriale sulla mobilità.

L'assegnazione alle sedi avviene all'inizio di ogni anno scolastico, prima dell'inizio delle lezioni e dura per tutto l'anno i docenti sono confermati nella sede dove hanno prestato servizio nell'anno scolastico precedente (salvo quanto disposto nei commi seguenti), con priorità della continuità didattica.

Si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri:

- continuità didattica e di presenza nel plesso (fatto salvo quanto prevede il comma successivo, qualora non sussista più il vincolo della continuità didattica);
- desiderata dell'insegnante e sue competenze;
- ubicazione abitativa;
- anzianità di servizio.

Nel caso sussistano in una sede delle cattedre non occupate da docenti già in organico nella scuola nell'anno precedente si procede come di seguito, in ordine di priorità:

- assegnazione di un'unica sede di servizio ai docenti utilizzati su più sedi
- assegnazione alla sede dei docenti già in servizio nell'anno scolastico precedente sulla base delle disponibilità espresse e della graduatoria interna, a partire dalle posizioni più alte
- assegnazione alla sede dei nuovi docenti entrati in organico con decorrenza 1 Settembre
- assegnazione alla sede del personale con rapporto a tempo determinato

Qualora non sia possibile confermare tutti i docenti in servizio in una delle sedi, per decremento d'organico o altro, si procede all'assegnazione in altra sede a domanda, come da comma precedente, nel caso non emergano disponibilità si procede d'ufficio a partire dalle ultime posizioni in graduatoria.

In tutte le fasi, valgono le precedenza ex legge 104/92. In ogni caso vale la norma di salvaguardia relativa alla RSU eletta: queste non possono venire trasferite senza il placet del sindacato di appartenenza (nè ad altro istituto, nè da un plesso all'altro dell'istituto medesimo).

UTILIZZAZIONE DEI DOCENTI IN RAPPORTO AL POF

Ad ogni docente vengono assegnati insegnamenti o attività sia della quota nazionale del curriculum sia di quella della scuola, salvo diversa disponibilità degli interessati.

Il Dirigente Scolastico assegna le cattedre, i posti e le attività, tenendo conto delle diverse professionalità e delle disponibilità espresse dai singoli docenti.

ORARIO DI INSEGNAMENTO

L'orario di insegnamento viene definito su base settimanale e si articola in massimo 18 ore su cinque giorni al superiore ed alle medie ed al massimo in 22 ore più 2 di programmazione settimanale (realizzabile anche su base plurisettimanale secondo l'organizzazione che si danno i team), su 5 giorni la settimana, nella scuola elementare, nonché in 25 ore settimanali su 5 giorni nella scuola dell'infanzia.

Eventuali impegni pomeridiani saranno equamente suddivisi tra tutti i docenti, tenendo conto della collocazione oraria delle attività e degli insegnamenti nell'arco della giornata.

L'orario di insegnamento è continuativo e non possono essere previsti più di due interruzioni orarie nell'arco della settimana. Tali interruzioni possono essere utilizzate eventualmente per l'effettuazione delle ore eccedenti l'orario d'obbligo (per i docenti che hanno dichiarato tale disponibilità).

I recuperi orari dovuti all'articolazione delle unità didattiche saranno suddivisi equamente tra tutti i docenti, salvo diversa disponibilità degli interessati.

ATTIVITA' FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO

Ai sensi dell'art. 42 del CCNL 1995 rientrano nelle attività funzionali all'insegnamento tutte le attività di programmazione e verifica collegiale (POF, formazione classi, riunioni per materia, libri di testo, etc.) svolte all'inizio (settembre), nel corso e alla fine

dell'anno.

Le ore programmate per i Collegi dei Docenti saranno 32 ore annue, lasciando 8 ore di riserva per Collegi straordinari da indire eventualmente anche su richiesta di gruppi di docenti.

ORARIO GIORNALIERO

Non possono essere previste più di cinque ore consecutive di insegnamento.

Nel caso sia necessario impegnare i docenti in attività di insegnamento sia di mattino sia di pomeriggio nell'arco della stessa giornata non si possono comunque superare le sei ore frontali giornaliere.

Vanno previste almeno due ore di intervallo nel caso che nell'orario non sia compresa la mensa.

Non si possono in ogni caso superare le otto ore di impegno giornaliero, considerando tutte le attività (comprese quelle non di insegnamento).

ORE ECCEDENTI

Ogni docente può eventualmente, se è disponibile, mettere a disposizione due ore settimanali per l'effettuazione di ore eccedenti (da retribuire ai sensi delle disposizioni vigenti) l'orario d'obbligo in sostituzione dei colleghi assenti. La disponibilità va indicata nel quadro orario settimanale e collocata all'inizio o alla fine dell'orario d'obbligo giornaliero, o negli eventuali intervalli dell'orario d'obbligo.

Nel caso sia necessario effettuare le ore eccedenti, il docente dovrà essere avvisato in tempo utile per prendere servizio.

Il docente, che ne abbia dato disponibilità, è tenuto ad accettare se avvertito con tre giorni di anticipo.

ACCOMPAGNATORI GITE SCOLASTICHE

Agli accompagnatori delle gite scolastiche spetta la retribuzione, ai sensi delle disposizioni vigenti, delle ore prestate in più rispetto al normale orario di servizio oppure, in alternativa, il recupero delle ore prestate in eccedenza. Spetta loro anche - in aggiunta - l'indennità di missione prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

BANCA ORE

E' istituito un registro delle ore prestate in eccedenza da ciascun dipendente per qualsiasi motivo (banca ore); il dipendente potrà, a richiesta, attingere da essa per fruire di brevi permessi non soggetti a recupero.

SNELLIMENTO BUROCRATICO

Il Dirigente organizzerà lo svolgimento del lavoro (scrutini, adempimenti amministrativi, etc.) in modo tale da ridurre al minimo la permanenza a scuola per meri adempimenti burocratici. Il Collegio Docenti o i singoli Consigli di classe possono adottare, con il supporto organizzativo ed economico della scuola, opportuni accorgimenti per ridurre le fiscalità burocratiche connesse agli scrutini. Le intestazioni delle schede con i dati relativi agli alunni sono di competenza del personale amministrativo.

SCelta DEI COLLABORATORI

Allo scopo di garantire la massima efficienza ed efficacia del servizio, così come raccomandato dall'art. 19 comma 4 del CCNL 1999, il Dirigente procederà alla scelta dei collaboratori, sentito il parere del Collegio dei Docenti, che esprimerà una rosa di candidati a scrutinio segreto.

Il Dirigente scolastico ha titolo ad indicare due sole figure, scelte discrezionalmente, la cui retribuzione verrà contrattata con la RSU.

PATROCINIO E PATRONATO

I componenti della RSU, le OO.SS. e i rappresentanti sindacali (questi ultimi su delega degli interessati da acquisire agli atti), hanno diritto d'accesso agli atti in ogni fase del procedimento che le riguarda a livello di scuola.

Il personale scolastico in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal Sindacato di appartenenza o dall'istituto di Patronato per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione. I sindacati e gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere la loro attività, nei luoghi di lavoro per tutte le materie previste dalla normativa vigente, e di acquisire elementi di conoscenza per la loro attività, anche in relazione alla tutela dell'igiene, della sicurezza del lavoro e alla medicina preventiva, come previsto dal D.L.vo 626/94.

Le OO.SS. possono presenziare a tutte le operazioni di stipula di contratto e di assegnazione di posto riguardante il personale della scuola. Hanno diritto altresì di visionare preventivamente la documentazione al riguardo.

A tal fine il Dirigente darà comunicazione tempestiva e preventiva dello svolgimento delle operazioni.

ACCESSO AGLI UFFICI

Il lavoratore ha diritto ad accedere agli uffici di segreteria dell'Istituzione Scolastica negli orari stabiliti.

Il Dirigente Scolastico si impegna a facilitare l'accesso agli Uffici e a comunicare tempestivamente eventuali modifiche degli orari.

RICEVUTE

La segreteria dell'istituzione scolastica rilascerà sempre, entro 24 ore, ricevuta o protocollo per i documenti consegnati.

VISIONE DEGLI ATTI

Il lavoratore ha diritto alla visione di tutti gli atti dell'istituzione scolastica che non siano soggetti a protocollo riservato e che siano pertinenti con l'esercizio di un legittimo interesse.

La presa visione deve essere resa possibile prima che siano adottati atti che possano nuocere agli interessi del richiedente.

QUESITI

Al personale della scuola, che abbia inoltrato segnalazioni scritte di fatti, circostanze o provvedimenti lesivi di propri diritti o interessi, deve essere data, da parte del Dirigente scolastico, risposta scritta entro 30 giorni.

PERMESSI BREVI

Le particolari esigenze personali del dipendente che può fruire dei permessi brevi di cui all'art. 22 del CCNL 1995, per le quali si richiede il permesso, non debbono essere documentate nella richiesta al Dirigente Scolastico.

PERMESSI RETRIBUITI

In merito alla applicazione dell'art. 21 comma 2 del CCNL 1995 il D.S. nel concedere i 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali oppure, in aggiunta ad essi, i 6 giorni di ferie per gli stessi motivi personali può esigere una idonea documentazione sostituibile da un'autocertificazione mediante dichiarazione personale resa ai sensi delle leggi vigenti. I motivi personali o familiari

sono insindacabili.

Si chiarisce che il dipendente non ha alcun obbligo di cercare chi lo sostituisce e che i permessi sono concessi anche se comportano oneri per l'amministrazione. Detti permessi vengono di norma richiesti con almeno 3 giorni di preavviso, fatti salvi casi di urgenza imprevista.

FRUIZIONE DELLE FERIE ALL'INTERNO DEL CALENDARIO SCOLASTICO PER IL PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO

La richiesta di fruizione fino a sei giorni di ferie durante le attività didattiche previste dall'art. 19 comma 9 del CCNL comparto Scuola è consentita senza oneri aggiuntivi. Non può essere richiesta alcuna certificazione o autocertificazione.

La mancata concessione determinata da aggravio di spesa, dovrà essere comunicata, per iscritto dal Dirigente Scolastico. Tale comunicazione dovrà essere consegnata almeno tre giorni prima dell'inizio del periodo richiesto. L'aggravio di spesa è l'unica motivazione valida per il diniego. Tale motivazione decade previa disponibilità a copertura del posto da parte di un terzo. Le ferie anticipate vengono chieste di norma con almeno 5 giorni di anticipo.

CERTIFICAZIONI MEDICHE

In caso di assenza per malattia del personale, la visita medica di controllo viene disposta una sola volta relativamente allo stesso periodo di assenza.

La visita medica di controllo viene disposta per assenze superiori ai cinque giorni.

Non viene disposta visita medica di controllo per visite mediche specialistiche o per accertamenti diagnostici presso strutture pubbliche o private, ricoveri ospedalieri e comunque prestazioni presso strutture pubbliche o private essendo sufficiente il referto della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione.

In riferimento all'art. 23 comma 15 del CCNL 1995 comparto scuola, qualora la ASL competente non fosse in grado di rispondere ad esigenze di fissazione di diverse fasce orarie di reperibilità fa fede, per l'Amministrazione, la sola certificazione prodotta dal dipendente. Fa altresì fede ad ogni effetto l'avvenuta presentazione dello stesso alla ASL competente.

ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE DOCENTE DURANTE I PERIODI DI INTERRUZIONE DELLE LEZIONI.

Durante tutti i periodi di interruzione dell'attività didattica ("vacanze estive", "vacanze pasquali", periodo 1 settembre – inizio delle lezioni; periodo di svolgimento dei "corsi di recupero" per la scuola secondaria di II grado, assemblee degli studenti, ecc.), il personale docente è tenuto a prestare servizio solo nelle attività programmate e deliberate dal Collegio dei docenti ai sensi degli artt. 39 e 42 del CCNL 1995.

Tali attività sono calendarizzate nel Collegio di inizio anno scolastico. Per quanto attiene ai Collegi Docenti questi sono calendarizzati per 32 ore annue. Le 8 ore rimanenti si accantonano per Collegi straordinari, da indire eventualmente anche su richiesta di gruppi di docenti tramite raccolta di firme. In tal caso il Dirigente è tenuto a darvi seguito.

Pertanto, i docenti non sono tenuti all'obbligo della firma e alla formale presenza nella scuola nei giorni in cui non si svolgono tali attività.

VERIFICA DELL'ACCORDO

I soggetti firmatari del presente contratto hanno titolo a richiedere – non prima che siano trascorsi 180 giorni dalla sottoscrizione - la verifica dello suo stato di attuazione.

E' comunque prevista l'integrazione per istituti non trattati. Le integrazioni possono venire richieste da uno qualsiasi dei componenti della RSU eletta o dal Dirigente scolastico. La richiesta di integrazione da luogo a nuova trattativa.

Al termine della verifica il contratto potrà essere modificato previa intesa tra le parti.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

In caso di controversie circa l'interpretazione di una norma del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto, entro 10 giorni dalla richiesta scritta e motivata di una di esse, s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'accordo raggiunto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto (ha quindi valore retroattivo).

La parte pubblica, dopo la sottoscrizione, lo porta a conoscenza di tutti i lavoratori.

DURATA DEL CONTRATTO

Per tutto quanto non esplicitamente contemplato dal presente Contratto si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali di natura giuridica ed economica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Scuola del 26/5/1999 e del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 31/08/1999, nonché del CCNL 15/2/2001.

Il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo. Il contratto può venire integrato o modificato, previa nuova contrattazione, su richiesta di una delle parti. Il contratto entra in vigore immediatamente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Dirigente Scolastico _____

RSU _____

BOZZA DI VERBALE D'INTESA PER LA CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO PER IL PERSONALE ATA

La presente bozza ha solo valore indicativo e va modificata e/o integrata opportunamente e liberamente per adattarla alle varie situazioni che si possono presentare nelle singole istituzioni scolastiche. E' opportuno eliminare le parti che eventualmente non interessano ed introdurre una opportuna scansione in articoli distinti per numero; la sequenza degli articoli può dipendere dalle esigenze delle singole istituzioni scolastiche.

Inoltre bisogna ricordare che è indispensabile che la RSU consulti l'assemblea del personale ATA sia prima della trattativa sia prima della firma del contratto; è della massima importanza riuscire a recepire correttamente la volontà e le esigenze dei lavoratori.

In questa bozza vengono ripetuti elementi già contenuti nella bozza - parte generale: lo si per comodità delle RSU, che possono così stipulare un contratto specifico per il personale ATA in apposita sessione dopo aver "chiuso" il contratto sulla parte generale ed eventualmente quello relativo ai docenti.

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____ alle ore _____ si riuniscono le parti ai sensi dell'art. 9 del CCNL - Comparto scuola 26/5/1999 per la stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo di Istituto relativa al personale A.T.A. dell'Istituto _____ di _____.

E' presente per la parte pubblica il Dirigente Scolastico: _____;

per la parte sindacale sono presenti: le R.S.U. _____;

ed i rappresentanti sindacali delle OO. SS.: _____.

Verbalizza _____.

Le parti con esplicito riferimento a quanto previsto dagli art. 3, 4, 6 del CCNL 26/5/1999 ed all'art.3 del Contratto per il rinnovo del biennio economico stipulato in data 15/2/2001 individuano le seguenti materie che costituiscono oggetto di contrattazione integrativa a livello d'istituto:

- a) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa (P.O.F.);
- b) utilizzazione dei servizi sociali;
- c) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- d) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 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) modalità relative alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale ATA, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa nazionale, nonché i criteri per l'individuazione del personale ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo d'istituto.
- g) criteri generali per l'impiego delle risorse, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 del CCNL 26.5.1999 del fondo in relazione alle diverse professionalità, ai vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nella stessa istituzione scolastica ed alle tipologie di attività;
- h) la misura dei compensi al personale docente ed educativo per le attività di flessibilità didattica di cui all'art. 31, comma 1, del Contratto collettivo nazionale sottoscritto in data 31.8.1999, per le attività complementari di educazione fisica di cui all'art. 32 dello stesso CCNI, nonché per quelle di cui al citato art. 43 del CCNL 26.5.1999;
- i) la misura dei compensi al personale ATA per le attività di cui al citato art. 43 del CCNL 26.5.1999, nonché per le funzioni miste derivanti da convenzioni e intese con gli Enti locali;

Vista la delibera n. _____ del _____ del Collegio dei docenti in materia di funzionamento didattico dell'Istituto con i relativi piani di studio riguardanti lo svolgimento delle esperienze didattiche nei singoli laboratori ai sensi dell'art. 7 del D.L.vo n. 297/1994;

Visto il P.O.F.;

Vista la delibera n. _____ del _____ del Consiglio di _____ sull'organizzazione e la programmazione annuale delle attività della scuola, sui criteri di utilizzazione delle strutture, dei laboratori e sui criteri generali per la fissazione dei turni di servizio ai sensi degli art. 10 e 571 del D.L.vo n. 297/1994;

Visti i verbali della riunione informativa del personale ATA sugli specifici aspetti di carattere generale ed organizzativo inerenti al P.O.F. convocata dal Dirigente Scolastico ai sensi dell'art. 19, comma 5 del CCNL 26/5/1999;

Visto l'ammontare complessivo del Fondo dell'Istituzione Scolastica, IDEI, POF, ATA pari a € _____;

Visto l'ammontare complessivo del Fondo dell'Istituzione Scolastica, IDEI, POF riservato al Personale ATA pari a € _____;

Visto il Piano delle risorse predisposto dal Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi relativo al fondo dell'Istituzione scolastica ed ai finanziamenti ex Legge 440/1998 ed eventuali altri stanziamenti per l'anno scolastico in corso, pari ad € _____;

e delle somme a disposizione per l'attività di aggiornamento e formazione in servizio del personale A.T.A. pari ad € _____;

Vista la delibera della Giunta Esecutiva per la determinazione dell'organico degli Assistenti Tecnici per il corrente anno scolastico;

Visto il Piano delle Attività predisposto dal Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi;

Vista la disponibilità di n. ____ unità di personale a svolgere turnazioni;

Vista la disponibilità di n. ____ unità di personale a svolgere ore aggiuntive;

Vista la disponibilità di n. ____ unità di personale a svolgere attività aggiuntive;

Viste le richieste di flessibilità dell'orario di lavoro di n. ____ unità di personale;

Viste le richieste di n. ____ unità di personale a svolgere orario su cinque giorni;

Visto l'organico del personale A.T.A. per il corrente anno scolastico:

Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi n. _____

Assistenti Amministrativi n. _____

Assistenti Tecnici n. _____

Collaboratori Scolastici n. _____

Altri n. _____

Vista l'articolazione dell'Istituto:

Plessi n. _____

Classi n. _____

Aule in uso n. _____

Palestre n. _____

Laboratori n. _____

Uffici n. _____

Magazzini n. _____

Spazi esterni n. _____

Altro n. _____

Visto l'orario di apertura al pubblico dell'Istituto:

Lunedì dalle ore _____ alle ore _____
 Martedì dalle ore _____ alle ore _____
 Mercoledì dalle ore _____ alle ore _____
 Giovedì dalle ore _____ alle ore _____
 Venerdì dalle ore _____ alle ore _____
 Sabato dalle ore _____ alle ore _____

Le parti concordano quanto segue.

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

I lavoratori in organico sono assegnati ai settori di servizio in modo che i carichi di lavoro siano ripartiti in maniera equa.

Per ogni settore di servizio sono indicati il servizio, le attività e le mansioni previste dal profilo professionale (vedi tabella A CCNL 26/5/1999).

Settore	Funzioni	Compiti	Unità di personale

COLLABORATORI SCOLASTICI

I lavoratori in organico sono assegnati ai settori di servizio in modo che i carichi di lavoro siano ripartiti in maniera equa.

Per ogni settore di servizio sono indicate le mansioni previste dal profilo professionale (vedi tabella A CCNL 26/5/1999 modificata dalla tabella D del contratto 15/2/2001), i locali da pulire e il servizio di sorveglianza da svolgere.

Settore	Compiti	Unità di personale
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

8

9

ASSISTENTI TECNICI

I lavoratori in organico sono assegnati ai settori di servizio in modo che i carichi di lavoro siano ripartiti in maniera equa.

Per ogni settore sono indicati le mansioni previste dal profilo professionale (vedi tabella A CCNL 26/5/1999), le ore settimanali di assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche, di preparazione del materiale per le esercitazioni e di manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico-scientifiche.

Laboratorio	Ore di assistenza alle
esercitazioni didattiche	Ore di preparazione del
materiale per esercitazioni	Ore di manutenzione delle attrezzature

ALTRI

Settore	Compiti	Unità di personale
---------	---------	--------------------

ORARIO DI LAVORO

Riguardo all'orario di lavoro del personale le parti (con riferimento all' art. 33, comma 5 C.C.N.L 1999 ed all'art. 52, comma 8 C.C.N.I. 1999) convengono quanto segue:

- L'orario di lavoro ordinario è fissato in _____ ore settimanali, di norma suddivise in sei ore continuative antimeridiane per sei giorni, ed è funzionale all'orario di servizio e d'apertura all'utenza delle istituzioni scolastiche.
- L'orario di lavoro massimo giornaliero è di 9 ore comprese le prestazioni orarie aggiuntive di cui all'art.54 del C.C.N.L. 1994-1997.
- Le ore di servizio pomeridiano prestate a completamento dell'orario dell'obbligo devono, di norma, essere programmate per almeno tre ore consecutive secondo le esigenze di funzionamento dell'Istituzione scolastica.
- Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore continuative il personale usufruisce a richiesta di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto.

Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.

- Qualora per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e di ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti

gli effetti orario di lavoro.

- In coerenza con le disposizioni di cui all'art.33 del C.C.N.L. e vista la disponibilità in tal senso di nr. _____ unità di personale sono adottate le seguenti tipologie di orario di lavoro che possono coesistere tra di loro in funzione delle finalità e degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto:

- 1) orario di lavoro flessibile;
- 2) turnazioni;
- 3) orario plurisettimanale.

Orario di lavoro flessibile.

L'orario flessibile di lavoro giornaliero consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale distribuendolo anche in cinque giornate lavorative secondo le necessità connesse alle finalità e agli obiettivi dell'istituzione scolastica (Piano dell'Offerta Formativa, fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ecc.).

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle Leggi n.1204/1971, n.903/1977 e n.104/1992, e che ne facciano richiesta, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'istituzione scolastica.

Successivamente potranno anche essere prese in considerazione le eventuali necessità del personale:

- connesse a situazioni di tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla Legge n.266/1991 - che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'insieme delle esigenze del servizio, e tenendo anche conto delle esigenze prospettate dal restante personale.

Turnazioni

L'organizzazione del lavoro articolata su turni potrà essere adottata qualora l'orario ordinario, anche facendo ricorso all'istituto della flessibilità, non riesca ad assicurare l'effettuazione di determinati servizi connessi alle attività didattiche pomeridiane programmate e deliberate curricolari ed extracurricolari. L'istituzione, pertanto, di un'articolazione del lavoro per turni potrà effettuarsi adottando anche un turno pomeridiano di lavoro a partire dalle ore 12.00 e non oltre le ore 20.00. L'istituzione di un turno "serale", che vada oltre le ore 20.00, potrà adottarsi soltanto in presenza di casi e di esigenze specifiche connesse alle attività didattiche e al funzionamento dell'istituzione scolastica (corsi serali, ecc.). L'adozione del lavoro su turni deve corrispondere ad esigenze non sopprimibili e comprimibili e deve essere attuata soltanto nel caso non si possa conseguire lo stesso risultato adottando altri modelli di organizzazione dei lavoro (orario flessibile, settimana su 5 giorni, programmazione plurisettimanale). La turnazione coinvolge tutto il personale di ogni singolo profilo chiamato alla prestazione del servizio da organizzare su turni, a meno che la disponibilità di personale volontario consenta altrimenti. Qualora le disponibilità di personale volontario siano superiori o inferiori alle necessità del servizio si dovrà fare ricorso necessariamente alla rotazione. L'adozione dell'organizzazione del lavoro su turni non esclude il contemporaneo ricorso all'istituto della flessibilità o dell'articolazione dell'orario su cinque giorni, purché il modello organizzativo risultante tenga conto delle effettive esigenze di funzionamento dell'istituzione scolastica. L'adozione dei turni può prevedere la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente.

Nelle istituzioni educative il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può, di norma, essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere, di norma, superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Nei periodi nei quali i convittori non siano presenti nell'istituzione, il turno notturno è sospeso salvo comprovate esigenze dell'Istituzione educativa e previa acquisizione della disponibilità del personale.

L'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Le indennità di turno sono determinate e retribuite immediatamente secondo gli importi definiti nella tabella d/2 allegata al C.C.N.L. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni previste dalle Leggi n. 1204/1971, n.903/1977 e n. 104/1992, sono esclusi, a richiesta, dall'effettuazione di turni notturni.

Hanno diritto a non essere utilizzate le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno.

Orario plurisettimanale

Programmazione plurisettimanale dell'orario in coincidenza con prevedibili periodi di particolare intensità del lavoro, oppure al fine di una diversa e più razionale ed efficace utilizzazione delle unità di personale, da realizzarsi mediante l'effettuazione di un orario settimanale eccedente le 36 ore fino ad un massimo di 42 ore. Tale organizzazione del lavoro è adottata tenendo conto della disponibilità del personale. L'orario giornaliero non potrà in ogni caso superare le 9 ore, e dovrà essere consentita la pausa per il pasto. Le ore di lavoro prestate in eccedenza l'orario d'obbligo, cumulate anche in modo da coprire una o più giornate lavorative, saranno recuperate, su richiesta del dipendente nel periodo estivo entro e non oltre il termine dell'anno scolastico nel quale sono state maturate o, compatibilmente con le esigenze di servizio, comunque, nei tre mesi successivi. In mancanza del recupero delle predette ore, per motivate esigenze di servizio o comprovati impedimenti del dipendente, le stesse devono, comunque, essere retribuite.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE SETTIMANALI

1. Le parti convengono (con riferimento all'art. 33, comma 5 C.C.N.L.1999 ed all'art. 52, comma 8 C.C.N.L. 1999) che per quest'Istituto esistono le condizioni previste per la riduzione a 35 ore dell'orario settimanale di lavoro del personale A.T.A. in quanto:

2. In relazione alle esigenze di servizio si concorda, pertanto, che alle seguenti unità di personale adibito a regimi di orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali, rispetto all'orario ordinario, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza o comprendenti particolari gravosità, sia applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Contratto, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali:

- Collaboratori Scolastici: n. _____ Assistenti Amministrativi: n. _____
- Assistenti Tecnici: n. _____ Altro personale: n. _____

3. Durante i periodi di attività didattica, il personale potrà effettuare 36 o più ore settimanali di lavoro, e recupererà l'ora di riduzione dell'orario ordinario durante i periodi di sospensione delle lezioni;

4. Durante i periodi di interruzione dell'attività didattica il personale effettuerà l'orario definito a 35 ore settimanali di lavoro.

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO**Collaboratori scolastici**

L'orario di inizio del lavoro è individuato tra le ore 7,30 e le ore 9,00 secondo le seguenti modalità:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____

In presenza di particolari esigenze di funzionamento della scuola e previa disponibilità del personale sono adottate le seguenti articolazioni:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____

Sulla base di un progetto di funzionamento volto al miglioramento della produttività e dell'efficacia del servizio viene articolato diversamente, per il periodo dal _____ al _____, il monte ore settimanale, distribuendolo su cinque giorni lavorativi, secondo le seguenti modalità:

Unità di personale: n. _____ giorno libero _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

Unità di personale: n. _____ giorno libero _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

totale ore _____ settimanali

Assistenti amministrativi

L'orario di inizio del lavoro è individuato tra le ore 7,30 e le ore 9,00 secondo le seguenti modalità:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____

In presenza di particolari esigenze di funzionamento della scuola e previa disponibilità del personale sono adottate le seguenti articolazioni:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____

Sulla base di un progetto di funzionamento volto al miglioramento della produttività e dell'efficacia del servizio viene articolato diversamente, per il periodo dal _____ al _____, il monte ore settimanale, distribuendolo su cinque giorni lavorativi, secondo le seguenti modalità:

unità di personale: n. _____ giorno libero _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

unità di personale: n. _____ giorno libero _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____
 Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

totale ore _____ settimanali

Assistenti tecnici

L'orario di lavoro degli assistenti tecnici è articolato nel seguente modo:

- assistenza tecnica alle esercitazioni didattiche per almeno 24 ore in compresenza del docente;
- le restanti 12 ore per la manutenzione e riparazione delle attrezzature tecnico - scientifiche del laboratorio o dei laboratori cui è addetto e per la preparazione del materiale per le esercitazioni.

Nei periodi di sospensione dell'attività didattica gli assistenti tecnici verranno utilizzati in attività di manutenzione del materiale tecnico-scientifico-informatico dei laboratori, officine, reparti di lavorazione o uffici di loro competenza.

L'orario di inizio del lavoro è individuato tra le ore 7,30 e le ore 9,00 secondo le seguenti modalità:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____

In presenza di particolari esigenze di funzionamento della scuola e previa disponibilità del personale sono adottate le seguenti articolazioni:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____
- Inizio ore: _____ termine ore: _____ unità di personale: n. _____

Sulla base di un progetto di funzionamento volto al miglioramento della produttività e dell'efficacia del servizio viene articolato diversamente, per il periodo dal _____ al _____, il monte ore settimanale, distribuendolo su cinque giorni lavorativi, secondo le seguenti modalità:

Unità di personale: n. _____ giorno libero _____

Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____

Unità di personale: n. _____ giorno libero _____

Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____
Inizio ore: _____	termine ore: _____	totale ore _____	giorno _____

totale ore _____ settimanali

Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi

Il Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi, in relazione all'assetto organizzativo conseguente al Piano dell'Offerta Formativa dell'istituzione scolastica organizza il proprio orario di lavoro secondo i criteri della flessibilità, in rapporto alle esigenze connesse all'esercizio delle funzioni di competenza.

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore e si articola, di norma, in 6 ore continuative antimeridiane dal lunedì al sabato. L'orario di inizio del lavoro è individuato tra le ore 7,30 e le ore 9,00 secondo le seguenti modalità:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____

In presenza di particolari esigenze di funzionamento della scuola e previa la disponibilità acquisita è adottata la seguente articolazione dell'orario:

- Inizio ore: _____ termine ore: _____

Sulla base di un progetto di funzionamento volto al miglioramento della produttività e dell'efficacia del servizio viene articolato diversamente, per il periodo dal _____ al _____, il monte ore settimanale, distribuendolo su cinque giorni lavorativi, secondo le seguenti modalità:

Personale coinvolto: n.1 unità giorno libero _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

Inizio ore: _____ termine ore: _____ totale ore _____ giorno _____

totale ore _____ settimanali

ATTIVITA' AGGIUNTIVE

Costituiscono attività aggiuntive le prestazioni di lavoro svolte dal personale A.T.A., non necessariamente oltre l'orario di lavoro e richiedenti maggior impegno professionale, tra quelle previste dal profilo professionale di appartenenza

Tali attività consistono in:

- a) elaborazione ed attuazione di progetti volti al miglioramento della funzionalità organizzativa, amministrativa, tecnica e dei servizi generali dell'unità scolastica;
- b) attività finalizzate al più efficace inserimento degli alunni nei processi formativi (handicap, scuola - lavoro, reinserimento scolastico, tossicodipendenza);
- c) prestazioni aggiuntive necessarie a garantire l'ordinario funzionamento dei servizi scolastici, ovvero per fronteggiare esigenze straordinarie;
- d) attività intese, secondo il tipo e il livello di responsabilità connesse al profilo, ad assicurare il coordinamento operativo e la necessaria collaborazione alla gestione per il funzionamento della scuola, degli uffici, dei laboratori e dei servizi;
- e) prestazioni conseguenti alle assenze del personale in attesa della eventuale sostituzione del titolare prevista dalle disposizioni vigenti.

Le attività aggiuntive di cui al presente articolo, quantificate per unità orarie, saranno retribuite con il Fondo di Istituto. In caso di insufficienti risorse o su esplicita richiesta del personale interessato, le ore non retribuite potranno essere compensate con recuperi orari o giornalieri compatibilmente con le esigenze di servizio.

La partecipazione alle prestazioni di attività aggiuntive è regolamentata attraverso la predisposizione di un elenco nominativo del personale disponibile, il quale sarà impegnato a rotazione.

La comunicazione di servizio relativa alla prestazione di attività aggiuntive dovrà essere notificata all'interessato da parte del Direttore S.G.A. con congruo anticipo rispetto al servizio da effettuare.

L'effettiva prestazione di attività aggiuntive dovrà essere riscontrabile, inoltre, da registri, fogli-firma o da altro sistema di rilevazione automatica delle presenze. Mensilmente devono essere predisposti appositi prospetti riepilogativi delle ore prestate e del personale che le ha svolte. Tali prospetti devono essere affissi all'albo della scuola e consegnati in copia ai rappresentanti sindacati interni all'Istituto.

Le ore di attività aggiuntive, eventualmente cumulate in modo da coprire una o più giornate lavorative, potranno essere compensate, a richiesta del dipendente, con ore o giornate libere da fruire preferibilmente entro il mese successivo o nei periodi di sospensione dell'attività didattica o convittuale e, comunque, non

oltre il termine dell'anno scolastico.

Per il personale A.T.A. a tempo parziale il compenso può essere corrisposto anche in modo non frazionato direttamente proporzionale al regime di orario, qualora le attività aggiuntive siano indipendenti dalla durata delle prestazioni lavorative (O.M.55/1998 - art.9).

Le parti sulla base del Piano delle attività predisposto dal Direttore S.G.A. e tenuto conto dell'ammontare del Fondo di istituto, pari a Lire _____, concordano la seguente articolazione:

Attività aggiuntive Nr. Ore

Unità di personale disponibile

PERMESSI BREVI E RECUPERI

L'organizzazione del lavoro concordata non potrà subire modifiche se non in presenza di reali esigenze e nuova contrattazione.

In caso di assenza per qualsiasi causa (malattia, permessi retribuiti, scioperi, permessi sindacali, ferie, festività, ecc.) il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni manterrà l'orario di servizio definito. Parimenti, non potrà essere recuperato il giorno libero non fruito per assenza per qualsiasi causa o perché coincidente con festività infrasettimanali.

Compatibilmente con le esigenze di servizio il personale A.T.A. può usufruire di brevi permessi per motivi personali di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di lavoro. I permessi complessivamente non possono eccedere 36 ore nell'anno scolastico.

Il tempo non lavorato per permessi brevi o per ritardi può essere recuperato nella stessa giornata. In ogni caso il Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi comunicherà mensilmente agli interessati il numero di ore ancora da recuperare. Tale recupero dovrà avvenire entro e non oltre i due mesi successivi a quello in cui sono stati concessi i permessi o si sono verificati i ritardi.

Non va considerato come permesso da recuperare quello necessario per la riscossione dello stipendio e relative competenze, se non percepito tramite accreditamento presso Banche o Uffici postali in cui sia possibile accedere in orario pomeridiano: a questo proposito il personale interessato deve produrre un'istanza motivata. Non deve essere, altresì, recuperato il permesso per convocazioni o espletamento di pratiche inerenti la costituzione del proprio rapporto di lavoro o, comunque, richieste dall'Amministrazione scolastica.

FERIE

Entro il 15 giugno di ogni anno il personale deve presentare la richiesta di ferie dell'anno scolastico in corso. In mancanza di domanda le ferie saranno assegnate d'ufficio nel periodo estivo o secondo le esigenze di servizio. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), della Legge n.937/1977. I neo assunti hanno diritto per tre anni a 30 giorni lavorativi.

Le ferie sono fruito a domanda nel corso di ciascun anno scolastico, compatibilmente con le esigenze di servizio anche in modo frazionato, assicurando almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio / 31 agosto.

Il personale può fruire delle ferie non godute nell'anno scolastico successivo, non oltre il mese di aprile.

In caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno. Tale meccanismo di calcolo delle ferie non viene applicato alle due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), della Legge n.937/1977. Le quattro giornate di riposo e le altre due di cui alla citata Legge n.937/77 vengono attribuite, in aggiunta alle ferie, al personale con orario di lavoro su cinque giorni con le stesse modalità previste per tutto il personale.

Entro il 30 giugno il Direttore S.G.A. predispone il piano ferie dell'anno scolastico tenuto conto delle esigenze ridotte della presenza di personale nei mesi estivi e durante l'interruzione dell'attività didattica.

COPERTURA DEI POSTI VACANTI E SOSTITUZIONE DEL PERSONALE ASSENTE - NOMINE SUPPLENTI TEMPORANEI

Le parti convengono che al fine di garantire i servizi A.T.A. dell'istituzione scolastica il Dirigente Scolastico disponga immediatamente, fin dall'inizio dell'anno scolastico, il conferimento di incarichi a tempo determinato

per la copertura dei posti vacanti in attesa della nomina dell'avente diritto da parte del Provveditorato agli Studi.

Si procederà analogamente per conferimento di incarichi a tempo determinato in sostituzione del personale assente nel rispetto della normativa vigente in materia.

In particolare devono essere osservate le istruzioni ministeriali che autorizzano l'immediata sostituzione dell'unico operatore che si assenti temporaneamente dal servizio anche per un periodo inferiore ai 30 giorni. A tal fine le parti convengono che esse si debbano riferire a ciascun turno di servizio. Inoltre, limitatamente ai plessi scolastici delle scuole Elementari e Materne, ove sia strettamente necessario - a seguito di particolari e motivate esigenze di servizio - potranno essere conferite supplenze brevi di personale ausiliario, per periodo di assenze inferiori a 30 giorni, solo dopo che si sia verificata l'impossibilità di coprire le predette assenze.

ASSENZE DEL PERSONALE NON SOSTITUIBILE CON PERSONALE SUPPLENTE TEMPORANEO

Le parti convengono che per assenze brevi dovute a malattia, permessi retribuiti, Legge n.104 del 1992, il personale con contratto a tempo indeterminato che sostituisce quello assente ha diritto al riconoscimento dell'intensificazione e della prestazione aggiuntiva per il lavoro svolto.

Per ogni unità di personale assente si conviene il riconoscimento di n.1 ora e 30 minuti di prestazione aggiuntiva per:

- a) Collaboratori scolastici: svolgimento di compiti di sorveglianza e pulizia del settore scoperto
- b) Assistenti amministrativi: svolgimento dei compiti e funzioni del personale assente
- c) Assistenti tecnici: svolgimento dei compiti e funzioni del personale assente
- d) Altro personale:

La sostituzione del personale assente non comporta necessariamente una prestazione lavorativa oltre l'orario giornaliero di servizio.

La sostituzione del personale è disposta dal Direttore S.G.A. a partire dalla disponibilità dichiarata da parte del personale.

La sostituzione del personale assente in quanto autorizzata dal Direttore S.G.A., è retribuita con le modalità e nelle misure definite dal C.C.N.I.

A tal fine è destinata per il corrente anno scolastico a carico del Fondo d'istituto la somma di Lire _____ pari a n. _____ ore complessive di prestazioni aggiuntive ritenute necessarie e valutate sulla base dell'esperienza degli anni passati.

CHIUSURA PREFESTIVA

Nei periodi di interruzione delle attività didattiche e salvaguardando i periodi in cui siano previste attività programmate dagli Organi Collegiali, è possibile la chiusura della scuola nelle giornate prefestive nel rispetto dell'orario d'obbligo di servizio.

Le parti, quindi, concordano la chiusura prefestiva della scuola nei seguenti giorni:

La Chiusura prefestiva è disposta dal Dirigente Scolastico una volta acquisita la delibera del Consiglio di Istituto; il relativo provvedimento dovrà essere pubblicato all'Albo della scuola con tempestività e dovrà essere comunicato al Provveditorato agli Studi ed all'Ente Locale interessato.

Il piano di recupero delle ore non lavorate è predisposto dal Direttore dei Servizi Generali ed amministrativi sulla base delle indicazioni dei singoli lavoratori. Altrimenti si procederà d'ufficio.

A richiesta del personale le chiusure prefestive possono essere recuperate anche attraverso ferie o cumulo di ore di prestazioni aggiuntive autorizzate con le modalità previste dal CCNL e dal CCNI.

COLLABORATORE SCOLASTICO CON USO DI ALLOGGIO

In presenza di un alloggio ad uso abitazione nell'edificio scolastico, l'assegnazione del medesimo è conferita dal Capo d'istituto, sentito il Direttore S.G.A., nel rispetto dei criteri fissati dal Consiglio

d'istituto/Circolo e tenendo conto della posizione nella graduatoria interna del personale che abbia fatto esplicita domanda. La persona prescelta deve, comunque, dare quell'affidamento che è previsto per i rapporti fiduciari.

L'eventuale esclusione dall'assegnazione dell'alloggio deve essere motivata. Il Collaboratore scolastico con uso di alloggio è adibito anche in compiti di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici ed in particolare deve assicurare l'apertura e chiusura degli ingressi delle istituzioni scolastiche per garantire lo svolgimento delle attività scolastiche e delle altre attività connesse al funzionamento della scuola.

L'assegnazione dell'alloggio non comporta alcun onere finanziario al bilancio della scuola per le utenze di energia elettrica, riscaldamento, telefono, ecc., che invece rimangono a carico dell'affidatario.

Il Collaboratore scolastico, fruendo dell'alloggio, deve assicurare, nel rispetto dell'orario e degli obblighi di servizio, oltre ai compiti quotidiani di carattere generale, anche l'apertura e la chiusura dei locali per le attività programmate. Come conseguenza dell'abitare nell'alloggio della scuola, lo stesso deve fornire, anche in orario diverso da quello di lavoro, una vigilanza generica sull'edificio scolastico.

Sono fatti salvi il diritto alle ferie, festività e permessi previsti dal C.C.N.L.

Nei casi di assenza dal servizio per qualsiasi motivo del Collaboratore scolastico che fruisce dell'alloggio, l'apertura e la chiusura dei locali scolastici sono assicurate dal restante personale su disposizione del Direttore S.G.A. e sarà a cura del Capo di Istituto la segnalazione alle autorità di Pubblica Sicurezza e all'Ente Locale proprietario dell'immobile che la scuola è temporaneamente priva della sorveglianza generica assicurata dal collaboratore scolastico - custode.

CONVENZIONI CON GLI ENTI LOCALI

Le parti convengono che lo svolgimento dei servizi già di competenza degli Enti Locali ai sensi del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e non trasferiti allo Stato deve essere attuato in regime di convenzione dalla scuola nel quadro dei contenuti e nei limiti economici previsti dal Protocollo d'intesa del 12 settembre 2000.

I servizi oggetto della citata intesa sono i seguenti:

- a) Mensa scolastica;
- b) Assistenza agli alunni portatori di handicap;
- c) Attività di pre e post scuola;
- d) Accoglienza e sorveglianza degli alunni;
- e) Uso delle strutture scolastiche in periodi di interruzione delle attività didattiche.

MENSE SCOLASTICHE

Sono di competenza della Scuola;

- a) la comunicazione giornaliera all'Ente obbligato del numero e della tipologia dei pasti necessari, secondo le modalità organizzative concordate in sede locale;
- b) la pulizia dei locali scolastici adibiti a refettorio;
- c) l'ordinaria vigilanza e l'assistenza agli alunni durante la consumazione dei pasti, ove occorra, in relazione a specifiche esigenze.

L'Ente Locale provvederà alla preparazione e al trasporto alla scuola dei pasti per gli alunni e per il personale docente che ne abbia diritto, nonché alla fornitura delle stoviglie e del materiale accessorio alla gestione della mensa, nonché alle sotto elencate competenze:

- a) ricevimento dei pasti;
- b) predisposizione del refettorio;
- c) preparazione dei tavoli per i pasti;
- d) scodellamento e distribuzione dei pasti;
- e) pulizia e riordino dei tavoli dopo i pasti;
- f) lavaggio e riordino delle stoviglie;
- g) gestione dei rifiuti;

Qualora il servizio mensa (nella Scuola o nel Centro estivo eventualmente funzionante nel suo ambito) non fosse interamente svolto dal Comune, o da questo affidato a soggetti esterni, si precisa che le attività di spettanza degli Enti Locali, di cui al precedente elenco vengono svolte dagli Operatori scolastici ove siano stipulate le apposite convenzioni nel quadro del citato Protocollo.

Gli oneri finanziari sono a carico all'Ente Locale, secondo le indicazioni specificate all'art.4 del citato

Protocollo.

Nelle stesse convenzioni, tra Enti Locali e Istituzioni scolastiche, sono definite altresì le modalità e le responsabilità per assicurare il rispetto della normativa vigente, i cui oneri finanziari sono comunque sostenuti dall'Ente Locale (prescrizioni e procedure operative, certificazioni sanitarie prescritte e altri adempimenti connessi).

ASSISTENZA AGLI ALUNNI DISABILI

L'attività di assistenza ai disabili, di competenza della Scuola, è assicurata dal personale ausiliario delle scuole, nei limiti di quanto previsto dal C.C.N.L. — Scuola, art.31/Tab.A/ Profilo A2: Collaboratore scolastico.

Restano invece nella competenza dell'Ente Locale quei compiti di assistenza specialistica ai disabili da svolgersi con personale qualificato sia all'interno che all'esterno della Istituzione scolastica.

ATTIVITÀ PRE E POST SCUOLA

L'istituzione scolastica, nell'ambito dei progetti relativi all'ampliamento dell'offerta formativa, può organizzare, anche con il concorso di risorse che l'Ente Locale potrà assegnare, valutati i progetti presentati, attività di pre e post scuola "lunghe" con valenza educativa. Ove sia l'Ente Locale, nell'ambito dei servizi socio-educativi, ad organizzare le attività di pre e post scuola, l'istituzione scolastica assicura, in regime di convenzione, l'apertura e la chiusura dei locali scolastici, nonché le relative pulizie, utilizzando a tal fine, ove necessario, le risorse finanziarie di cui al successivo art. 4 del citato Protocollo.

ACCOGLIENZA E SORVEGLIANZA DEGLI ALUNNI

In relazione alle esigenze del trasporto scolastico di competenza dell'Ente Locale, nella scuola materna ed elementare statale l'istituzione Scolastica assicura brevi periodi di accoglienza e di sorveglianza degli alunni in arrivo anticipato e in uscita posticipata rispetto all'orario dell'attività didattica.

Tale servizio è svolto previo accordo tra Ente Locale e Istituzione scolastica. Le relative modalità sono definite dall'istituzione Scolastica nel proprio regolamento.

USO DELLE STRUTTURE SCOLASTICHE IN PERIODI DI INTERRUZIONE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE

Ferme restando la deliberazione degli Organi competenti della Scuola e la necessaria autorizzazione dell'Ente Locale, l'apertura delle scuole in orario extra scolastico e durante i periodi di interruzione dell'attività didattica, favorirà lo sviluppo di attività educative, culturali, sociali e civili, promosse anche da Associazioni del territorio e sarà oggetto di specifici accordi tra l'istituzione scolastica e gli Enti interessati.

I relativi oneri sono posti a carico dell'Ente utilizzatore e in ogni caso nell'organizzazione del lavoro ordinaria del personale A.T.A., non possono essere comprese le esigenze derivanti dalla concessione in uso dei locali scolastici.

Il rapporto tra Istituzioni Scolastiche ed Enti Locali, per le attività promosse od organizzate da questi ultimi, sarà regolato, in relazione alle necessità di apertura, chiusura e pulizia dei locali delle strutture scolastiche utilizzate, dalle convenzioni locali, nell'ambito dei contenuti economici contemplati dall'art.4 del citato Protocollo.

Naturalmente le Istituzioni Scolastiche stesse, sempre nell'ambito dell'ampliamento della loro offerta, potranno organizzare attività estive anche con il concorso di risorse che gli Enti Locali metteranno a disposizione, valutati i progetti presentati.

RAPPORTO DI LAVORO E RELAZIONI SINDACALI

Le risorse finanziarie di cui all'art.4 del citato Accordo, trasferite all'istituzione scolastica, dovranno essere assunte ad integrazione del Fondo dell'istituzione scolastica in rapporto alle specifiche destinazioni per lo svolgimento delle attività definite nelle convenzioni locali. Tali attività dovranno essere assunte, preventivamente, nel P.O.F. della Scuola.

Le modalità di recepimento preventivo della disponibilità del personale interessato allo svolgimento delle attività aggiuntive per l'anno scolastico in corso, le forme di utilizzazione dello stesso, nell'ambito dell'orario di lavoro, e l'attribuzione dei relativi compensi, dovranno essere oggetto, prima della stipula della convenzione, di specifica intesa tra il Dirigente Scolastico e le R.S.U., aggiuntiva e integrativa del presente accordo.

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE ALLE SEDI ASSOCIATE, ALLE SUCCURSALI E AI PLESSI DETERMINAZIONE DEI POSTI

La determinazione dei posti di Collaboratore scolastico e di Assistente Amministrativo da destinare ai plessi, sezioni staccate, contenuta all'interno del Piano delle attività predisposto dal Direttore S.G.A., è stabilita sulla base delle esigenze didattiche e organizzative e tenuto conto dei parametri del Decreto Ministeriale per la determinazione degli organici:

- a) numero degli alunni;
- b) durata del tempo scuola;
- c) rapporto docenti/alunni;
- d) numero dei plessi di scuola materna, elementare e media;
- e) tipologia di scuola
- f) presenza di appalti del servizio di pulizia dei locali e/o lavoratori LSU/LPU
- g) esigenze riconosciute dell'utenza dei servizi di segreteria

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE

Le assegnazioni sono di durata annuale e sono disposte dal Direttore S.G.A. secondo i seguenti criteri:

- a) Conferma della sede occupata nell'anno scolastico precedente.

La conferma è disposta d'ufficio nel caso l'interessato non abbia avanzato altre richieste

- b) Personale che faccia richiesta di assegnazione ad una sede.

Il personale può chiedere di essere assegnato ad una qualsiasi sede dell'istituto.

L'assegnazione è disposta prioritariamente nei confronti del personale già facente parte dell'istituto e poi di quello entrato a far parte dell'istituto a partire dall'anno scolastico in corso.

In caso di concorrenza di più soggetti si applica la graduatoria d'istituto formulata sulla base della tabella di valutazione dei titoli per i trasferimenti a domanda allegata al Contratto nazionale sulla mobilità del 27 gennaio 2000.

- c) personale supplente annuale

Il personale sceglie la sede di servizio tra quelle residue e secondo l'ordine della graduatoria da cui è stato nominato.

PRECEDENZE

In ciascuna fase delle operazioni si tiene conto, nell'ordine, delle seguenti precedenze assolute.

- 1) Personale non vedente (art. 3 della Legge 28 marzo 1991 n. 120).
- 2) Personale emodializzato (art. 61 della Legge 270/1982).
- 3) Personale portatore di handicap di cui all'art.21 della legge n. 104/1992.
- 4) Personale che ha bisogno per gravi motivi di salute di particolari cure a carattere continuativo.
- 5) Personale destinatario dell'art.33, commi 5 e 7 della citata Legge 104/1992 (coniuge e genitore, anche adottivo, di portatore di handicap in situazione di gravità, unico figlio/a in grado di prestare assistenza al genitore).
- 6) Parente o affine entro il terzo grado e affidatario di persona handicappata in situazione di gravità che assista con continuità ed in via esclusiva un parente od un affine entro il terzo grado, portatore di handicap.
- 7) Lavoratrici madri con prole di età inferiore ad un anno o, in alternativa, i lavoratori padri.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI SETTORI DI SERVIZIO

L'assegnazione delle singole unità di personale ai diversi settori di servizio verrà mantenuta per tutto l'anno scolastico, salvo eccezionali e motivate esigenze di servizio, ed è disposta dal Direttore S.G.A. sulla base dei seguenti criteri e ordine di priorità:

(Per es. competenze specifiche, professionalità acquisite, disponibilità del personale, graduatoria interna,

rotazione, ecc.)

NORME GENERALI

Per tutto quanto non esplicitamente contemplato dal presente Contratto si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali di natura giuridica ed economica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Scuola del 26/5/1999 e del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 31/08/1999.

Il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo. Il contratto può venire integrato o modificato, previa nuova contrattazione, su richiesta di una delle parti. Il contratto entra in vigore immediatamente. In caso di controversia interpretativa, l'interpretazione autentica degli istituti contrattuali potrà venire fornita solo previo incontro ed accordo fra le parti.

All'inizio di ogni anno scolastico le parti si incontrano per verificare la volontà di confermare o meno le norme in esso contenute.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Dirigente Scolastico _____

RSU _____



LEGGE 104

Circolari

di aggiornamento



Roma, 17 luglio 2000

Circolare n. 133

Allegati 1

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Benefici a favore delle persone handicappate.

Legge 8 marzo 2000, n. 53. Art. 33, commi 1, 2, 3 e 6 della legge n. 104/92.

- SOMMARIO:**
- *La persona handicappata che lavora può fruire di permessi "a giorni" o di permessi "ad ore".*
 - *Il genitore di persona handicappata minorenni può fruire dei permessi dell'art. 33, commi 1, 2 e 3, anche quando l'altro genitore non ne ha diritto.*
 - *I genitori di persone handicappate maggiorenni e i parenti ed affini entro il 3° grado possono utilizzare i giorni di permesso anche se non convivono con il soggetto handicappato, purché gli prestino assistenza in via continuativa ed esclusiva.*
 - *Data di accertamento dell'handicap e data di decorrenza dei permessi.*
 - *Giorni di permesso in caso di part time verticale.*
 - *Giorni di permesso per i lavoratori agricoli stagionali con contratto di almeno un mese.*

Si premette che, se pure nel corso delle presenti istruzioni, si indicano genericamente persone "handicappate", senza altra precisazione, ci si riferisce comunque sempre alle persone con handicap **in situazioni di gravità**, di cui al 3° comma dell'art. 3 della legge n. 104/1992, non ricoverate a tempo pieno (art. 33, commi 1, 2 e 3 della legge n. 104/1992).

Gli artt. 19 e 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53 hanno apportato modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33.

1 - PERSONE HANDICAPPATE CHE LAVORANO

Il comma 6 dell'art. 33 della legge n. 104/92 prevede, tra l'altro, che la persona handicappata che lavora può "usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3 (rispettivamente, permessi "ad ore" e permessi "a giorni").

L'art. 19, lett. c), della legge 8.3.2000, n. 53 stabilisce che al comma 6 dell'art. 33 della legge 104/92, dopo le parole "può usufruire", è inserita la seguente: "alternativamente".

La presente norma conferma quindi il criterio in vigore (v. par. 1, lett. B, della circ. 37 del 18.2.99), secondo cui la persona handicappata che lavora può beneficiare, alternativamente, **o dei permessi “ad ore” o dei permessi “a giorni”**.

Peraltro, mentre si ribadisce, in linea generale, che il tipo di permesso richiesto (a giorni od ad ore), può essere senz'altro cambiato da un mese all'altro previa semplice modifica della domanda a suo tempo avanzata, e non, in linea di massima, nell'ambito del singolo mese di calendario, si precisa che la variazione può essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore.

In tal caso, la modifica dei permessi va effettuata adottando i criteri rilevabili dagli esempi seguenti.

Si supponga che un lavoratore, con orario giornaliero lavorativo di 8 ore per 5 giorni alla settimana, abbia già beneficiato, in un determinato mese, di riposi orari per 20 ore, e che successivamente documenti la necessità di utilizzare i giorni in luogo dei restanti permessi orari. Le 20 ore fruite dovranno essere convertite in giorni, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore allo 0,50, ovvero all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50. Nell'esempio, quindi, si ha: 20 ore: 8 = 2,50 gg. (**e cioè 2 gg. arrotondati**). Il lavoratore ha fruito di ore corrispondenti a 2 gg. e quindi può chiedere 1 giorno di permesso senza diritto ad ulteriori permessi orari nel mese. Se, invece, avesse già fruito di 21 ore (equivalenti a 2,62 gg. = 3 gg. arrotondati) non potrebbe più fruire neppure di 1 giorno di permesso, sempre relativamente a quel mese. Analogo calcolo va effettuato nel caso inverso, se si tratta, cioè, di convertire i giorni in ore. Se, ad esempio, lo stesso lavoratore ha utilizzato 2 giorni di permesso, potrà fruire, in quel determinato mese, di 8 ore di riposo, in luogo del giorno di permesso che non intende più utilizzare.

2 - GENITORI E PARENTI O AFFINI ENTRO IL 3° GRADO DELLA PERSONA HANDICAPPATA

2.1 - Generalità

L'art. 20 della legge 53/2000 stabilisce: “Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'art. 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente”.

2.2 - Genitori di figli minorenni

Va preliminarmente chiarito che l'art. 20, secondo cui le disposizioni dell'art. 33 si applicano **anche quando l'altro genitore non ha diritto**, è da intendere riferito ai (soli) figli handicappati **minorenni**.

E' da ritenere esclusa la applicabilità dello stesso art. 20 nella parte in cui prevede la continuità e la esclusività dell'assistenza alla persona handicappata da parte del lavoratore; ciò, anche nel presupposto che per i figli minorenni non va richiesta la convivenza, come anche precisato con circ. n. 80/95.

Tanto premesso, in base alla nuova norma è ora possibile per il genitore lavoratore fruire del prolungamento dell'astensione facoltativa o dei riposi orari fino ai 3 anni di età del bambino nonché dei giorni di permesso dopo i 3 anni e fino ai 18, **anche qualora l'altro genitore non abbia diritto** a tali benefici (perché, ad esempio, è casalingo/a, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo ecc.).

Nel caso in cui, invece, entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, i permessi continuano a spettare ad entrambi, ma **in maniera alternativa**. Ciò significa che possono spettare indifferentemente alla madre o al padre, ma **non con fruizione contemporanea**, fatto salvo quanto precisato al par. 2.2.3.

2.2.1 - Prolungamento dell'astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino handicappato.

Il comma 1 dell'art. 33 della legge 104/92 stabilisce che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore handicappato grave, hanno diritto al **prolungamento** fino a tre anni (di età del bambino) del periodo di astensione facoltativa.

In proposito si rammenta che, trattandosi di astensione facoltativa, sia pure prolungata, **con diritto alla indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo**, il rapporto di lavoro deve continuare ad essere in atto, con obbligo di prestazione dell'attività lavorativa, anche durante il prolungamento; si ricorda anche che per i lavoratori agricoli a tempo determinato il diritto alla astensione facoltativa ed al suo prolungamento è subordinato all'iscrizione negli elenchi validi per ciascun anno di riferimento (anno precedente a quello di astensione).

Peraltro, con riferimento alle innovazioni apportate dalla legge 53/2000, occorre fare alcune precisazioni in merito alle interrelazioni tra l'astensione facoltativa "normale" ed il suo prolungamento.

E' da ritenere, infatti, che la norma dell'art. 20 della stessa legge 53 non abbia inteso escludere, per i genitori di persone handicappate, né la possibilità di fruire, come gli altri, della normale astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, né la possibilità di beneficiare del prolungamento della astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino; non ha quindi posto come condizione per il prolungamento stesso il precedente godimento della integrale astensione normale.

Tenendo conto di tali considerazioni, diventa possibile **ammettere il prolungamento** da parte di un genitore (alternativamente, madre o padre) **anche quando non sia stato in precedenza esaurito il periodo della "normale" astensione facoltativa**.

Se ciò si verifica, peraltro, il fatto che l'ulteriore periodo di astensione sia qualificato come "prolungamento" non può non comportare riflessi: pertanto in linea generale il prolungamento stesso potrà iniziare solo dopo il periodo della normale astensione facoltativa **teoricamente fruibile dalla madre** (6 mesi), periodo che inizia a decorrere dal giorno successivo alla fine dell'astensione obbligatoria e che ordinariamente è pari a nove mesi successivi al parto.

Fermo restando che il godimento del "normale" periodo di astensione può essere spostato fino all'8° anno di età del bambino, nei casi in cui uno dei genitori non appartenga a categoria avente diritto all'astensione obbligatoria e/o a quella facoltativa dal lavoro, si precisa:

- se è solo il padre che lavora, il prolungamento in questione è riconoscibile dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa, e cioè di 7 mesi, a partire dalla data di nascita del bambino;
- se si tratta di "genitore solo" -padre o madre- (1), il prolungamento è riconoscibile dal giorno successivo alla scadenza del teorico particolare periodo di astensione (10 mesi);
- se la madre è lavoratrice non avente diritto all'astensione facoltativa e, quindi, al suo prolungamento, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa (7 mesi), decorrente dalla fine dell'astensione obbligatoria della madre;
- se la madre è lavoratrice autonoma, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio teorico periodo di "normale" astensione facoltativa (7 mesi), decorrente dalla fine del periodo (3 mesi) di astensione facoltativa della madre, decorrente, a sua volta, dal giorno successivo al periodo indennizzabile dopo il parto (3 mesi).

Nel caso in cui, invece, la "normale" astensione facoltativa sia stata **fruita in tutto o in parte**, prima del prolungamento, da uno o da entrambi i genitori, si avranno le seguenti situazioni di fruibilità dei residui periodi di "normale" astensione facoltativa:

- se la madre ha beneficiato di 6 mesi prima del prolungamento, il padre può usufruire di 5 mesi di astensione

facoltativa “normale” sia entro il 3° anno di età del bambino, sia fra il 3° e l’8° anno (mesi peraltro indennizzabili, in entrambi i casi, solo in presenza di determinate condizioni reddituali: v. circ. n. 109 del 6.6.2000);

- se il padre ha beneficiato di 7 mesi prima del prolungamento, la madre può usufruire di 4 mesi di astensione facoltativa “normale” sia entro il 3° anno di età del bambino, sia fra il 3° e l’8° anno (mesi soggetti a limiti di indennizzabilità analoghi a quelli di cui all’alinea precedente);
- se entrambi i genitori si sono ripartiti i periodi di astensione facoltativa “normale”, con conseguente prolungamento da parte di un genitore, ovvero con prolungamento **alternativo** da parte di entrambi, il genitore che eventualmente non abbia utilizzato il proprio periodo residuo (fruibile peraltro sempre entro il limite complessivo di 10 o 11 mesi), può completarlo sia entro il 3° anno di età del bambino, sia fra i 3° e l’8° anno, con i suddetti limiti di indennizzabilità.

2.2.2 - Riposi orari fino a tre anni di età del bambino handicappato

Il comma 2 dell’art. 33 della legge 104 prevede la possibilità per i genitori di fruire di riposi orari fino a tre anni di età del bambino, **in alternativa al prolungamento dell’astensione facoltativa**; si rammenta che, per uniforme applicazione della disposizione sia nel settore privato che in quello pubblico, il numero di ore di riposo spettanti è da rapportare alla durata dell’orario giornaliero di lavoro (2 ore per orario pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso contrario).

Fino ad 1 anno di età i riposi non sono quelli alternativi al prolungamento dell’astensione facoltativa, ma quelli c.d. per allattamento del nuovo art. 10 della legge 1204 (v. in proposito circ. 109/ 2000). Ciò significa che, conformemente alle istruzioni della circolare suddetta, durante l’utilizzo di questi riposi orari da parte della madre, il padre può fruire della astensione facoltativa “normale”, e che, invece, l’utilizzo della astensione facoltativa “normale” da parte della madre preclude la fruizione dei riposi orari da parte del padre.

Tra il 2° e il 3° anno di età del bambino, i riposi orari diventano quelli alternativi al prolungamento dell’astensione facoltativa.

Si sottolinea che anche tali riposi, come il prolungamento dell’astensione di cui al paragrafo precedente, spettano in maniera alternativa tra i due genitori, e, trattandosi di beneficio che sostituisce il prolungamento, l’utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude, secondo i criteri utilizzati per l’astensione suddetta, che l’altro possa godere della “normale” astensione facoltativa eventualmente ancora spettantegli.

2.2.3 - Giorni di permesso mensile tra il 3° e il 18° anno di età del figlio handicappato.

Analogamente al prolungamento dell’astensione facoltativa ed ai riposi orari, i giorni di permesso possono essere usufruiti dai genitori (di figli minorenni) alternativamente, ma il numero massimo mensile (3 gg.) può essere ripartito tra i genitori stessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, madre 2 gg., padre 1 giorno, anche coincidente con uno dei due giorni della madre).

L’alternatività, in sostanza, si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese (tre).

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l’altro fruisce della “normale” astensione facoltativa.

2.3 -Genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate non conviventi

In base all’art. 20 della legge 53, i genitori e i familiari lavoratori di persone handicappate possono fruire dei giorni di permesso mensile anche se il portatore di handicap non è convivente a condizione che

l'assistenza sia **continua ed esclusiva**, requisiti che **devono sussistere contemporaneamente**.

Si rammenta (v. par. 2.2) che i genitori qui presi in considerazione sono quelli di figli maggiorenni.

2.3.1 - Continuità dell'assistenza

La “**continuità**” consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità **quotidiane**, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso.

Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale.

2.3.2 - Esclusività dell'assistenza

La “**esclusività**” va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato **non convivente** con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

2.4 - Genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi

Se il lavoratore richiedente i permessi è convivente con la persona handicappata continua ad essere implicito -anche tenendo conto dei criteri enunciati dal Consiglio di Stato con parere n. 784/95- che ai fini della concessione dei permessi non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che possano fornire assistenza.

Si confermano, pertanto, le istruzioni precedenti (v. circ. n. 80/95) che subordinano la concessione dei permessi alla **inesistenza, nel nucleo familiare, di soggetti non lavoratori** in grado di assistere la persona handicappata.

2.5 - Impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore

Oltre ai motivi, obiettivamente rilevanti, di impossibilità all'assistenza da parte del genitore non lavoratore, indicati nella circ. 37/99 (par. 2, lett. A), da ritenere applicabili non solo al genitore suddetto, ma anche ad altro familiare (ugualmente non lavoratore e **unico altro soggetto** in grado di prestare assistenza) (2), si elencano gli ulteriori motivi di impossibilità di assistenza da parte di soggetti **non lavoratori conviventi con il soggetto handicappato** individuati dal Comitato amministratore G.I.A.S con deliberazione n. 32 del 7.3.2000 (all. 1), per i quali, quindi, al lavoratore (genitore o parente o affine entro il 3° grado (3), **convivente o meno** -v. par 2.3 e 2.4- **con l'handicappato**) possono essere riconosciuti i permessi, senza necessità di valutazioni medico-legali:

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);
- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui il familiare non sia studente);

- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta; per gli invalidi di età inferiore a 70 anni, possono essere applicati i criteri di cui al capoverso successivo.

I motivi di carattere sanitario, debitamente documentati, del familiare non lavoratore, come ad esempio le infermità temporanee che non diano luogo a ricovero ospedaliero, dovranno essere valutati dal medico di Sede al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.

Inoltre un ulteriore motivo di impedimento -ugualmente identificato, in altra circostanza, dal Comitato G.I.A.S.- all'assistenza da parte del familiare non lavoratore convivente con la persona handicappata può essere quello determinato dalla mancanza di patente di guida del non lavoratore; motivo valido, peraltro, solo se il lavoratore **documenta** la necessità di trasportare, **nei giorni richiesti**, il figlio o parente handicappato **per visite mediche, terapie specifiche** e simili e dichiara l'impossibilità di far trasportare la persona handicappata da altri soggetti conviventi non lavoratori, in quanto sprovvisti di patente di guida.

3 – CHIARIMENTI E VARIE

3.1 - Decorrenza dell'inizio dei benefici in casi particolari

Ad integrazione di quanto previsto dalla circ. 80/95 (par. 1, 16° cpv. e nota 6) si precisa che le indennità per le agevolazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 33 della legge 104/92, possono essere riconosciute, sempre che vi sia stata effettiva astensione dal lavoro, a partire da una data diversa da quella di rilascio dell'attestato (o certificato o verbale) relativo al riconoscimento dell'handicap grave da parte della speciale Commissione medica A.S.L., non solo qualora nello stesso sia espressamente indicata una validità decorrente da data anteriore a quella del riconoscimento dell'handicap grave, ma in tutti i casi in cui la formulazione della diagnosi da parte della Commissione sia tale (ad es. quanto è presente il riferimento ad una eziologia prenatale) da far considerare l'handicap grave **senza dubbio esistente da data anteriore** a quella di presentazione alla ASL della domanda di riconoscimento (non anteriore comunque a quella di presentazione all'INPS e al datore di lavoro della relativa domanda).

3.2 - Part time verticale

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va **ridimensionato proporzionalmente**.

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore:

Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso

3.3 - Operai agricoli a tempo determinato

In merito ai lavoratori agricoli a tempo determinato, nel confermare in via generale quanto previsto dalla circ. 80/95 (par. 5) circa la impossibilità della materiale fruizione di giorni di permesso per se stessi, quali portatori di handicap, o per i figli o i familiari handicappati, quando si tratta di lavoratori agricoli occupati “a giornata”, si precisa che il riconoscimento dei giorni di permesso è possibile, invece, quando detti lavoratori sono occupati con contratto stagionale di durata pari almeno ad un mese, con previsione di attività lavorativa per 6 (o 5 giorni se viene effettuata “settimana corta”) alla settimana. Tale possibilità è comunque da escludere per le frazioni di mese, vale a dire per i mesi in cui l’attività viene svolta solo per alcuni giorni.

3.4 - Contributi figurativi

La legge, all’articolo 19, lett. a), precisa che i permessi dell’articolo 33, comma 3, della legge n.1204/1992 (permessi “a giorni”), sono coperti da contribuzione figurativa.

I permessi di cui al comma 2 (permessi “ad ore”) risultano ora coperti da contribuzione figurativa, riscattabili, oppure possono formare oggetto di versamenti volontari (v. nuovo art. 10 della legge n. 1204/71).

Sull’argomento saranno impartite disposizioni a parte.

3.5 - Modulario e documentazione

Nell’attesa della revisione della modulistica attuale, la stessa potrà essere utilizzata, con gli opportuni adattamenti e con la presentazione delle dichiarazioni di responsabilità, laddove necessarie.

Si ricorda in proposito che le certificazioni mediche non possono essere sostituite da autocertificazioni.

IL DIRETTORE
GENERALE
TRIZZINO

Note

(1) - La situazione di “genitore solo” può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale (v. circ. n. 109/2000, par. 1.3).

(2) - Si rammentano i “motivi obiettivamente rilevanti” indicati nella citata circolare, applicabili anche a persona non lavoratrice, diversa dal genitore, **sempre che risulti essere l’unica in famiglia in grado di prestare assistenza:**

- grave malattia
- presenza in famiglia di più di tre minorenni
- presenza in famiglia di un bambino inferiore a 6 anni
- necessità di assistenza anche in ore notturne e anche da parte del lavoratore (da valutare a cura del medico di Sede).

(3) - Si riporta, ad ogni buon fine, quanto riepilogato nella nota (5) della circolare n. 80 del 24.3.1995 a proposito del computo dei gradi di parentela e di affinità:

“E’ noto che i gradi di parentela si computano (art. 76 c.c.) conteggiando, per la parentela in linea retta,

le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato; così ad es. la parentela nonno/nipote è di 2° grado, quella madre/figlio di 1° grado, e così via.

In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, sempre escludendo dal conteggio il capostipite: ad esempio il grado di parentela tra fratelli è di 2° grado, quello zio/nipote è di 3° grado, quello tra cugini è di 4° grado (questi ultimi sono perciò esclusi dai benefici della legge).

L'affinità è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge (art. 78 c.c.). Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così ad esempio il grado di affinità suocero/nuora (o suocera/genero) è di 1° grado; quello tra cognati di è di 2° grado, e così via. Si sottolinea che gli affini di un coniuge non sono affini tra loro: così ad esempio la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima."

Allegato 1

I.N.P.S.

DELIBERAZIONE N. 32 DEL 7.3.2000

OGGETTO: Legge n. 104/92. Presenza, nella famiglia del soggetto handicappato grave, di familiare non lavoratore.

IL COMITATO AMMINISTRATORE DELLA GESTIONE DEGLI INTERVENTI ASSISTENZIALI E DI SOSTEGNO ALLE GESTIONI PREVIDENZIALI

(Seduta del 7.3.2000)

- **visto** l'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92;
- **viste** le disposizioni vigenti, secondo cui il riconoscimento della indennità relativa ai giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 è subordinato alla impossibilità, per altre persone presenti nella famiglia del soggetto handicappato grave, di assisterlo;
- **considerato** che tale impossibilità è stata individuata nell'espletamento di una attività lavorativa, ovvero, qualora il familiare non sia lavoratore, nei "motivi obiettivamente rilevanti" di quest'ultimo, quali i gravi motivi di salute o un obiettivo insormontabile impedimento;
- **rilevato** che determinate situazioni oggettive possono comportare effettivamente una impossibilità del familiare non lavoratore di prestare assistenza al portatore di handicap;
- **ritenuto** che le anzidette situazioni oggettive, purché debitamente documentate, non necessitano di particolari accertamenti da parte dell'Istituto ai fini della concessione, alle condizioni previste, dei permessi in questione al lavoratore, genitore, parente o affine entro il terzo grado dell'handicappato;
- **tenuto conto** che in caso di figlio minorenni l'obbligo di assistenza in capo ai genitori è da ritenere prevalente rispetto a quello di altri familiari;

DELIBERA

- 1) Ai fini della concessione dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, qualora nella famiglia del portatore di handicap siano presenti familiari non lavoratori, le situazioni di impossibilità, per questi ultimi, di assistere l'handicappato sono individuabili al verificarsi delle seguenti ipotesi:
 - a) riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le *pensioni di inabilità* o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate)
 - b) riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le *pensioni di invalidità civile*, gli *asseggni di invalidità* INPS, le

- rendite INAIL*, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
- c) età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
 - d) età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui non sia studente);
 - e) infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero.
- 2) Altre infermità temporanee, debitamente documentate, o, più in generale, i motivi di carattere sanitario, anch'essi debitamente documentati, del familiare non lavoratore dovranno essere valutati dal medico della Sede INPS al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.
- 3) In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorenni handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei due genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere tale figlio.

SITO INPS

(L. 104/1992 art. 33 D.lgs 151/2001 artt. 33 e 42, come modificati dalla L. 183/2010 e dal D.lgs. 119/2011)

A CHI SPETTANO

I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti:

- disabili in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010).

NON SPETTANO

- ai lavoratori a domicilio (Circ. 80/95, punto 4);
- agli addetti ai lavori domestici e familiari (Circ. 80/95, punto 4);
- ai lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari circ. 133 /2000 punto 3.3;
- ai lavoratori autonomi
- ai lavoratori parasubordinati

COSA SPETTA

I lavoratori disabili in situazione di gravità possono beneficiare alternativamente di:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

Si riporta di seguito la distinzione, specificata nei successivi punti a), b) e c), delle modalità di fruizione dei benefici da parte dei **genitori**, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, nonché del coniuge, dei **parenti e affini** entro il 2° grado di persone in situazione di disabilità grave con:

- età inferiore ai tre anni;
- età compresa tra tre e otto anni;
- età superiore agli otto anni.

a) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità con età

inferiore ai tre anni, possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto (perché

ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo), alternativamente di:

1. un **prolungamento** del congedo parentale (tale prolungamento può essere fruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito - msg. n. 22578/2007); i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale **non** possono superare in totale i tre anni;
2. **riposi orari giornalieri** di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
3. **tre giorni di permesso** mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti altri familiari, anche lavoratori, che possono prestare assistenza.

I genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

b) I genitori, anche adottivi o affidatari, di **figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra tre e otto anni** possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto (perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo), alternativamente di:

1. un **prolungamento** del congedo parentale (tale prolungamento può essere fruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito - msg. n. 22578/2007); i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale **non** possono superare in totale i tre anni;
2. **tre giorni di permesso** mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti altri familiari, anche lavoratori, che possono prestare assistenza.

I genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale deve intendersi alternativa e non

cumulativa nell'arco del mese.

c) I genitori, anche adottivi o affidatari, **di figli disabili in situazione di gravità**, nonché il **coniuge, i parenti e gli affini entro il 2° grado** di persone in situazione di disabilità grave possono usufruire di:

1. **tre giorni di permesso** mensile (frazionabili in ore). A titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli/sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suoceri, nuora, genero; sono affini di secondo grado: fratelli/sorelle del coniuge e nonni del coniuge.

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, **nei primi otto anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia** del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

ESTENSIONE DEL DIRITTO AI PARENTI E AGLI AFFINI DI TERZO GRADO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE

In tutti i casi sopra esposti, il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010 – circ. 155/2010).

L'espressione "**mancanti**" deve essere intesa non solo come **situazione di assenza naturale e giuridica** (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere **anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile**, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, ai fini dell'individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Frazionabilità ad ore dei 3 permessi giornalieri (msg 15995/07 - msg 16866/2007) Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, **frazionandoli in ore** opera un **limite orario mensile**. Tale limite massimo mensile fruibile è uguale all'orario normale di lavoro settimanale **diviso** il numero dei giorni lavorativi settimanali **per 3** (msg 16866/2007).

I REQUISITI

- essere **lavoratori dipendenti** (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- la **persona** che chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in **situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92** riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- mancanza di ricovero a tempo pieno della persona in situazione di disabilità grave.

Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. 155/2010).

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono (circ. 32/2012):

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente c/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a **distanza stradale superiore a 150 Km** rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro (D.lgs. 119/2011).

REFERENTE UNICO (D.lgs. 119/2011)

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 ed il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

E' fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

QUANTO SPETTA

- I permessi **fruiti a giorni** saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta** (Circ. 80/95 par. 4);
- i permessi **fruiti a ore** (assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1, 8° capoverso) saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**;
- quelli concessi a titolo di **prolungamento** del congedo parentale fino all'8° anno di vita del bambino saranno indennizzati **al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta o**

convenzionale se appartenenti a categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità per congedo parentale sulla base di retribuzioni convenzionali.

Permessi retribuiti e ANF

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare (circ. 199/1997)

FERIE E TREDICESIMA MENSILITÀ

La quota della 13^a mensilità (msg 13032/2005), o altre mensilità aggiuntive, è inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità e pertanto già corrisposta a carico dell'Istituto. Da parte del datore di lavoro quindi non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia in quanto già compresa nell'indennità erogata dall'Inps.

LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

(Circ. 80/1995, punto 4, circ. 119/1980, messaggio n. 28997/2010)

Per i lavoratori, aventi diritto, l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.

Per gli operai agricoli a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI), per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine, l'indennità viene pagata direttamente dall'Inps a seguito di domanda dell'interessato.

I **pagamenti** delle prestazioni a sostegno del reddito possono avvenire anche all'estero (msg. 000237 del 09.04.2003)

PART-TIME VERTICALE

(Circ. 133/2000, punto 3.2)

Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

LAVORO AGRICOLO

Lavoro agricolo a tempo determinato (mod. HAND/Agr. Msg. 39956/2004).

Nel caso di un rapporto di lavoro agricolo a tempo determinato, il riconoscimento dei 3 giorni di permesso è possibile solo se i lavoratori sono occupati con contratto stagionale di almeno un mese e l'attività lavorativa articolata su 6 giorni della settimana o 5 giorni se effettuano la settimana corta.

I giorni di permesso non vengono riconosciuti per le frazioni di mese in cui l'attività viene svolta solo per alcuni giorni.

LAVORI SOCIALMENTE UTILI

Ai lavoratori impegnati in **lavori socialmente utili e di pubblica utilità** (LSU/LPU) senza riduzione o sospensione dell'assegno (le domande e la documentazione vanno presentate al soggetto utilizzatore e non all'Inps – Circ. 86/1999, punto g) - Msg. 671 del 10.07.2003) spettano 3 giorni al mese (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in ore (msg 15995/07 e msg 16866/2007).

CUMULABILITA' DEI PERMESSI

Il prolungamento del congedo parentale, i riposi orari giornalieri e i permessi mensili, da fruire alternativamente, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 42, comma 4, **D.lgs. 151/2001**).

E' compatibile la fruizione dei **permessi orari ex lege n. 104/1992 per un figlio con disabilità grave** inferiore a 3 anni e dei **permessi orari (c.d. per allattamento) per altro figlio**.

Durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari, entrambi i genitori non possono fruire del congedo straordinario ex art. 42, c.5 T.U.

I permessi giornalieri possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo malattia per figlio ai sensi dell'art. 42, quarto comma, **legge n. 104/1992**.

Permane l'impossibilità, da parte di entrambi i genitori, di fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 durante il periodo di congedo straordinario, trattandosi in tal caso, di benefici diretti al medesimo fine (**msg. n. 22912/2007**), è invece possibile nello stesso mese fruire di un periodo di congedo straordinario e per un altro periodo dei permessi ai sensi dell'art. 33, c. 3, Legge n. 104/1992 a condizione che non si sovrappongano (**circ. n. 53/2008**).

Si sottolinea inoltre, che come indicato nella **circolare n. 155/2010**, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, **la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese**.

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi di cui al comma 6, art. 33, della legge n. 104/1992, può essere assistito da altro soggetto lavoratore, purché il medico di sede, in relazione alla gravità della disabilità valuti che il disabile abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore (**circ. n. 37/1999, punto 1.A**). Per tale assistenza spettano, i giorni o le ore di permesso di cui al comma 3, art. 33, della medesima legge. Al riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate (msg. 24705/2011).

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi di cui al comma 6, art. 33, legge n. 104/1992 può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale (**circ. n. 128/2003, p.6 - circ. n. 53/2008**).

Pluralità dei soggetti disabili

Qualora assista più soggetti disabili, il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora uno dei genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (**circ. n. 32/2012**).

RICORSI

Avverso i provvedimenti di reiezione delle domande di permessi retribuiti, è possibile fare ricorso al Comitato Provinciale della Struttura territoriale Inps competente rispetto alla residenza del lavoratore (Circ. 182/1997, punto 11).

Il ricorso al Comitato Provinciale non preclude la possibilità di adire le vie giudiziarie.

CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità (d.l. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993 - circ. n. 32/2006).

La **certificazione provvisoria** di disabilità in situazione di gravità deve essere rilasciata dal medico specialista ASL e **deve specificare**, per essere ritenuta idonea, oltre alla diagnosi, anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza (**circ. 32/2006 punto 2**).

La **certificazione provvisoria** rilasciata dalla **Commissione Medica Integrata ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92** può essere presa in considerazione anche prima dei 90 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di patologie oncologiche la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi 15 giorni dalla domanda alla Commissione Medica Integrata.

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero delle somme indebitamente percepite per aver fruito di tali permessi retribuiti.

DURATA DELLA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

La **certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo** (circ. 53/2008, punto 5).

LA DOMANDA

La presentazione delle domande dei permessi retribuiti (L.104/92) deve essere effettuata in **modalità telematica** (circ. 117/2012) attraverso uno dei seguenti tre canali:

WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto - servizio di "Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito";

Patronati – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;

Contact Center Multicanale – attraverso il numero **803164** gratuito riservato all'utenza che chiama da telefono fisso e il numero **06164164** con tariffazione a carico dell'utenza chiamante abilitato a ricevere esclusivamente chiamate da telefoni cellulari.

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione, non scade alla fine dell'anno solare (msg 39956 del 9.12.2004), non deve essere rinnovata annualmente allo scadere dei 12 mesi di validità (circ. 53/2008 punto 4), dovrà essere completa delle previste dichiarazioni di responsabilità e, entro 30 giorni dal cambiamento, il richiedente i permessi dovrà comunicare le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta (circ. 53/2008 punto 4).

La domanda va ripresentata solo in caso di riconoscimento temporaneo della disabilità grave (circ. 53/2008 punto 4) e nell'evenienza di variazione del datore di lavoro.

Ai fini della concedibilità dei permessi il lavoratore dovrà fornire informazioni in merito a:

- l'eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto in condizione di disabilità grave;
- la revisione del giudizio di disabilità grave da parte della Commissione Medica Integrata;
- le modifiche ai permessi richiesti.

Il lavoratore agricolo a tempo determinato, oltre a presentare solo all'Inps il modello di domanda, deve inoltrare anche il MOD. HAND AGR per ciascuno dei mesi interessati.

N. B.: Il riconoscimento della **disabilità grave produce effetto** dalla data del rilascio del relativo attestato, salvo che nello stesso sia indicata una validità decorrente dalla data della domanda (Circ. 80/95)

In caso di adozione nazionale/internazionale informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.



IL PROGETTO SINDACALE DELL'UNICOBAS PER LA SCUOLA



IL PROGETTO SINDACALE DELL'UNICOBAS PER LA SCUOLA

CGIL, CISL, UIL, SNALS e Gilda parlano di contratto, ma fanno finta di non sapere che proprio grazie all'accordo siglato da loro con Tremonti siamo in blocco, che il contratto da biennale (per la parte economica) l'hanno fatto diventare triennale e soprattutto che hanno portato la scuola nel calderone indistinto del pubblico impiego, all'interno del quale vige la regola (DL.vo 29/1993) che gli 'aumenti' non possano superare l'inflazione programmata dalla parte datoriale (Ministro dell'economia). Per questo, col passaggio dalla lira all'euro, avemmo un rinnovo del 2% a fronte del dato Istat al 6% e di un aumento dei prezzi al consumo pari al 50%. Per questo, dal 1995 abbiamo contratti sempre sotto l'inflazione dichiarata (dato Istat) e reale (incremento vero del costo della vita) e non potremo MAI neppure avvicinarci alla media retributiva europea, ove siamo (tenendo presente anche la diversità dei costi standard) all'ultimo posto, persino sotto a Grecia e Portogallo. O si esce dal pubblico impiego e dal campo di vigenza del DL.vo 29/1993, come l'Unicobas vuole da anni, o risulta PERSINO RIDICOLO parlare di stipendi (...europei).

Con il DL.vo 29/93 il governo Amato, col placet di CGIL, CISL, UIL, privatizza il rapporto di lavoro della Scuola (ma non dell'Università, dei magistrati, dell'esercito, della sicurezza). Questo è il primo passo essenziale dell'impiegatizzazione del corpo docente. Da allora non esiste più il ruolo, bensì l'incarico a tempo indeterminato (tipico un tempo del supplente annuale), o a tempo determinato per i precari, che sarebbe come dir loro 'lasciate ogni speranza o voi che non siete entrati'. Il ruolo era soprattutto uno scudo a garanzia dell'autonomia della funzione docente e del rispetto del dettato costituzionale sulla libertà di insegnamento, tipico del lavoratore 'non subordinato' e professionale (valutabile, in caso di controversie, solo da chi ha competenze per farlo com'erano i consigli di disciplina eletti previsti dai Decreti Delegati ed aboliti nel 2008 da Brunetta). L'eliminazione del ruolo, e la contestuale trasformazione del preside in 'datore di lavoro', annunciava già nel 1993 la figura del 'dirigente' (ruolo aziendalista che confligge con la comunità educante e con l'ambito collegiale e democratico di autogoverno della scuola). Il dirigente, introdotto con la cosiddetta 'autonomia' nel 2000, è diventato quindi l'arbitro assoluto di ogni controversia disciplinare, insieme all'Ufficio Scolastico Provinciale. Essi decidono 'inaudita altera parte'. Infine, come avrebbe voluto la Aprea con il suo ddl, ma anche Ichino e la Giannini oggi, il dirigente è potuto diventare anche l'arbitro delle assunzioni scuola per scuola senza controllo pubblico ed il 'valutatore' delle 'performance di qualità'. Per questo, con l'ausilio di Confederali ed 'Autonomi', la controparte persegue lo smantellamento di quel che resta degli organi collegiali: Collegio Docenti (che si vorrebbe solo consultivo) e Consiglio di Istituto (da trasformare in 'consiglio di amministrazione' di scuole-fondazioni). Grazie alla cd. 'autonomia i Consigli Scolastici Provinciali non esistono più dal 2000 e gli insegnanti non eleggono più il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione dal 1997: se avessero tolto organismi di tale importanza a qualsiasi altra categoria professionale ci sarebbe stata un'insurrezione, mentre noi abbiamo avuto persino un ministro che intendeva 'valutarci' a quiz, come poi imposto agli studenti con il dozzinale metodo Invalsi.

Dulcis in fundo, la vexata quaestio degli automatismi d'anzianità. Il DL.vo 29/93 li cancella del tutto. Per noi è stato seguito un 'percorso a tempo': il 'congelamento' non è che l'anticamera dell'eliminazione degli scatti. Erano biennali e sono stati trasformati in 6 'gradoni': il primo di 3 anni, i successivi tre di 6 anni e gli ultimi due di 7. Anche senza alcun rinnovo contrattuale, oggi avremmo una retribuzione molto più alta se avessimo conservato quegli scatti. S'è detto che con quegli aumenti d'anzianità (che invece hanno conservato i docenti universitari, i magistrati ed i militari di carriera) 'sarebbero andati avanti tutti, anche i cialtroni'. Però persino la Svizzera, paese 'meritocratico'-liberista per eccellenza, che non prevede automatismi d'anzianità per nessuno, li conserva SOLO per gli insegnanti (e sono annuali), perché in tutto il mondo si sa bene che ad insegnare si impara soprattutto insegnando.

Per le ragioni su addotte (ed al contrario dei Cobas, per i quali 'i lavoratori' sarebbero 'tutti uguali'), l'Unicobas vuole un contratto specifico per tutta la scuola fuori dall'area del pubblico impiego (dove non è prevista certo la 'libertà di impiego' e dove non esistono le responsabilità penali che gravano su chi a che fare con minori) e l'istituzione di un Consiglio Superiore della Docenza (con diramazioni provinciali), adibito a garantire, così come per la Magistratura, l'autonomia e la terzietà della Scuola pubblica. Senza tutto ciò la privatizzazione della scuola e la sua subordinazione alle caste della politica ed agli interessi economici di parte, è sicura. Per tutta la scuola, docenti ed ata, dal momento che anche un collaboratore scolastico ha competenze di vigilanza che un usciere del ministero non ha, dal momento che gli aiutanti tecnici hanno competenze di coadiuvazione educativa e gli amministrativi firmano bilanci di milioni che ovunque (anche nel sistema privato) darebbero luogo a retribuzioni ben più alte.

LA SCUOLA CHE VOGLIAMO.

SCHEMA DI RIFORMA PROPOSTA DALL'UNICOBAS

Volendo avviare una riflessione sul futuro della scuola italiana, crediamo sia necessario partire dalla consapevolezza che per migliorare la qualità dell'istruzione non si possa prescindere dalla riqualificazione del personale che opera all'interno delle istituzioni scolastiche. Detto questo, ecco le nostre proposte.

Una riforma dell'organizzazione scolastica e **l'istituzione di un'area contrattuale specifica per il comparto della scuola**, di cui si indicano di seguito i capisaldi ispiratori:

- **istituzione di un Consiglio superiore della docenza** come organo di autogoverno e di garanzia della deontologia professionale dei docenti, formato da insegnanti eletti su base nazionale e regionale che abbiano il compito di definire gli standard professionali attraverso l'individuazione di meccanismi volti al monitoraggio dell'efficacia dell'insegnamento e della valorizzazione del merito, di sovrintendere alla formazione iniziale e in itinere dei colleghi, (anno sabatico), di intervenire sulle norme di accesso all'insegnamento, di gestire l'albo professionale e l'ambito disciplinare, di statuire e far rispettare il codice deontologico professionale;
- **riconoscimento del ruolo professionale** dei docenti e del contributo del resto del personale ATA. Per gli insegnanti attraverso il ruolo unico docente (parificazione retributive e dell'orario) e **l'individuazione di un'area contrattuale per la scuola fuori dai dettami del Dl 29/1993**, che ne valorizzi la specificità nei confronti del pubblico impiego e adegui le retribuzioni alla media europea;
- **potenziamento e rilancio delle funzioni degli organi collegiali**, in opposizione alla trasformazione della scuola in fondazioni gestite da consigli di amministrazione presieduti dal dirigente, con l'assegnazione discrezionale allo stesso dell'ambito valutativo della professionalità dei docenti ed ATA, nonché del titolo ad assumere direttamente il personale;
- **creazione di una carriera per i docenti** di ogni ordine e grado che preveda la possibilità di operare, a metà carriera, all'interno degli Atenei ai fini della formazione di base dei nuovi insegnanti;
- **abilitazione** come requisito minimo per l'insegnamento e eliminazione della terza fascia GI: quello del docente è un lavoro ad altissimo tasso di responsabilità, confrontarsi con delle menti in fase di crescita implica una doverosa preparazione;
- preside elettivo.

Il progetto di riformasi basa sulle seguenti istanze valide per le scuole di ogni ordine e grado:

- **limitazione del numero degli alunni per classe** ad un massimo di 24 sull'organico di fatto e 20 in presenza di un alunno diversamente abile;
- garanzia del **rapporto 4 a 1 tra insegnanti di sostegno** e alunni diversamente abili;
- la presenza di almeno un **mediatore culturale** per la facilitazione dell'integrazione di studenti stranieri;
- **seconda lingua obbligatoria**: nel caso della scuola primaria, di quella secondaria di primo grado e delle scuole secondarie di secondo grado come Istituti Tecnici e Professionali dove deve essere una lingua comunitaria; per quel che concerne i licei la scelta è libera;
- trasformazione dell'ora di religione in un corso di **Storia delle Religioni** da praticarsi una sola ora a settimana in tutte le scuole di ogni ordine e grado;
- **creazione di laboratori anche non strettamente curriculari**, dei quali lo studente deve sceglierne obbligatoriamente almeno due, destinati a classi aperte, nel caso della scuola primaria e secondaria di primo grado anche per "età mentali";
- **aprire le strutture scolastiche al territorio** e favorire la fruizione gratuita dei laboratori, delle biblioteche e degli impianti sportivi. Per una scuola come centro d'aggregazione territoriale e di integrazione.

SCUOLA DELL'INFANZIA

- introduzione di principi pedagogici basati sulle intuizioni dei più importanti pedagogisti italiani e stranieri con particolare attenzione a Maria Montessori, alle sorelle Rosa e Carolina Agazzi, a Tina Tomasi e Lamberto Borghi, a Friedrich Froebel e Freinet;
- **estensione dell'obbligo scolastico** all'ultimo annodi scuola dell'infanzia (5 anni di età).

SCUOLA PRIMARIA

- ritorno alla suddivisione della scuola primaria in 2 cicli: 1° ciclo (dalla prima alla seconda classe) 2° ciclo (dalla terza alla quinta classe);
- completa e coerente attuazione del tempo pieno, abrogazione del cosiddetto "maestro unico" o "prevalente" e ripristino dell'insegnamento modulare basato sulla divisione in due aree prevalenti (linguistico-espressiva e logico-matematica) con l'affidamento di alcune altre discipline specifiche (ed. motoria, ed. musicale, lingue straniere, informatica, storia delle religioni) ad insegnanti con titoli e competenze inerenti;
- introduzione dello studio di due lingue straniere comunitarie e del linguaggio musicale;
- ritorno al programma ministeriale di Storia come prima della riforma Moratti e ritorno al curriculum ciclico, cfr. programmi per la scuola primaria del 1985;
- avvicinamento ai linguaggi informatici e multimediali;
- eliminazione dei moduli "a scavalco" o verticali;
- per l'ultimo anno di scuola primaria si prevede la suddivisione dell'orario scolastico tra insegnanti di scuola primaria e scuola secondaria di primo grado, così da facilitare il passaggio dei bambini ad un sistema pedagogico relativo ad una diversa fase dell'età evolutiva, in parziale analogia con il modello francese;

- ripristino dei giudizi analitici e dell'esame di licenza di scuola primaria.

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

- per il primo anno si prevede (come per l'ultimo anno della primaria), la **suddivisione dell'orario scolastico tra insegnanti di scuola primaria e secondaria di primo grado** per valorizzare gli elementi di continuità del *curriculum*, in parziale analogia con il modello francese;

- **introduzione dello studio del latino fin dalla seconda classe della scuola secondaria di primo grado.** Nel momento in cui gli ultimi interventi controriformistici sulle scuole superiori stanno minando fortemente la possibilità degli studenti di qualsiasi tipo di liceo di apprendere proficuamente le strutture linguistiche e i contenuti letterari della cultura latina, si ravvisa invece proprio la necessità di rilanciare lo studio del latino, chiamando l'opinione pubblica a riflettere sulla sua utilità in generale e nel nostro Paese in particolare. Attraverso lo studio del latino si sviluppano esponenzialmente le capacità di apprendimento della sintassi e della semantica della lingua italiana e delle lingue neolatine, si potenziano le abilità logico-deduttive estendibili a tutti i campi del sapere, inclusi naturalmente quelli di ambito scientifico e tecnologico. Viceversa, l'enorme patrimonio storico-artistico del nostro Paese rischia di essere ulteriormente dimenticato e di apparire agli occhi delle future generazioni come qualcosa di "inutile e derelitto", e quindi alieno da sé, laddove invece costituisce una ricchezza culturale ed economica che identifica e contraddistingue l'Italia ed ha sempre orientato i gusti estetici degli altri Paesi europei;

- introduzione di un'area **tecnico-pratica e artistico-musicale** che si avvalga del supporto di specifici laboratori artigianali ed artistici e che miri allo sviluppo delle competenze e capacità manuali e creative dei ragazzi in raccordo con le esigenze specifiche del territorio, anche in vista dell'orientamento verso le scuole superiori;

- introduzione di un'area **laboratoriale curricolare** per l'avvicinamento dei ragazzi alla comprensione e decodificazione dei **linguaggi "non letterari" cinematografico e teatrale**;

- approfondimento della conoscenza e potenziamento delle abilità di utilizzo dei linguaggi informatici e multimediali.

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

- innalzamento **dell'obbligo scolastico all'effettivo raggiungimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado o almeno al raggiungimento di una qualifica professionale**, questo per garantire una effettiva scolarizzazione e combattere la dispersione, problema sempre più grave in Italia;

- **separazione "dialettica" degli studi della storia e della geografia**, ricollocando ciascuna delle due materie nell'ambito della disciplina di competenza tramite l'assegnazione di un monte ore adeguato e di una programmazione comune;

- **aumento delle ore disciplinari di italiano**: ribadiamo la necessità di un loro incremento a fronte della consapevolezza che agli istituti superiori approdano studenti sempre più deboli nelle capacità di utilizzo della lingua a causa di un generalizzato processo di semplificazione ed essenzializzazione dei codici comunicativi; va inoltre considerato il fatto che è sempre più cospicua la quantità di studenti per i quali l'italiano non è lingua madre;

- **studio del diritto come disciplina a sé stante** e quale elemento formativo ed interdisciplinare capace di sviluppare la responsabilità e la coscienza del cittadino di appartenere ad una collettività civile e solidale. Tale insegnamento deve essere assegnato ad un docente specializzato nella materia;

- nel caso del **Liceo delle Scienze Umane**, inserimento dello studio della **didattica della lingua italiana come "Lingua 2"**;

- PER TUTTI I LICEI

o studio del **latino obbligatorio**. A tal proposito si precisa che il percorso liceale deve garantire agli studenti l'accesso, in maniera serena e proficua, a qualsiasi corso universitario di laurea e a tal fine deve prevedere un *curriculum* di discipline che conferisca una solida formazione di base. Ad esempio, l'istituzione di per sé apprezzabile del liceo coreutico, prevista dalla riforma Gelmini, necessita di un ampliamento dell'offerta formativa per quanto concerne le discipline di cultura generale quali l'italiano, il latino, la matematica, nonché la fisica, la chimica e la biologia;

o portare a 3 le ore dedicate alla filosofia per ogni tipo di liceo oltre al Classico, e introduzione di almeno un'ora di **Storia della musica e ascolto musicale**;

- ISTITUTI TECNICI E PROFESSIONALI

o **potenziamento delle attività laboratoriali** attraverso l'istituzione di laboratori relativi alle professioni artigianali e artistiche che sviluppino le competenze manuali e creative degli studenti anche in raccordo con il patrimonio e le esigenze del territorio;

o realizzazione di un **percorso strutturato di alternanza scuola-lavoro attraverso la formula degli stages**, durante gli ultimi due anni di corso, **integrati al curriculum e funzionali al raggiungimento degli obiettivi disciplinari**, ma che non compromettano la possibilità degli studenti di continuare il loro percorso scolastico anche nella prospettiva del proseguimento degli studi universitari. Per realizzare tale integrazione è necessaria un'**attività di forte raccordo con le regioni** e il mondo dell'impresa e l'istituzione della **figura di un docente tutor** a tempo pieno che garantisca la validità didattica del percorso e vigili sul rispetto delle norme di sicurezza e sui diritti (anche sindacali, vedi il diritto di assemblea e di sciopero) degli studenti-lavoratori.

PROPOSTA DI DELIBERA DI BLOCCO DI TUTTE LE ATTIVITÀ AGGIUNTIVE

Il Collegio dei Docenti dell'Istituto _____, nella seduta del _____,

visto che l'art. 7, comma 2 del D.Lgs. n. 297/94 stabilisce: "Il Collegio dei Docenti ha potere deliberante in materia di funzionamento didattico del circolo o dell'istituto... Esso esercita tale potere nel rispetto della libertà di insegnamento garantita a ciascun docente";

visto che ai sensi dell'art. 5/5 del D.Lgs. n. 297/1994: "Le funzioni di segretario del consiglio sono attribuite dal direttore didattico o dal preside a uno dei docenti membro del consiglio stesso";

visto che l'art. 25/5 del D.Lgs. 165/2001 prevede: "Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti".

visto che nessuna norma prevede la figura del "coordinatore di classe", e che nei Consigli di Classe il verbale può essere siglato a turno da un Docente membro del Consiglio stesso;

visto che peraltro per effetto del D.P.R. n. 275/99 e segnatamente degli artt. 3, 4, 5 e 6 tutti gli aspetti dell'attività didattica sono attribuiti all'autonomia delle istituzioni scolastiche e quindi sono di competenza degli organi collegiali della scuola;

visto che per effetto dell'art. 117, comma 3 della Costituzione, l'autonomia scolastica è "fatta salva" e quindi deve essere rispettata anche dal legislatore ed a maggior ragione dal Governo;

visto che dalle suesposte disposizioni risulta evidente che "l'adozione dei libri di testo e la scelta dei sussidi didattici", in quanto connesse alle scelte di programmazione didattica, rientrano nella più generale competenza del Collegio dei Docenti in materia di funzionamento dell'attività didattica;

visto che peraltro l'art. 7, comma 2 del D.Lgs. n. 297/94 non impone alcun obbligo in materia al Collegio dei Docenti, ma attribuisce un potere la cui modalità di esecuzione rientra nella discrezionalità del Collegio stesso; visto che pertanto le disposizioni ministeriali non possono imporre obblighi al Collegio dei Docenti in materia didattica;

considerato che il Collegio dei Docenti di questo Istituto intende proseguire l'azione di lotta intrapresa per il ritiro della LEGGE 13 luglio 2015, n. 107 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti" detto "La Buona Scuola", ma è determinato a scegliere modalità che abbiano la minor ricaduta negativa su studenti e famiglie;

considerato che la LEGGE 13 luglio 2015, n. 107 privatizza de facto la scuola statale, influenzando in questo i Docenti affinché non si impegnino a sviluppare quella capacità analitico-critica che è costituzionalmente affidata ai Docenti stessi;

preso atto che la partecipazione massiccia alla protesta non ha finora indotto negli Organi competenti un ripensamento, e che la protesta può risultare rilevante solo qualora siano insidiati gli interessi economici dei soggetti le cui attività economiche si incentrano sulla scuola (soprattutto case editrici ed agenzie di viaggio); tutto ciò visto e considerato, il Collegio dei Docenti delibera:

dimissioni dei coordinatori di classe e dei segretari;

dimissioni dei Docenti dalle Funzioni Strumentali;

dimissioni del "vicepreside" e dei collaboratori del Dirigente Scolastico;

non adesione alle direttive inerenti alla somministrazione delle prove In.Val.SI;

sospensione dei progetti con finanziamenti vincolati e con finanziamenti attinenti al FIS;

sospensione dei viaggi di istruzione;

sospensione delle attività inerenti ai dipartimenti disciplinari;

sospensione delle Olimpiadi della Matematica, Fisica, Chimica, Certamina, Giochi di Archimede;

sospensione delle visite guidate;

sospensione dell'uso della LIM;

Questa scelta permetterà di:

1. dimostrare che i Docenti hanno compreso l'importanza di respingere con ogni mezzo legittimo la LEGGE 13 luglio 2015, n. 107, e di difendere la Scuola Statale (l'unica pubblica) come istituzione e come organo costituzionale volto a garantire il diritto dei cittadini all'apprendimento, all'istruzione, alla cultura, al pluralismo, alla democrazia;
2. impedire che ai Docenti (in qualità di coordinatori) vengano attribuite funzioni diverse da quelle della funzione docente, dimostrando che finora sono stati sfruttati i Docenti stessi per sopperire alla mancanza di personale di segreteria;
3. dimostrare che la Scuola funziona meglio senza burocratizzazione, gerarchizzazione e verticismo (ossia senza le funzioni strumentali - peraltro sottopagate - e senza far somigliare la Scuola a un'azienda);
4. tornare a fare didattica liberamente senza esser condizionati dalle direttive Invalsi;
5. dare un taglio alla trasformazione della Scuola in "progettificio";
6. far comprendere all'industria turistica che non è interesse di nessuno sostenere un Governo che intenda smantellare e privatizzare la Scuola Statale;
7. opporsi alla politica di smantellamento dei Collegi dei Docenti perseguita mediante la loro parcellizzazione in "dipartimenti";
8. protestare contro la logica della cultura come "competizione";
9. dimostrare a studenti e famiglie che la didattica, pur potendo avvalersi di mezzi tecnologici, non è sostituibile dai medesimi, e che pertanto un buon Docente può realizzare ottime lezioni anche (o forse meglio) senza la LIM;
10. proporre contenuti improntati al massimo rigore scientifico;
11. garantire una formazione di dimensione europea;
12. favorire l'attività autonoma e la personalizzazione del lavoro degli studenti (ricerca delle informazioni, trattamento dei dati acquisiti).

Il Collegio dei Docenti dell'Istituto _____ non verrà meno ai propri doveri ed alle proprie responsabilità, testimoniando con il proprio impegno l'importanza della propria lotta per una Scuola libera ed adeguatamente finanziata.

Alle famiglie degli alunni chiediamo comprensione, solidarietà ed attivo sostegno. In particolare, la gestione unilaterale e discrezionale da parte del dirigente delle 'risorse' umane e professionali delle scuole produrrà sicuramente ulteriori disparità fra istituto ed istituto, consegnando la definizione delle linee del Piano dell'Offerta Formativa e la gestione (chiamata diretta e valutazione discrezionale dei docenti) del progetto educativo della Scuola della Repubblica ad una sola persona, divenuto 'dominus' incontrastato, e 'spacchettando' in modo inaccettabile l'intero progetto formativo, che diverrà in tal modo 'cosa del preside'. Il dirigente ottiene di fatto maggiori poteri in ordine alla 'sua' scuola dello stesso Ministro dell'Istruzione: di fatto potrà decidere se attivare o meno il tempo pieno, quali materie potenziare e quali comprimere e, soprattutto, come dovranno essere insegnate e quale dovrà essere il livello di 'selezione'. Un dispositivo del genere porterà inevitabilmente anche nella scuola pubblica la logica delle scuole di tendenza: ad es., potrà ancora definirsi 'pubblica' quella scuola che grazie ad uno di quei presidi che non amano si parli d'altro che del 'creazionismo', avrà in odio (e vieterà) la teoria del 'big bang'? Ciò è del tutto possibile a fronte dei poteri incondizionati che Renzi ha attribuito al dirigente. Invitiamo altresì i Collegi Docenti delle scuole d'Italia ad unirsi alla nostra protesta.



GUIDA SUL PART TIME

GUIDA SUL PART TIME

Il termine per la presentazione della domanda per la richiesta di part time è generalmente fissata al 15 marzo di ogni anno. I docenti interessati devono inoltrare la domanda, per il tramite del Dirigente scolastico della scuola di servizio, all'Ambito Territoriale competente. Il contratto di variazione del rapporto ha decorrenza dal 1° di settembre successivo all'inoltro della domanda ed ha una durata di due anni. Al termine dei due anni non è necessaria la richiesta di proroga per il proseguimento del part time, invece il ritorno al full time necessita di esplicita richiesta formale.

Requisiti e modalità per inoltrare la domanda

Possono beneficiare (se assunti con contratto a tempo indeterminato):

- i docenti (anche neo - immessi in ruolo con nomina giuridica dal 1° settembre precedente alla data fissata per l'inoltro della richiesta) di ogni ordine e grado;
- il personale delle istituzioni educative, dei conservatori e delle accademie,
- il personale A.T.A. delle scuole di ogni ordine e grado, con esclusione dei DSGA
- il personale che sarà collocato in quiescenza dal 1° settembre successivo alla data fissata per l'inoltro della richiesta) e che chiederà il mantenimento in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale (subordinato alla verifica delle condizioni di esubero, dopo le operazioni di mobilità)

Si possono verificare 3 casi

- personale già titolare di contratto part-time da almeno un biennio, che intende chiedere il rientro a tempo pieno dal 1° settembre 2014. In questo caso è necessario produrre specifica domanda entro il 15 marzo 2014. La mancata richiesta del rientro è considerata una conferma del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- personale che intende modificare l'articolazione della prestazione del servizio, cioè il numero delle ore settimanali o il tipo, orizzontale/verticale
- personale che richiede per la prima volta la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale

La domanda, già inoltrata, può essere revocata entro i termini stabiliti dal singolo USR. Non esiste una normativa esplicita che consente, invece, di rinunciare al provvedimento già disposto.

LA CIRCOLARE DELLA FUNZIONE PUBBLICA n. 9 del 30 GIUGNO 2011 ha precisato che di fronte ad una istanza del lavoratore, l'amministrazione non ha l'obbligo di accoglierla, né la trasformazione avviene in modo automatico. La trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni

dalla domanda. La novità più consistente della Circolare è dunque che la trasformazione del rapporto di lavoro in part time è subordinata alla valutazione discrezionale dell'amministrazione interessata

La valutazione dell'istanza si basa su 3 elementi:

- la capienza dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in riferimento alle posizioni della dotazione organica (Il Dirigente Scolastico deve verificare che non sia già saturata, per l'a.s. in corso, l'aliquota del 25% destinata al personale docente con rapporto a tempo parziale rispetto alla dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e comunque il limite di spesa massima annua prevista per la dotazione organica medesima);
- l'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto. Lo svolgimento dell'altra attività non deve essere in conflitto e la trasformazione non è concessa quando l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con altra amministrazione;
- l'impatto organizzativo della trasformazione, che può essere negata quando dall'accoglimento della stessa deriverebbe un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente.

L'istanza va sicuramente rigettata in caso di pregiudizio alla funzionalità complessiva della scuola. Le motivazioni del diniego devono essere evidenti, per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell'atto, di ripresentare nuova istanza se lo desidera, e se è il caso consentire l'attivazione del controllo giudiziale.

Hanno precedenza:

- i lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche
- lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 comma 3 della legge 104 del 1992, con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni
- lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave

Per il personale docente di ogni ordine e grado che non intende variare volontariamente il proprio orario di servizio, ma la modifica si rende necessaria per garantire l'unicità dell'insegnamento, in seguito alla definizione del numero effettivo di classi autorizzate in organico di fatto, il numero di ore di lavoro e l'articolazione dell'orario di servizio sarà definito dal Dirigente Scolastico tenendo conto delle esigenze

dell'interessato, per quanto le stesse siano compatibili con quelle prevalenti di buon funzionamento dell'Istituzione. [indicazione dell'UST di Viterbo nota n. 322 del 28/01/2013]

N° DOMANDE

Possono essere accolte domande **nel limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva** di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

ORARIO DI SERVIZIO

La durata minima delle prestazioni lavorative deve essere di norma pari almeno al 50% di quella a tempo pieno.

Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (**tempo parziale orizzontale**);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (**tempo parziale verticale**);
- c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (**tempo parziale misto**), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61

Bisogna in ogni caso tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.

In ogni caso non è consentito l'impiego di personale a tempo parziale nelle classi delle scuole elementari o nelle sezioni di scuola materna ove l'insegnamento debba essere interamente svolto da un unico docente. Per quanto concerne i docenti dell'istruzione secondaria di primo e secondo grado, titolari su classi di concorso comprendenti più discipline, la fruizione del part-time deve essere funzionalmente raccordata alla scindibilità del monte orario di ciascun insegnamento della classe di concorso stessa.

I docenti di sostegno con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere utilizzati su posti che comportino interventi di sostegno su singoli alunni di durata superiore alla metà dell'orario settimanale obbligatorio d'insegnamento stabilito per ciascun grado di scuola.

RETRIBUZIONE

Al docente saranno corrisposti gli emolumenti in misura proporzionale alle ore di servizio.

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/88 e successive modificazioni ed integrazioni.

FERIE

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno

Al fine di stabilire l'entità delle ferie spettanti al dipendente, assume esclusivamente rilievo il numero delle giornate (e non delle ore) lavorative prestate.

Il numero di giorni di festività sopresse è pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

ATTIVITA' AGGIUNTIVE

Il docente è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Segnaliamo la risposta dell'USR Veneto relativamente al monte ore delle attività funzionali, ex art. 29 comma 3 lettere a) e b) del CCNL 2006/09, addebitabili ai docenti con contratto di lavoro part-time.

La risposta contiene delle indicazioni precise:

- la quantità di debito orario cui è tenuto il docente part-time dovrà essere determinata in misura proporzionale all'orario stabilito;
- dovranno essere adottate, dalle Istituzioni scolastiche soluzioni organizzative che consentano al docente part-time di partecipare a quelle attività collegiali valutate indispensabili.
- Il Dirigente Scolastico dovrà fornire al docente part-time un calendario individualizzato; delle attività funzionali all'insegnamento, ove risulti esplicitato l'ordine di priorità delle sedute, compatibili con il suo orario di servizio e ritenute assolutamente necessarie all'espletamento del servizio medesimo.

PART TIME E LEGGE 104/92

Non ci sono limitazioni per i docenti che usufruiscono del part time orizzontale (riduzione oraria per tutti i giorni della settimana), mentre per il part time verticale la fruizione è limitata ad alcuni giorni della settimana. La circolare INPS del 22 luglio 2000 ha disposto che "il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore:

Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso"

PART TIME E CONGEDI PARENTALI

Per il part time orizzontale la questione non si pone, perché si ha diritto a congedi e permessi nella stessa misura del personale a tempo pieno.

Per il part time verticale possiamo fare riferimento agli Orientamenti Applicati dell'ARAN per altri Comparti. Secondo tali orientamenti le assenze dovute a congedo parentale si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto.

In assenza di un Orientamento per la scuola e poiché nel CCNL 2007 non vi è una disposizione che regoli il caso, al docente a part time verticale si dovrebbero calcolare solo i giorni in cui presta l'attività lavorativa e non tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto, tenendo anche conto che il docente in questione non sarebbe tenuto ad altre attività nei giorni in cui non presta servizio.

PART TIME E ALTRO LAVORO

Qualora la prestazione lavorativa risulti superiore al 50% di quella a tempo pieno, resta confermato, per il docente, il divieto di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo tranne quelli per cui la legge o altra fonte normativa ne prevedano esplicitamente l'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza a condizione che questa sia stata effettivamente rilasciata.

E' invece consentito svolgere una seconda attività (autonoma o subordinata) a condizione che:

- l'orario di servizio non superi il 50 per cento della prestazione ordinaria;
- si comunichi entro 15 giorni al Capo d' istituto il successivo inizio della seconda attività;
- che la prestazione aggiuntiva non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio nell' Amministrazione di appartenenza e non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità della stessa.

PART TIME E SOVRANNUMERO

I docenti in part - time mantengono la titolarità presso la sede di servizio, a meno che non partecipino volontariamente alle procedure di mobilità.

Nell'ipotesi di soprannumerarietà relativa sia all'organico di diritto che alla determinazione della situazione di fatto, si procede, per l'assegnazione della sede nei confronti dei soprannumerari di cui al precedente comma, con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno, secondo la vigente normativa.

PART TIME ED ESAME DI STATO

I docenti con rapporto di lavoro a tempo parziale:

- possono essere designati commissari interni negli Esami di stato;
- hanno facoltà e non obbligo di presentare la domanda in qualità di commissari esterni.

Qualora siano nominati, la prestazione lavorativa deve essere svolta secondo l'orario e le modalità previste per il rapporto a tempo pieno. In questo caso competono la stessa retribuzione e lo stesso trattamento economico che percepirebbero senza la riduzione dell'attività lavorativa.



RAPPRESENTANZA E DEMOCRAZIA SINDACALE NEGATE

Le norme sulla rappresentanza sindacale e la democrazia (negata)

I dati finali dei voti validati dalla Commissione Elettorale Provinciale confermano quanto avevamo anticipato all'inizio dello scrutinio: l'Unicobas supera la CISL, la UIL e la Gilda ('maggiormente rappresentativi' e firmatari di contratto) diventando il quarto sindacato scuola nella capitale (provincia compresa). L'Unicobas quasi RADDOPPIA i voti raccolti solo due mesi fa nelle elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. La crescita dell'Unicobas non è solo percentuale: raccogliamo quasi il 100% di voti secchi in più. Questo zittisce qualsiasi contumelia sul decremento dei votanti o sulla 'differenza' fra le due competizioni elettorali. In verità, se differenza c'è fra le due elezioni, è etica e qualitativa. Infatti questa è la prova provata che le elezioni RSU, utilissime per eleggere i soggetti della contrattazione nei singoli istituti, sono assolutamente una truffa per determinare la rappresentanza sindacale, sia sul piano nazionale che locale. Sono bastati 15 giorni di ripristino (temporaneo) del diritto di tenere assemblee in orario di servizio (parecchie delle quali boicottate), vergognosamente garantito solo temporaneamente per la campagna elettorale per il CSPI, per ottenere questo risultato. Un grande successo del sindacalismo di base che fa prevedere anche un'adesione massiccia al blocco degli scrutini, visto che, insieme, copriamo il 25% della categoria dei principali ordini e gradi di scuola: nella scuola Superiore l'Unicobas, da solo, ha il 13% ed i Cobas il 15%.

ROMA: COMPARAZIONE ELEZIONI CSPI 2015 – RSU 2015

	VOTI CSPI 2015		VARIAZIONI		VOTI RSU 2015	
	28 Aprile	%	VOTI	%	3-4-5 Marzo	%
CGIL	9718	30,98%		-9,37%		40,35%
COBAS	3830	12,21%		+6,51%		5,70%
SNALS	3368	10,74%		-3,40%		14,14%
UNICOBAS	2873	9,16%	+1382	+6,34%	1491	2,82%
UIL	2302	7,34%		-6,08%		13,41%
GILDA	2218	7,07%		+1,46%		5,61%
CISL	1973	6,29%		-8,20%		14,49%
ANIEF	1512	4,82%		+2,03%		2,79%
USB	448	1,43%		+1,11%		0,31%
ALTRI	2643	8,43%		+6,77%		1,65%
					(77,58%)	(Affluenza al voto)
AVENTI DIRITTO	68688					
VOTANTI	32360 (47,11%)				(77,78%)	
BIANCHE	399 (1,23%)				(0,48%)	(% bianche)
NULLE	1076 (3,32)				(0,9%)	(% nulle)
VOTI VALIDI	31369					
Scuole Censite	504 (100%)					

Sino al '97 le norme richiedevano per la rappresentatività il raggiungimento della soglia del 5% dei voti validi nelle elezioni di categoria (Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione, antesignano proprio del Consiglio Superiore dell'Istruzione, per la Scuola). Nel periodo fra un'elezione e l'altra il calcolo avveniva sui sindacalizzati. Il raggiungimento del 5% su lista nazionale significava tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto di categoria; una soglia analoga su lista provinciale garantiva la partecipazione alle trattative decentrate. La legge "Bassanini" del Novembre '97 ha stravolto le regole: impedisce la presentazione di liste nazionali, imponendo unicamente liste di istituto e delega alle OOSS concertative la scelta del 'rito'. Così, nella Scuola (8.400 sedi centrali), CGIL, CISL, UIL, SNALS e Gilda impongono la presentazione di una lista per istituto: ovviamente meno liste si presentano, meno voti si possono raccogliere. Vengono elette «Rappresentanze Sindacali Unitarie» titolate unicamente a trattare solo su questioni minimali, sulla scorta di

contratti nazionali e provinciali sottoscritti da rappresentanti nominati dalle burocrazie sindacali senza controllo elettivo. In più, i firmatari del contratto nazionale hanno titolo alle contrattazioni nelle scuole anche a voti zero! È impossibile per le nuove organizzazioni non concertative, alle quali è negato ogni strumento di sostegno (persino i permessi sindacali), la competizione con le vecchie strutture, che possiedono nel pubblico impiego un esercito di circa 4.000 «distaccati» pagati dallo stato. Alle OOSS «non rappresentative» sono interdette le assemblee in orario di servizio, così non possano trovare i candidati ed i sottoscrittori necessari a presentare le liste, né fare campagna elettorale eventualmente li trovino. Le firme da raccogliere sono congrue per le singole scuole (2% degli aventi diritto), ma assolutamente improponibili nell'ottica di una sommatoria nazionale. Sarebbe come se – nelle elezioni politiche – i partiti fossero obbligati a presentare una lista per ogni seggio elettorale, dovendo così raccogliere almeno 600.000 firme per coprire tutto il territorio nazionale. Come le elezioni per il CSPI dimostrano, sarebbe 'imbarazzante' per CGIL, CISL, UIL & C. competere ad armi pari, come le regole democratiche invece imporrebbero. Con elezioni nazionali significherebbe passare dal monopolio al pluralismo ed essere, in più, costrette a far scegliere direttamente dai lavoratori anche le proprie delegazioni trattanti. Ma il marchingegno non si ferma qui. Al fine di favorire i sindacati pronta-firma, è stato inventato un meccanismo ulteriore, assolutamente indecente. Si tratta della cosiddetta «media»: il 5% non viene infatti calcolato più sui voti o sugli iscritti (com'era sino al 1997), ma facendo media fra i due parametri. In tal modo la soglia sul dato elettorale sale automaticamente, dovendo i sindacati nuovi compensare la ovvia carenza di iscritti a fronte di quanti esistono da almeno quarant'anni. Significativo è che il 10% dei sindacalizzati (che sono il 35%) equivale alla metà esatta del 10% sui voti validi (mediamente il 70%), utile ad un sindacato di nuova formazione (e se non il 10, sarà il 9 o l'8%). Confederali & C., che in decenni si sono garantite comunque il 10% dei sindacalizzati, resterebbero così «rappresentative» anche qualora non raccogliessero voti! I sindacati che non raggiungono tali folli parametri vengono privati di ogni diritto e spazzati via persino dal piano decentrato, anche se, come l'Unicobas Scuola, possiedono comunque il 10% dei voti nelle elezioni per il Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione ed il 5% delle deleghe nell'ambito di numerose province. Un sindacato può anche avere il 60% delle deleghe su base provinciale e non essere ammesso a nessuna trattativa decentrata. Una norma del genere, traslata in politica, avrebbe come effetto per i partiti che non possedessero da Canicatti a Bolzano un quorum nazionale calcolato sul 5% di media fra voti ed iscritti (sic!), non solo l'esclusione dal Parlamento, ma anche da ogni consiglio regionale, provinciale, comunale o municipale e, di concerto, da ogni permesso per fare propaganda, manifestare, tenere comizi ed ottenere qualsivoglia rimborso elettorale, visto che in campo sindacale vengono negati quasi tutti i diritti. In Europa sindacati come l'Unicobas hanno pieni diritti. In Francia, ad esempio, con un'analoga percentuale di voti riportata nelle elezioni professionali (vd. SUD Education) – i cui risultati la legge italiana oggi esclude per il calcolo della rappresentanza – avremmo 21 aspettative annue a carico dello stato: in questo Paese non possiamo avere neppure esonerati a carico del sindacato. L'Italia è come il Cile di Pinochet, o la Polonia del generale Jaruzelskij, quando venne messa fuorilegge «Solidarnosc»: ipocriti! Come accennato, per paura che le sigle pronta-firma perdessero ugualmente l'egemonia sindacale sul mondo dell'istruzione (retribuito al livello più basso del ventaglio europeo), all'Unicobas (ed ai sindacati di base) viene negato dall'Ottobre '99 il diritto di tenere assemblee in orario di servizio in qualsiasi scuola (anche ove abbiamo 50 iscritti su 100 fra docenti ed ATA). Finanche negli istituti dove abbiamo una o più RSU elette. In aperta violazione di quanto stabilisce lo Statuto dei Lavoratori, che assegna, letteralmente, tale facoltà alle Rappresentanze 'singolarmente o congiuntamente'. Questa vera e propria opera di regime statuita per contratto dalle OOSS firmatarie in pieno conflitto d'interessi, è stata sanzionata dalla magistratura con almeno 20 sentenze di condanna per comportamento antisindacale in capo ai dirigenti scolastici responsabili del diniego opposto all'Unicobas ed alle sue RSU. Nondimeno viene reiterata di contratto in contratto. Il caso della scuola è emblematico di norme ritagliate sugli interessi dei pronta-firma: nei comuni di Roma, Milano e Napoli (circa 50.000 addetti ognuno), per le elezioni RSU basta presentare un'unica lista con 200 firmatari (la concorrenza del sindacalismo di base è troppo bassa...). Negli ex provveditorati corrispondenti, che annoverano una quantità simile di dipendenti, occorrerà produrre da 300 a 504 liste (una per scuola), con almeno 1.500 firme ed altrettanti candidati. Sarebbe ben altra cosa calcolare la «rappresentatività» con elezioni basate innanzitutto su liste nazionali, poi provinciali e di singolo istituto (per la delegazione trattante di quel livello), nonché solo sul dato elettorale puro. Ma il mondo della politica, collaterale a questo sistema sindacal-imprenditoriale, tace nella sua totalità ed anche le '5 Stelle', più volte sollecitate, stanno ancora ... a guardare.

Stefano d'Errico (Segretario nazionale)



SENTENZE SUL DIRITTO DELLA SINGOLA RSU AD INDIRE ASSEMBLEE IN ORARIO DI SERVIZIO



Come si legge nella nota qui riprodotta, i segretari regionali del Lazio di CGIL, CISL, UIL, SNALS segnalano al Direttore Regionale un Dirigente scolastico 'reo' di aver concesso un'assemblea sindacale in orario di servizio nella provincia di Roma (a Civitavecchia) perché "richiesta da un solo componente la RSU (eletto nelle liste Unicobas)". Una vera e propria VERGOGNA, perché:

- a) il Dirigente in questione non ha fatto che il proprio dovere democratico, suffragato da 18 sentenze che **PROPRIO SU QUESTO ARGOMENTO HANNO DATO RAGIONE ALL'UNICOBAS** e ribadito il diritto della singola RSU ad indire assemblee sindacali, così come statuito dall'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 2, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7/8/1998 SULLA COSTITUZIONE DELLE RSU NEL PUBBLICO IMPIEGO (accordo intercompartmentale sottoscritto proprio da CGIL, CISL, UIL, SNALS-CONFSAI);
- b) la nota in oggetto è tendenziosa e fuorviante, in quanto tira in ballo l'art. 8 del citato CCNQ che nulla rileva su chi abbia titolo ad indire assemblee in orario di servizio, mentre omette di menzionare l'art. 2 che TESTUALMENTE recita: "Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell' art 10" (appunto le RSU);
- c) infatti non si può accusare un dirigente di aver agito fuori dalle 'corrette relazioni sindacali' quando le stesse OOSS che lo rimproverano hanno sottoscritto un CCNQ il quale (testualmente) afferma che le RSU hanno titolo ad indire assemblee sindacali **CONGIUNTAMENTE** o **DISGIUNTAMENTE** (come peraltro recita anche la L. 300/70);
- d) il Tribunale di Civitavecchia si è espresso per ben 5 volte sulla questione, con condanne esemplari ex art. 28, L. 300/70 (comportamento antisindacale) per i Dirigenti che, ascoltando le sirene di questi sindacati (uno dei quali, lo SNALS, nel 2004, era stato cacciato dal Giudice di merito mentre pretendeva di presenziare all'udienza senza legittimazione alcuna) avevano in passato negato l'assemblea alle RSU dell'Unicobas;
- e) organizzazioni sindacali le quali, invece di usare forze e militanti per curare gli interessi di docenti ed ata (senza CCNL da ormai 10 anni), trovano il tempo per provare a SEQUESTRARE ai lavoratori le 10 ore annue di assemblea retribuita in orario di servizio, cercando d'imporre loro di fruirne UNICAMENTE quando ad indirle sono i soli firmatari di contratto (contratti peraltro dequalificanti che ci hanno portati all'ultimo livello retributivo della UE), **SI DEFINISCONO DA SOLE**.

UNA LUNGA STORIA GIUDIZIARIA.

NONOSTANTE il tentativo di negare le assemblee in orario di servizio al sindacalismo di base fosse già stato avviato in precedenza, **E DICHIARATO ILLEGITTIMO** da varie sentenze –

([Sentenza del Tribunale di Milano del 14 giugno 1999](#)), persino dalla Corte d'Appello

([Sentenza della Corte di Appello di Roma del 29 gennaio 2001](#)), nonché del Tribunale di Crema ([Sentenza del Tribunale di Crema del 6 febbraio 2001](#)) -

DAL CONTRATTO SCUOLASOTTOSCRITTO IL 15 MARZO 2001 (art. 13, lettera b) **IN POI** viene ancora pedissequamente ribadita la disprezzabile affermazione che le assemblee potrebbero essere indette "dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti".

Questo abuso messo in atto dalla dittatura dei firmatari contratto CGIL, CISL, UIL, SNALS è stato dichiarato NULLO da:

1) [Sentenza del Tribunale di Civitavecchia del 28/5/2001](#).

La sentenza afferma esplicitamente:

"Quanto al diritto di indire assemblee sindacali, esso, quindi, deve essere riconosciuto non solo alla RSU in quanto tale, bensì anche alle singole associazioni sindacali elette in seno alla RSU".

La sentenza dichiara "non rilevante l'art. 13 del CCNL 15/3/2001".

La sentenza del Giudice del Lavoro di Civitavecchia del 28/5/2001 è stata poi confermata dalla

2) [Sentenza del Tribunale di Pinerolo del 29 novembre 2001](#).

Il Giudice, con una motivazione ineccepibile, dichiara "nullo" l'art. 13 del CCNL 15/3/2001 ed afferma esplicitamente:

«Posto che quod nullum est nullum producit effectum, un atto fondato su una norma contrattuale affetta da nullità è di per sé ingiustificato e, se contrasta con norme di legge e di contratto altrimenti applicabili, è illegittimo.»

Infine il Giudice ordina al Ministero dell'Istruzione "*di consentire assemblee sindacali retribuite in orario di servizio, a richiesta dei singoli componenti delle RSU, in locali idonei di pertinenza del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, anche se ubicati all'esterno (di taluno) degli istituti scolastici (di alcuni) dei richiedenti*".

Il Tribunale di Pinerolo ha poi respinto in data 2 maggio 2002 la pretestuosa ed infondata opposizione dell'Avvocatura dello Stato alla sentenza del 29/11/2001:

3) [Sentenza del Tribunale di Pinerolo del 2 maggio 2002](#).

A conferma delle sentenze precedenti è intervenuta quindi una nuova:

4) [Sentenza del Tribunale di Civitavecchia del 28 gennaio 2002](#).

A proposito dell'art 13 del CCNL 15/3/2001 il Giudice dichiara in maniera ineccepibile: "a nulla rileva il disposto dell'art. 13 del contratto collettivo nazionale integrativo del comparto scuola del 15 marzo 2001, sia perché porterebbe a sopprimere di fatto i diritti previsti e disciplinati dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori, sia perché attribuirebbe alla pubblica amministrazione, attraverso la scelta di sottoscrivere il contratto con date organizzazioni sindacali, il potere di scegliere altresì le organizzazioni che possono beneficiare o meno delle prerogative sindacali normativamente riconosciute, ciò che rappresenta, all'evidenza, una conseguenza inaccettabile".

Inoltre il Giudice chiarisce che: "*l'indizione dell'assemblea in una scuola diversa da quella di pertinenza della RSU non può considerarsi illegittima.*"

Il Giudice conclude ordinando di "*di riconoscere a richiesta del rappresentante eletto RSU dell'Unicobas il diritto di indire assemblea sindacale in orario di servizio anche fuori dai locali della scuola*".

5) [Sentenza del Tribunale di Livorno del 18 maggio 2002](#)

Il Giudice ordina al Ministero dell'Istruzione la cessazione del comportamento posto in essere nei confronti del sindacato UNICOBAS,

consentendo al componente R.S.U. eletto nelle liste del sindacato Unicobas di indire assemblee sindacali in orario di servizio.

Come si evince dal lungo elenco che segue, ciò è ormai giuridicamente LAPALISSIANO. Esplicitamente riconosciuto in primis dalla

6) [Sentenza del Tribunale di Roma del 16 dicembre 2002](#)

7) Il Tribunale di Livorno, con [sentenza del 23/7/2003](#), CONFERMA la [sentenza del 18/5/2002](#), depositata il 18/8/2003, e ribadisce la piena legittimità delle assemblee sindacali in orario di servizio indette dai rappresentanti RSU dell'Unicobas, respinge la pretestuosa e infondata opposizione del Ministero dell'Istruzione e ne conferma la condanna per attività antisindacale. Il Giudice del Lavoro di Livorno conferma così il diritto della singola componente RSU di indire assemblea in orario di servizio.

8) Il Tribunale di Civitavecchia, con [sentenza del 19/9/2003](#), CONFERMA la [sentenza del 28/1/2002](#), ribadendo la piena legittimità delle assemblee sindacali in orario di servizio indette dai singoli rappresentanti RSU dell'Unicobas congiuntamente con il Coordinamento delle RSU dell'Unicobas, anche in sede diversa da quella dell'Istituto di appartenenza, e respinge la pretestuosa e infondata opposizione del Ministero dell'Istruzione e ne conferma la condanna per attività antisindacale.

Il 15 dicembre 2003 il Tribunale di Firenze ha ribadito ancora una volta che il diritto di indire assemblea spetta al singolo componente della RSU:

9) [Sentenza del Tribunale di Firenze del 15/12/2003](#)

Il 5 febbraio 2004 il Tribunale di Civitavecchia ha ribadito ancora una volta che il diritto di indire assemblea spetta al singolo componente della RSU:

10) [Sentenza del Tribunale di Civitavecchia del 5/2/2004](#)

Il Giudice, applicando in maniera ineccepibile lo Statuto dei Lavoratori e il CCNQ 7/8/1998, evidenzia che, alla luce di tali norme, “a nulla rileva il disposto dell'art. 8 del CCNL del comparto scuola per il quadriennio normativo 2002/2005”.

Ma la più IMPORTANTE SENTENZA (destinata a fare giurisprudenza) è questa:

11) ([Sentenza della CORTE SUPREMA di CASSAZIONE n. 1892 del 1 febbraio 2005](#)). Testualmente, vi si legge: “L'autonomia collettiva quindi può spaziare nell'ambito delle prerogative sindacali prevedendone di nuove e diverse rispetto a quelle contemplate dalla normativa di sostegno posta dal titolo III dello Statuto dei lavoratori, ma senza giungere a riconoscere ad un sindacato, o a determinati sindacati, una situazione differenziata di vantaggio che lo collochi ingiustificatamente quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro sì da qualificarlo quale sindacato di comodo”, perciò “...il diritto di indire l'assemblea è riconosciuto al singolo componente della r.s.u. e non già a quest'ultima come organismo a funzionamento necessariamente collegiale”, poiché: “la prerogativa prevista dall'art. 20 Stat. lav. in favore delle r.s.a. non richiedeva che l'indizione dell'assemblea fosse necessariamente congiunta potendo le riunioni sindacali essere convocate ‘singolarmente o congiuntamente”.

In seguito, è stato più volte ribadito il diritto del SINGOLO COMPONENTE DELLA RSU d'indire l'assemblea dei lavoratori in orario di servizio:

12) [Sentenza del Tribunale di Livorno del 10 febbraio 2005](#)

13) [Sentenza del Tribunale di Vicenza del 27 luglio 2006](#)

14) [Sentenza del Tribunale di Palermo del 27 novembre 2006](#)

15) [Sentenza del Tribunale di Livorno del 9 aprile 2008](#)

16) [Sentenza del Tribunale di Roma del 9 luglio 2008](#)

Principi generali:

I singoli componenti delle RSU hanno diritto di indire l'assemblea sindacale in orario di servizio nella loro istituzione scolastica o anche in altra sede.

Lo dicono testualmente:

- sia l'art. 20 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)
- sia l'art. 2, comma 2, del CCNO 7/8/1998 SULLA COSTITUZIONE DELLE RSU NEL PUBBLICO IMPIEGO (accordo intercompartimentale sottoscritto da CGIL, CISL, UIL, CONFSAL): “2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art 10”. Infatti, al primo posto nell'elenco di cui all'art. 10 figurano i “componenti delle RSU”.

Il CCNQ 7/8/1998 vale in tutto il pubblico impiego. Accordi e contratti di comparto non possono peggiorare i diritti acquisiti con le leggi o negli accordi di primo livello.

RIASSUMENDO:

CIVITAVECCHIA, Giudice Ciani, 5.2.2004: “Per completezza giova, inoltre, evidenziare che a nulla rileva il disposto dell'art. 8 del CCNL del comparto scuola per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il primo biennio economico 2002/2003, secondo cui (v., in precedenza l'art. 13 del CCNL del 15 marzo 2001 e l'art. 13 del CCNL del 1995) “le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono indette con specifico ordine del giorno: ... b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti con le modalità dell'art. 8 comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998”, sia perché porterebbe a sopprimere di fatto i diritti previsti e disciplinati dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori, sia perché attribuirebbe alla pubblica amministrazione il potere di scegliere, attraverso la scelta di sottoscrivere il contratto con date organizzazioni sindacali, il potere di scegliere altresì le organizzazioni che possono beneficiare o meno delle prerogative sindacali normativamente riconosciute, ciò che rappresenta, all'evidenza, una conseguenza inaccettabile.

Per tutti i motivi sopra esposti deve, dunque, essere dichiarata l'antisindacalità della condotta denunciata e, per l'effetto, devesi ordinare al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, al provveditorato agli Studi di Roma ed al Dirigente Scolastico della Scuola media statale G. Carducci di Civitavecchia di cessare il predetto comportamento, di riconoscere a richiesta del rappresentante eletto RSU dell'Unicobas il diritto di indire assemblea sindacale in orario di servizio, di concedere, a richiesta della rappresentante eletta RSU in rappresentanza dell'Unicobas, locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali in orario di servizio”.

Cron. 153/04

IL TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA

In persona della dott.ssa Stefania Ciani in funzione di Giudice del lavoro ha pronunciato il seguente

DECRETO

Nel procedimento iscritto al n. 1695 Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2003

A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 22 gennaio 2004;

letti ed esaminati gli atti di causa, nonché le note depositate da parte ricorrente in data 29 gennaio 2004;

osserva

Con ricorso ex art. 28 Legge n. 300 del 1970, depositato in data 27 novembre 2003, il Sindacato **Unicobas Scuola, Segreteria Provinciale di Roma**, in persona del segretario provinciale Stefano D'Errico, esponeva che il dirigente scolastico della Scuola media statale G. Carducci di Civitavecchia, con lettera del 31 ottobre 2003, visto il CCN del Comparto Scuola sottoscritto il 24 luglio 2003, aveva rigettato la richiesta formulata dalla prof.ssa Giovanna Maliandi, nella sua qualità di rappresentante sindacale, eletta RSU Unicobas, di convocazione dell'assemblea sindacale in orario e in luogo di servizio, asserendo che le assemblee sindacali in luoghi di lavoro potrebbero essere indette solo dalle rappresentanze sindacali unitarie e non dal singolo membro della RSU.

Tutto ciò premesso e ritenuta l'illegittimità e l'antisindacalità del comportamento tenuto, il sindacato Unicobas ricorreva all'intestato Tribunale affinché con decreto immediatamente esecutivo dichiarasse antisindacale la denunciata condotta e, in conseguenza, ordinasse al Ministero della Pubblica Istruzione, al Provveditorato degli Studi di Roma e al Dirigente Scolastico della Scuola media statale G. Carducci la cessazione del comportamento antisindacale e discriminatorio posto in essere nei confronti del sindacato ricorrente e la concessione a richiesta della rappresentante sindacale eletta RSU in rappresentanza dell'Unicobas, di locali idonei allo svolgimento di assemblee sindacali in orario di servizio; chiedeva, infine, di disporre l'affissione dell'emanando decreto nei luoghi di lavoro accessibili a tutti i lavoratori per la durata di trenta giorni e la pubblicazione dello stesso sui quotidiani il Messaggero e la Repubblica a cura e spese dei convenuti.

Non si costituivano in giudizio il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, il Provveditorato agli Studi di Roma e la Scuola media statale G. Carducci, che, pertanto, devono essere dichiarati contumaci.

All'udienza del 22 gennaio 2004, il Giudice si riservava di decidere concedendo termine per il deposito di note fino al successivo 30 gennaio.

Il ricorso è fondato e merita di essere accolto.

Il contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998 prevede, infatti, all'art. 2 comma 2 che **"le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10"**; questa norma prevede, a sua volta, che "i dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1988, hanno diritto ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato sono: **i componenti delle RSU...."**.

Orbene il dato testuale non consente di interpretare la norma nel senso che legittimati ad indire le assemblee sindacali sono i componenti della RSU nel loro complesso ovvero unitariamente considerata. La dottrina più attenta, dal canto suo, non ha mancato di rilevare che il tenore letterale dell'accordo interconfederale del 1993, che ha sancito la scomparsa delle RSA di cui all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e la creazione delle RSU, depone nel senso di escludere che queste ultime siano esclusivamente un organismo plurisoggettivo, in cui la rilevanza esterna va riconosciuta solo all'organo collegiale.

Il legislatore del 1970, con la disposizione di cui al più volte menzionato art. 19 della legge n. 300, aveva previsto la creazione di tante RSA quante erano le associazioni titolari dei requisiti previsti dalla medesima norma e ad ognuna aveva riconosciuto il diritto di assemblea, secondo il disposto del successivo art. 20, riconoscendo, in tal modo, il diritto di ogni associazione sindacale, costituita in RSA, ad indire assemblee, singolarmente o congiuntamente. Orbene non v'è alcuna norma che indica a ritenere che l'avvicendamento delle RSU alle RSA abbia fatto venir meno il diritto di assemblea già riconosciuto ad ogni associazione sindacale costituita in RSA, dovendosi, piuttosto, riconoscere che siffatto diritto spetta attualmente alle organizzazioni sindacali elette nell'ambito della RSU, quale risulta essere, nel caso di specie, l'odierna ricorrente.

Conseguentemente ad ogni singola componente sindacale eletta nella Rsu devono essere riconosciuti quei diritti e quelle prerogative prima spettanti alle organizzazioni sindacali costituite in RSA.

Quanto al diritto di indire assemblee sindacali, in particolare, esso deve, quindi, essere riconosciuto non solo alla RSU in quanto tale, bensì anche alle singole associazioni sindacali elette in seno alla RSU. Lo stesso accordo interconfederale del 1° dicembre 1993, del resto, ha espressamente riconosciuto il diritto di ogni associazione sindacale stipulante il contratto collettivo nazionale di lavoro di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, con ciò escludendo che la RSU abbia rilevanza solo unitariamente considerata.

Priva di alcun è la tesi che pretende di correlare gli artt. 2 e 10 del contratto collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 con l'art. 8 comma 1 dell'accordo collettivo quadro per la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni del 7 agosto 1998, a norma del quale "le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti": l'art. 8 citato, infatti, disciplina unicamente l'attività delle R.S.U., non già l'esercizio delle prerogative sindacali dei suoi componenti.

Diversamente opinando, ovvero ritenendo che anche in campi ed ambiti differenti dall'attività posta in essere dalla RSU operi il principio dell'unitarietà, verrebbero frustrati i diritti dei membri di minoranza della RSU che potrebbero non ottenere mai l'avallo delle proprie iniziative sindacali o potrebbero vedere limitate le stesse.

Per completezza giova, inoltre, evidenziare che a nulla rileva il disposto dell'art. 8 del CCNL del comparto scuola per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il primo biennio economico 2002/2003, secondo cui (v., in precedenza l'art. 13 del CCNL del 15 marzo 2001 e l'art. 13 del CCNL del 1995) "le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono indette con specifico ordine del giorno: ... b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti con le modalità dell'art. 8 comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998", sia perché porterebbe a sopprimere di fatto i diritti previsti e disciplinati dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori, sia perché attribuirebbe alla pubblica amministrazione il potere di scegliere, attraverso la scelta di sottoscrivere il contratto con date organizzazioni sindacali, il potere di scegliere altresì le organizzazioni che possono beneficiare o meno delle prerogative sindacali normativamente riconosciute, ciò che rappresenta, all'evidenza, una conseguenza inaccettabile.

Per tutti motivi sopra esposti deve, dunque, essere dichiarata l'antisindacalità della condotta denunciata e, per l'effetto, deve essere ordinato al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, al provveditorato agli Studi di Roma ed al Dirigente Scolastico della Scuola media statale G. Carducci di Civitavecchia di cessare il predetto comportamento, di **riconoscere a richiesta del rappresentante eletto RSU dell'Unicobas il diritto di indire assemblea sindacale in orario di servizio**, di concedere, a richiesta della rappresentante eletta RSU in rappresentanza dell'Unicobas, locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali in orario di servizio.

Deve essere dichiarato non luogo a provvedere sulle istanze di affissione e pubblicazione del presente decreto non essendo normativamente previsti detti mezzi di pubblicità.

Ricorrono giusti motivi, avuto riguardo alle ragioni della decisione ed ai dubbi interpretativi esistenti in materia, per disporre l'irripetibilità delle spese di lite, stante la contumacia dei resistenti.

P.Q.M.

Il Tribunale, pronunciando sul ricorso ex art. 28 Legge n. 300 del 1970 presentato in data 27 novembre 2003 da Unicobas Scuola Segreteria Provinciale di Roma, così decide:

accoglie il ricorso e per l'effetto dichiara antisindacale il comportamento di cui è causa;

ordina al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, al Provveditorato agli Studi di Roma ed al Dirigente Scolastico della Scuola media statale G. Carducci di Civitavecchia:

- **di cessare dal comportamento posto in essere nei confronti della RSU Unicobas;**
- **di consentire, a richiesta della RSU Unicobas di indire assemblea sindacale in orario di servizio;**
- **di concedere, a richiesta della rappresentante sindacale eletta RSU in rappresentanza dell'Unicobas, locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali in orario di servizio.**

Dichiara non luogo a provvedere sulle istanze di affissione e pubblicazione del presente decreto.

Spese irripetibili

Manda alla cancelleria di comunicare il presente decreto alla parte ricorrente.

Così deciso in Civitavecchia il 5 febbraio 2004

Il Giudice
Dott.ssa Stefania Ciani

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Civitavecchia 5/2/2004

Il Cancelliere
Pasquale Scicchitano

SENT. N. 319 /03.
N. 586/2002 RG LAV.
CRON. 866/03

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI LIVORNO
Sezione Monocratica del Lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro Dr. Selmi ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa N. 586/2002 Ruolo Lavoro

TRA

SCUOLA MEDIA STATALE "MICHELANGELO", in *persona* del Dirigente Scolastico p. t.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, in persona del ministro in carica, rappresentati e difesi dall'Avvocatura dello Stato di Firenze presso i cui Uffici in Via degli Arazzieri n. 4. domiciliario.

CONTRO

SINDACATO UNICOBAS SCUOLA SEGRETERIA. PROVINCIALE DI LIVORNO, in persona del Segretario Provinciale, rappresentato *dall'avv.* Armando Scotto e *dall'avv.* Claudio Altini e domiciliato *nello studio* di quest'ultimo in Via Grande n. 82 Livorno.

Oggetto: Opposizione avverso decreto Giudice del Lavoro in data 18.5.2002, ai sensi dell'art. 28 St. Lav.

Conclusioni delle parti:

Per i ricorrenti; Voglia il Giudice .accogliere il ricorso.

Per il resistente: Voglia il Giudice respingere il ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso **depositato** in data 14.6.2002, la Scuola Media Statale "Michelangelo" in persona del Dirigente Scolastico p. t. e il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro in carica, proponevano opposizione avverso il decreto emesso, ai sensi dell'art. 28 St. Lav., dal Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Livorno in data 18.5.2002, a seguito

di ricorso presentato dal Sindacato **Unicobas Scuola** – Segreteria Provinciale di Livorno,

nella persona del segretario provinciale, chiedendo la revoca del decreto **opposto e**, per l'effetto, dichiararsi non antisindacale la mancata concessione, da parte, del Preside della Scuola "Michelangelo" dell'autorizzazione allo svolgimento di assemblea sindacale che avrebbe dovuto tenersi **in data 19.4.2002.**

L'impugnato decreto dichiarava l'antisindacalità della condotta in questione, ordinando alle amministrazioni opponenti la cessazione di tale comportamento consentendo, a richiesta del componente della RSU eletto nelle liste del sindacato UNICOBAS, di indire assemblee sindacali in *orari* di servizio e in locali idonei all'interno della scuola.

A fondamento del ricorso le amministrazioni opponenti contestavano la fondatezza dell'assunto

posto dal Giudice a fondamento della sua decisione e cioè che il contratto collettivo nazionale quadro del 7.8.1998 sulle modalità dei distacchi, aspettative e permessi (che alla stregua del combinato disposto degli artt. 2 e 10, avrebbe consentito ad un singolo componente della RSU di indire, in *orario* di servizio, assemblee riguardanti la generalità dei dipendenti o, gruppi di *essi*) **non** era derogabile in peius da parte del CCNL di comparto del 15/2/2001 (che all'art. 13 comma 2, clausola su cui era fondato il rigetto considerato antisindacale, disponeva che tali assemblee potevano essere indette solo dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti).

Negavano in particolare le amministrazioni convenute l'esistenza di un **principio** di gerarchia tra livelli di contrattazione collettiva diversi da quelli previsti dall'art. 45 del D. Lgs 29/1993, norma che non contemplava il "contratto collettivo quadro", figura quest'ultima prevista dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri all'A.R.A.N. del 5.9.1994, come strumento di carattere transitorio ed alternativo con altre fonti collettive per fissare linee comuni di disciplina uniforme per tutti i comparti nelle materie che abbiano valenza generale per tutti i dipendenti.

Tale ambito esulava dalla fattispecie oggetto del presente giudizio che non aveva carattere transitorio e non riguardava la generalità dei dipendenti bensì la legittimazione delle r.s.u.

Sostenevano quindi le amministrazioni convenute la prevalenza dell'art. 13 del CCNL del 15.2.2001 sia in applicazione del criterio cronologico successione dei contratti, essendo quest'ultimo posteriore al CCNQ del 7.8.1998, sia alla luce del disposto dell'art. 13 comma 3 dello stesso CCNL 15.2.2001 che manteneva ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7.8.1998 per quanto non previsto o modificato dallo stesso **articolo**.

Contestavano infine le amministrazioni opponenti, tanto che il combinato disposto degli artt. 2 e 10 del CCNQ fosse inequivocabilmente interpretabile nel senso indicato dal Giudice della fase sommaria, ben potendo, sostenevano, l'avverbio "congiuntamente o disgiuntamente " essere *rivolto* alla RSU nel suo complesso e non ai suoi singoli membri, con la conseguenza che le clausole in questione avrebbero comunque riservato **alla RSU**, da sola e insieme ad altre, la possibilità di indire assemblee, sia la possibilità di considerare, in tema di rapporti tra fonti collettive, una riforma in peius, la riserva alla RSU nel **suo complesso** della facoltà oggetto di controversia.

La **UNICOBAS Scuola**. - Segreteria Provinciale, in persona del segretario provinciale, **si costituiva** in giudizio contestando la fondatezza del ricorso e chiedendo il rigetto dell'opposizione.

La o. s. convenuta opposta ribadiva, **in particolare**, il diritto di un singolo componente della RSU, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2 e 10 del CCNQ e dell'art. 42, comma 6, del D. LGS 165/2001, a convocare assemblee sindacali nel luogo di lavoro e l'inderogabilità in senso peggiorativo del suddetto CCNQ anche alla luce della particolare funzione assegnata allo stesso e cioè quella di fissare norme comuni per tutta l'amministrazione pubblica, in modo da garantirne l'uniformità, da parte di un contratto collettivo di comparto.

Contestava inoltre l'interpretazione offerta dalle amministrazioni oppponenti nel senso del punto 9 della direttiva della Presidenza del Consiglio nel senso di attribuire al CCNQ un carattere transitorio ed una sua utilizzabilità alternativa rispetto ad altri strumenti collettivi.

All'udienza del 16.7.2003 il Giudice decideva ed emetteva dispositivo di sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il decreto opposto ha affermato l'antisindacalità della condotta oggetto di controversia sulla base del combinato disposto degli artt. 2 e 10 del contratto collettivo nazionale quadro del 7.8.1998 (d'ora in poi CCNQ 1998), interpretando gli *stessi* nel senso di consentire la convocazione di assemblee sul luogo di lavoro riguardanti la generalità dei dipendenti o gruppi di essi anche dai singoli componenti delle R.S.U.

Il Giudice della fase sommaria riteneva poi tale disposto contrattuale non derogabile, se non in melius (contrariamente quindi a quanto affermava essere avvenuto nel caso di specie), perché di livello superiore, dal disposto dell'art. 13, comma 2. lett. b CCNL 5.2.2001 (d'ora in poi CCNL 2001), norma contrattuale, sulla quale era invece fondato l'operato del Preside della Scuola Media Statale "Michelangelo" (che sulla base di essa aveva rigettato, con lettera in data 15.4.2002, la richiesta di convocazione assemblea sindacale avanzata dal rappresentante **UNICOBAS**), clausola che invece dispone chiaramente che le assemblee sindacali in orario di lavoro possono essere indette solo dalla RSU nel suo complesso (con deliberazione a maggioranza secondo le modalità di deliberazione stabilite dall'art. 8, comma 1, dell'accordo quadro sulla elezione della R.S.U. del 7.8.1998) e non dai singoli suoi componenti.

Ritiene il Tribunale che il decreto opposto meriti conferma.

Si osserva, che l'**art. 2, punto 2**, del CCNQ 1998 emanato in materia di *"modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative, dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali"* **afferma che "Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro dai soggetti indicati nell'art. 10"**.

Tra i soggetti indicati nel suddetto articolo 10 vi sono poi, espressamente, i **"componenti della RSU"**.

Ritiene il giudicante, conformemente alla conclusioni raggiunte in sede sommaria e contrariamente a quanto sostenuto dall'amministrazione opponente con specifico motivo di opposizione, che tale disposto contrattuale non possa interpretarsi che nel senso di attribuire ai singoli componenti della RSU, e non a quest'ultima nel suo complesso, *il* potere di indire assemblee sul luogo di lavoro ai sensi dell'art. 20 St. Lav.

Ciò non solo risulta essere la volontà delle parti contraenti così come inequivocabilmente si evince dal combinato disposto dell'art. 2, comma 2 e 10 del **CCNQ 7.8.1998**, che attribuisce tale potere "singolarmente o congiuntamente" ai soggetti indicati *nel* successivo art. 10, tra cui sono compresi esplicitamente i singoli **componenti** della RSU, ma risulta essere un'applicazione coerente e necessitata della normativa dettata dal combinato disposto dell'art. 20 St. Lav. e dell'**art. 47** del d. lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d. lgs. n. 396/97 (ora art. 42 d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) nonché dell'art. 4 dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

L'art. 20 St. Lav. Statuisce infatti che le assemblee sul luogo di lavoro "... **sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva...**" per poi affermare al quarto e ultimo comma che "**Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti di lavoro anche aziendali**", attribuendo pertanto il potere in questione anche alla singola R.S.A.

A tale statuizione, si osserva, deve attribuirsi (così come ad ogni specifica disposizione contenuta nei primi tre commi dell'art. 20 St. Lav.) natura imperativa essendo consentito alla contrattazione collettiva, alla stregua di quanto sancito dal quarto comma dello stesso articolo 20, dettare esclusivamente una disciplina integrativa, ma non modificativa della stessa (**non potrebbe pertanto la contrattazione collettiva negare alla singola RSA il potere di convocare assemblee**).

L'art. 47 del d. lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d. lgs. n. 396/97 (ora art. 42 d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) ha quindi previsto che "**i componenti della rappresentanza unitaria del personale**" siano "**equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni**".

Analogamente l'art. 4 dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (che, come espressamente dichiarato nella premessa dello stesso "assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel protocollo stipulato tra Governo e parti sociali il 23 Luglio 1993") stabiliva che **i componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali previsti dal titolo 3° dello Statuto, titolo comprendente l'art. 20.**

Non potranno pertanto essere ritenuti condivisibili neanche i motivi di opposizione fondati sulla sussistenza di una efficacia derogatoria o comunque sulla prevalenza del disposto dell'art. 13, comma 2, lett. b) CCNL 2001 (motivo di opposizione presentato dall'amministrazione resistente sotto il duplice profilo dell'inesistenza di un rapporto di sopraordinazione gerarchica tra il CCNQ del 7.8.1998 ed il CCNL 15.2.2001 e sotto il profilo, subordinato, del non costituire quanto disposto dall'art. 13 lett. b) CCNL una reformatio in peius dell'art 2 comma 2 del CCNQ 7.8.1998).

Sul punto **risulta** assorbente la considerazione che alla clausola contrattuale in questione **non** può attribuirsi alcun valido effetto derogatorio di quanto stabilito dall'art 2 comma 2 del CCNQ 1998, proprio perché nella parte in cui riconosce il potere di indire assemblee alla RSU nel suo complesso e non ai suoi singoli componenti, va ad incidere, senza averne alcun potere, **su** un contesto legislativo avente **natura**, come si è detto, imperativa (quello costituito dal combinato disposto degli artt. 20, commi 2 e 4, St. Lav. e dell'art. 47 del d. lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d. lgs. n. 396/97, ora art. 42 d. lgs. n. 165/2001) e di cui **l'art 2 comma 2 del CCNQ 1998 appare essere semplice e necessaria attuazione**, con **conseguente nullità ai sensi dell'art. 1418 c.c. della clausola contrattuale invocata dall'amministrazione** (profilo certamente rilevabile di ufficio, ove come nel caso di specie, sia in contestazione l'applicabilità dell'atto negoziale a cui il profilo di nullità si riferisce, Cass. 12482 del 26/8/2002).

L'opposizione dovrà pertanto essere integralmente rigettata.

Risultando giusti motivi, **stante** la particolarità della questione caratterizzata dal

contraddittorio disposto delle clausole contrattuali collettive, per compensare integralmente tra le parti le spese del giudizio

P.Q.M.

definitivamente pronunciando così provvede:

- 1) **rigetta l'opposizione;**
- 2) **compensa tra le parti le spese del giudizio**

Livorno, li 23.7.2003

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dr. *Vincenzo Selmi*

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
IL 18 AGO 2003
IL CANCELLIERE
Monica Benetti

**TRIBUNALE DI LIVORNO
SEZIONE LAVORO**

R.G. 208/08

OMISSIS

Il giudice, dott.ssa Jacqueline Monica Magi, letto il ricorso ex art. 28 L. 300/1970, proposto da Nesti Patrizia in qualità di segretaria provinciale sindacato Unicobas Scuola segreteria provinciale di Livorno, nei confronti del Dirigente scolastico del 2° Circolo didattico di Piombino, osserva quanto segue.

La ricorrente premetteva che la prof.ssa Mori Laura, quale rappresentante RSU eletta nelle liste Unicobas Scuola aveva fatto richiesta di assemblea al Dirigente scolastico convenuto per il 14.02.08 con richiesta dell'Aula Magna della Scuola Elementare Diaccioni di Piombino dalle 08 alle 10 e comunicazione dell'ordine del giorno e delle modalità di svolgimento dell'assemblea a cui avrebbero partecipato insegnanti e personale di varie scuole e un rappresentante del sindacato Unicobas Scuola segreteria provinciale. A detta richiesta il Dirigente Scolastico opponeva rifiuto motivando con l'arrivo di una protesta del consiglio regionale della CISL nega il diritto di indizione di assemblea in orario di servizio da parte di un singolo rappresentante RSU stabilendolo anche il CCNL 29.11.07 settore scuola.

La ricorrente evidenziava in questo comportamento una condotta antisindacale anche in virtù dell'essere stata presa su parere del sindacato contrapposto ed in contrasto con giurisprudenza dello stesso Tribunale di Livorno, con norme di Legge e CCNL.

Si costituiva il Ministero dell'Istruzione e il 2° Circolo didattico di Piombino in persona del Dirigente scolastico pro tempore invocando l'art. 8 comma 2 lett. B e c del CCNL 29.11.07 che nega il diritto di indizione di assemblea ai singoli componenti della RSU, richiamando anche conforme giurisprudenza.

Non necessitando istruttoria la causa veniva decisa sulla base della ampia documentazione prodotta dopo memorie di repliche di ogni parte costituitasi.

La lettura dell'art. 8 CCNL 29.11.07 appare chiara nel senso indicato dai convenuti, ma non tiene conto del Contratto collettivo nazionale quadro: in base all'art. 2 del CCNQ 07.08.98 "le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente dai soggetti indicati nell'art. 10" ed in detto articolo sono espressamente indicati "i componenti della RSU". Il CCNQ amplia dunque le prerogative sindacali delle RSU rispetto alle RSA, cui sono subentrate, ampliando la titolarità delle prerogative sindacali collettive tra cui il diritto di indire assemblee. Ciò si fonda sul principio della libertà sindacale di cui all'art. 29 Cost..

Vi è dunque contrasto fra il CCNL di settore ed il CCNQ, ma il CCNQ assume una funzione di linea guida rispetto al CCNL ed assume quindi prevalenza, con conseguente disapplicazione del CCNL ove in contrasto con il CCNQ.

Il CCNQ non contrasta con il D.Lgs 165/01 art. 42 che stabilisce che i componenti delle RSU sono equiparati ai Dirigenti delle RSA, con ciò richiamando i diritti in capo alla singola persona secondo i criteri e le modalità della contrattazione collettiva.

Sussiste quindi il diritto in capo al singolo componente della RSU ad indire assemblea e dunque detto diritto è stato illegittimamente negato al rappresentante sindacale Unicobas e ciò costituisce comportamento antisindacale.

Occorre pertanto ordinare al Ministero dell'Istruzione ed al Dirigente scolastico del 2° Circolo didattico di Piombino la cessazione del comportamento antisindacale posto in essere consentendo al componente della RSU eletto nelle liste del sindacato Unicobas Scuola di indire assemblee sindacali in orario di servizio in locali idonei.

Sussistono motivi per compensare le spese.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso e per l'effetto, dichiarato antisindacale il comportamento del Dirigente Scolastico 2° Circolo Didattico di Piombino, ordina la cessazione di detto comportamento antisindacale posto in essere nei confronti del sindacato Unicobas Scuola consentendo, a richiesta del componente della RSU eletto nelle liste del sindacato Unicobas Scuola, di indire assemblee sindacali in orari di servizio in locali idonei.

Spese compensate.

Livorno, 09 Aprile 2008

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dr.ssa Jacqueline Monica Magi

Depositato in Cancelleria Tribunale di Livorno in data 9 Aprile 2008.

Aula 'A'
01892/05
1 FEB 2005
1892
Oggetto: Lavoro
R. G. N. 22596/02
Ud. 03/12/04

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. Sergio MATTONE - Presidente -
Dott. Alessandro DE RENZIS - Consigliere -
Dott. Saverio TOFFOLI - Consigliere -
Dott. Giovanni AMOROSO - Rel. Consigliere -
Dott. Vincenzo DI CERBO - consigliere -

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso proposto da:

TETRA PAK LATINA SPA già CARTOTECNICA PONTINA SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA PARIOLI 187, presso lo studio dell'avvocato ALFONSO SERRA, rappresentato e difeso dall' Avvocato DOMENICO ROSANO, giusta delega in atti;
- *ricorrente* -

contro

FLAICA UNITI CUB FEDERAZIONE PROVINCIALE DI LATINA;
- *intimata* -

avverso la sentenza n. 1595/01 della Corte d'Appello di ROMA, depositata il 13/05/01 - R. G. N. 1533/2000;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 03/12/04 dal Consigliere Dott. Giovanni AMOROSO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Riccardo FUZIO che ha concluso per l'inammissibilità ed in subordine rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso depositato il 31.3.2000 la F.L.A.I.C.A. Uniti-C.U.B., Federazione provinciale di Latina, proponeva appello avverso la sentenza emessa in data 26.3.1999, con cui il Pretore di Latina, in funzione di giudice del lavoro, aveva respinto l'opposizione al decreto ex art. 28 Stat. lav. di rigetto del ricorso per la dichiarazione di antisindacalità del comportamento della società Cartotecnica Pontina s.p.a. consistente nel rifiuto di consentire ai lavoratori di riunirsi nell'assemblea indetta dal R.S.U. Angelo Vona eletto nella lista della Flaica. Ribadiva la propria legittimazione attiva, implicitamente riconosciuta dal primo giudice, e rilevava che la materia del contendere non riguardava il referendum modificativo dell'art. 19 Stat. lav., bensì il potere di indire le assemblee da parte di ciascun membro della RSU oppure congiuntamente da tutti i membri deducendo che l'accordo interconfederale del 20.12.1993 doveva interpretarsi nel primo senso e che una diversa interpretazione sarebbe stata in contrasto con l'art. 20 dello Statuto.

Chiedeva quindi la riforma della sentenza con l'accoglimento della domanda *diretta* alla dichiarazione dell'antisindacalità del comportamento della società convenuta consistito nel rifiuto di consentire ai lavoratori di riunirsi nell'assemblea indetta dal R.S.U. Angelo Vona eletto nella lista della FLAICA, con l'adozione dei provvedimenti opportuni per rimuovere gli effetti e in particolare ordinare alla società di consentire l'assemblea e di non reiterare il comportamento, con affissione e pubblicazione del provvedimento.

L'appellata si costituiva, contestando l'appello e chiedendone il rigetto con la conferma della sentenza impugnata.

Con sentenza n. 1595 del 13-29 settembre 2001 la Corte d'appello di Roma, in riforma dell'impugnata sentenza, ha accolto la proposta opposizione al decreto ex art. 28 Stat. lav. di rigetto, pronunciato dal Pretore di Latina, e per l'effetto dichiarava l'antisindacalità del comportamento della società appellata consistito nel rifiuto di consentire l'assemblea indetta dal R.S.U. del sindacato appellante, con conseguente obbligo della società di rimuovere gli effetti, consentendo lo svolgimento dell'assemblea.

2. Per la cassazione di questa pronuncia ricorre la società Tetrapack Latina s.p.a., già cartotecnica Pontina s.p.a. con un unico motivo illustrato anche

da successiva memoria.

La Federazione sindacale intimata non si è costituita.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con l'unico motivo di ricorso, articolato in due profili, la società ricorrente censura la sentenza impugnata per "violazione di norme di diritto" in relazione all'art. 4

dell'accordo interconfederale per la costituzione della R.S.U. del 20 dicembre 1993. Si duole in particolare dell'affermazione della sentenza della Corte d'appello di

Roma secondo cui sarebbe tardiva la tesi datoriale tesa a sostenere che il diritto di assemblea sarebbe stato conferito alle r.s.a. come organismo e quindi non rientrerebbe tra i diritti attribuiti dall'accordo interconfederale suddetto ai componenti di r.s.u.. Si duole inoltre dell'erronea interpretazione ed applicazione dell'art. 4 dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sulle r.s.u..

2. Il ricorso è infondato.

3. Deve considerarsi preliminarmente che mentre nel ricorso la difesa della ricorrente muove (correttamente) dal presupposto che le parti sociali ben possono prevedere prerogative di carattere sindacale al di là di quelle poste dallo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) ed essenzialmente critica la sentenza impugnata per aver male interpretato l'art. 4 del citato accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (che - a suo dire - non prevederebbe affatto la possibilità per il singolo r.s.u. di indire l'assemblea sindacale), nella memoria la stessa difesa sembra correggere il tiro richiamando quell'orientamento giurisprudenziale (Cass. 26 febbraio 2002 n. 2855 e Cass. 20 aprile 2002 n. 5765) che, in riferimento alla stessa fattispecie oggetto del presente giudizio, sembra negare in radice tale possibilità di estrinsecazione dell'autonomia collettiva escludendo che una componente di designazione esclusivamente elettiva della r.s.u. sia legittimata a convocare autonomamente l'assemblea dei lavoratori. Si legge infatti in tali pronunce che "ira le prerogative attribuite dal citato art. 4 [del menzionato accordo interconfederale] a detti componenti [delle r.s.u.] non può però includersi il diritto di indire assemblee dei lavoratori conferito dall'art. 20 Stat. lav. invece alle r.s.a. (e non ai suoi dirigenti), cui subentrano le r.s.u. quali organismi sindacali". Ossia parrebbe ipotizzabile un impedimento normativo, derivante dall'art. 20 Stat. lav. in particolare ed in generale da principi inderogabili in materia di rappresentatività sindacale, che precluderebbe un tale allargamento delle prerogative sindacali; costruzione questa che nella sostanza viene invocata dalla difesa della ricorrente nella sua memoria per chiedere l'accoglimento del ricorso per una assorbente ragione (di diritto) che sta a monte di quella sviluppata nel motivo di ricorso. Sarebbe in effetti inutile domandarsi se il giudice di merito abbia fatto, o meno, corretto uso dei canoni di ermeneutica contrattuale nell'interpretare l'art. 4 del menzionato accordo interconfederale, se in radice il risultato interpretativo al quale poi il medesimo giudice è pervenuto (riconoscendo la possibilità al singolo r.s.u. di indire l'assemblea sindacale) fosse in generale precluso per il fatto che l'autonomia contrattuale collettiva non sarebbe autorizzata a prevedere ciò.

4. In realtà questa preclusione non sussiste.

4.1. Occorre considerare da una parte l'art. 39, primo comma, Cost., che riconosce l'organizzazione sindacale come libera, e l'art. 14 Stat. lav., che prevede che il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro; da queste due disposizioni, che fanno blocco, emerge un generale riconoscimento dell'autonomia sindacale che reca con sé anche quello dell'autonomia contrattuale collettiva con il limite delle norme imperative.

D'altra parte l'art. 17 Stat. lav., quale appunto norma imperativa limitativa dell'autonomia contrattuale collettiva, fa divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

L'autonomia collettiva quindi può spaziare nell'ambito delle prerogative sindacali prevedendone di nuove e diverse rispetto a quelle contemplate dalla normativa di sostegno posta dal titolo III dello Statuto dei lavoratori, ma senza giungere a riconoscere ad un sindacato, o a determinati sindacati, una situazione differenziata di vantaggio che lo collochi ingiustificatamente quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro o da qualificarlo quale sindacato di comodo (ex art. 17 cit.). Contigua a questa fattispecie del sindacato di comodo è poi quella dell'individuazione di un'associazione sindacale del tutto sganciata dalla sua effettiva rappresentatività (C. cost. n. 975 del 1988 e n. 492 del 1995).

Ed allora anche il criterio di rappresentatività sindacale ex art. 19 Stat. lav., la cui selettività è compatibile con la pur generalizzata tutela della libertà sindacale (C. cost. n. 54 del 1974), vale ai fini della normativa di sostegno prevista dallo Statuto dei lavoratori; ma nulla esclude, con il limite suddetto, che altri criteri di rappresentatività (ed altre prerogative sindacali) possano essere introdotti dalla contrattazione collettiva, fermo restando che allo specifico fine di porre una contrattazione collettiva di portata generale l'unico criterio idoneo di rappresentatività sindacale è quello di cui al quarto comma del cit. art. 39 Cost. .

4.2. Vero è C. cost. n. 30 del 1990 ha affermato che il criterio selettivo suddetto (quello dell'art. 19 cit.) ha carattere inderogabile perché possibili regole pattizie in deroga a tale criterio, risolvendosi per i destinatari in una disciplina di favore, sono suscettibili di "avvantaggiare sindacati di scarsa consistenza e, correlativamente, alterare la parità di trattamento rispetto ad organizzazioni dotate di rappresentatività anche maggiori presenti in azienda". Ma l'esito del referendum indetto con d.p.r. 5 aprile 1995 e svoltosi l'11 luglio 1995 ha radicalmente modificato il quadro di riferimento (ex d.p.r. 28 luglio 1995, n. 312) non essendo più predicabile il livello "extra-aziendale" quale "soglia minima di rappresentatività", né il requisito dell'intercategorialità e della pluricategorialità del sindacato (requisito questo in particolare valorizzato da C. cost. n. 334 del 1988 nel fondare il giudizio di meritevolezza del sindacato maggiormente rappresentativo) con conseguente abbassamento a livello aziendale della soglia di verifica della rappresentatività (v. anche C. cost. n. 1 del 1994). Si ha infatti che ora il criterio legale di rappresentatività sindacale aziendale fa riferimento unicamente al fatto che l'associazione sindacale sia firmataria di un contratto collettivo di lavoro applicato nell'unità produttiva; tanto è sufficiente ed è stato altresì ritenuto rispettoso del principio di libertà sindacale (cfr. C. cost. n. 244 del 1996, che ha precisato che ormai il criterio selettivo stabilito dall'art. 19 vale "esclusivamente" per l'individuazione dei sindacati le cui rappresentanze nelle unità produttive sono destinatarie dei diritti e delle tutele previsti nel titolo III della legge n. 300 del 1970 e quindi - può qui notarsi - non ha più quella potenzialità di modello cogente già prefigurato da C. cost. n. 30 del 1990 cit.). Il baricentro della rappresentatività sindacale di fonte legale insiste ormai solo sulla stessa estrinsecazione dell'autonomia contrattuale collettiva; la quale quindi in generale, se è idonea a veicolare la rappresentatività sindacale in azienda, non può - per la contraddizione che non lo consente - non essere anche idonea, in ragione dell'ampio riconoscimento a livello costituzionale della libertà di organizzazione sindacale, a modulare le prerogative sindacali in azienda secondo criteri di rappresentatività nuovi e diversi con il limite del sindacato di comodo (art. 17 Stat. lav.) o del tutto sganciato da un'effettiva rappresentatività, da verificare caso per caso e non già in ragione di una sorta di presunzione assoluta per il solo fatto di un'estensione pattizia o di una diversa configurazione delle prerogative sindacali.

Ed allora le r.s.u. - che, sulla base di un accordo interconfederale (del 20 dicembre 1993, preceduto dal protocollo di intesa del 23 luglio 1993), rispondono ad un diverso criterio di rappresentatività sindacale in azienda (quello elettivo con soglia di sbarramento, ma privo di esclusività in quanto aperto ad ogni associazione sindacale che abbia anche solo aderito all'accordo interconfederale: cfr. Cass. 5 maggio 2003 n. 6821) - sono pienamente legittime anche se deviano dal criterio di rappresentatività posto dall'art. 19 Stat. lav., fondato sulla mera sottoscrizione di un contratto collettivo applicabile nell'unità produttiva; ed altrettanto legittime sono, in linea di massima, le prerogative sindacali pattizamente previste per l e r.s.u. che non sono condizionate a monte dal previo riscontro della sussistenza della rappresentatività sindacale ex art. 19 Stat. lav. (la mera adesione ad un contratto collettivo applicabile in azienda - quale sarebbe innanzi tutto l'adesione all'accordo interconfederale citato per partecipare all'elezione delle r.s.u. - non vale di per sé sola ad integrare il presupposto dell'art. 19 cit. nella formulazione risultante dall'abrogazione referendaria: Cass. 27 agosto 2002 n. 12584; cfr. anche Cass. 5 dicembre 1988 n. 6613 con riferimento all'originaria formulazione dell'art. 19 cit.).

4.3. Dalle considerazioni svolte risulta quindi che il modello dell'art. 20 Stat. lav., che prevede che ad indire l'assemblea siano, singolarmente o congiuntamente, le r.s.a. nell'unità produttiva, non si pone affatto come limite legale all'autonomia contrattuale collettiva che riconosca il diritto di indire l'assemblea alle r.s.u.. Diverso è il criterio di rappresentatività (delle r.s.u. rispetto a quello delle r.s.a.) e nulla esclude che una particolare prerogativa sindacale espressamente prevista dalla contrattazione collettiva (il sopra menzionato accordo interconfederale) possa essere configurata diversamente; talché, quali che siano le modalità di convocazione della r.s.a. ex art. 20 Stat. lav. ed ove anche tale disposizione fosse interpretata nel senso di escludere che l'assemblea possa essere indetta dal singolo dirigente di una r.s.a. se a composizione collegiale, non può analogamente predicarsi che giammai il singolo r.s.u. possa indire l'assemblea. Né viene in rilievo il limite dell'art. 17 Stat. lav. sul sindacato di comodo atteso che la r.s.u. è fondata su base elettiva e quindi non c'è in radice alcuna prefigurazione di un sindacato in posizione differenziata che debba essere scrutinata per verificarne la riconducibilità, o meno, alla fattispecie dell'art. 17 cit.. Occorre quindi null'altro che interpretare la norma contrattuale collettiva per ricostruire la prerogativa sindacale in esame.

In conclusione la prospettazione difensiva della società ricorrente svolta nella memoria difensiva, secondo cui dall'art. 20 Stat. lav. e dai principi in materia di rappresentatività sindacale risulterebbe che l'assemblea non potrebbe giammai essere indetta dal singolo rappresentante sindacale unitario, è destituita di fondamento, operando il diverso principio di diritto secondo cui l'autonomia contrattuale collettiva può prevedere organismi di rappresentatività sindacale in azienda (quali, nella specie, le r.s.u. di cui all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993) diversi rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e alle prime può assegnare prerogative sindacali - quale il diritto di indire l'assemblea sindacale - non necessariamente identiche a quelle delle r.s.a., con il limite, previsto dall'art. 17 legge n. 300/70 cit., del divieto di riconoscere ad un sindacato un'ingiustificata posizione differenziata che lo collochi quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro.

5. Occorre allora considerare il motivo di ricorso nella sua ordinaria formulazione e segnatamente nei due profili in cui esso si articola. Quanto al primo profilo è sufficiente considerare che è vero che la sentenza impugnata ha ritenuto tardiva la prospettazione difensiva della società secondo cui il diritto di assemblea è stato conferito alle r.s.a. (dall'art. 20 Stat. lav.) come organismo e non già ai singoli dirigenti, ma poi l'ha anche ritenuta infondata affermando che il diritto di indire l'assemblea spetta anche a ciascuna r.s.a. singolarmente e non già necessariamente in forma collegiale a tutte l e r.s.a. presenti in azienda. La difesa della società si è limitata a censurare la prima affermazione, ma non anche la seconda, talché la censura, così limitata al solo profilo della tempestività della deduzione, è inidonea ad inficiare l'impugnata sentenza.

6. Quanto al secondo profilo del motivo di ricorso la tesi della difesa della società si fonda su quello che essa ritiene essere la lettera della norma contrattuale collettiva di cui ha fatto applicazione la sentenza impugnata; essa infatti sostiene che "il tenore testuale dell'art. 4 A.1. fa esclusivo riferimento ai diritti, permessi, libertà sindacali e tutela, attribuite dal titolo III dello S.D.L. non alle R.S.A. quale organismi, bensì ai dirigenti delle stesse, prevedendo la loro estensione ai componenti della R.S.U.". In sostanza quindi la difesa della società addebita alla sentenza impugnata di aver negletto il dato letterale della norma contrattuale.

La censura è però inidonea ad inficiare l'interpretazione accolta dalla Corte d'appello di Roma che è sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria, rispettosa dei canoni legali di interpretazione contrattuale.

La sentenza impugnata riferisce il contenuto letterale dell'art. 4 del citato accordo interconfederale e lo legge in combinato disposto con il successivo art. 5. Evidenzia che l'art. 4 stabilisce che i componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III° della legge n. 300/1970 ed il successivo art. 5, che la difesa della ricorrente peraltro non considera, prevede che alle r.s.a. ed ai loro dirigenti subentrino le r.s.u. - delle quali peraltro non è predicata la natura di organismi a funzionamento collegiale - nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

Ed allora - ha ritenuto la Corte d'appello - le prerogative sindacali delle r.s.a. (tutte, sia quelle riferibili alla singola r.s.a., sia quelle attribuite ai suoi dirigenti) sono pattizamente riconosciute alle r.s.u.; e tra queste prerogative sindacali è compreso anche il diritto di indire l'assemblea sindacale.

Questa interpretazione accolta dalla Corte d'appello è - contrariamente a quanto ritenuto dalla difesa della società ricorrente - rispettosa della lettera del menzionato accordo interconfederale che non contiene alcun dato testuale che faccia ritenere che il riconoscimento pattizio delle prerogative sindacali sia limitato solo a quelle attribuite ai dirigenti delle r.s.a. (quali quelle di cui agli artt. 22, 23 e 24 Stat. lav.) e non si estenda anche a quelle riconosciute alle r.s.a. come organismi rappresentativi (quale il diritto di indire l'assemblea ex art. 20 Stat. lav.). L'ampia formulazione della norma contrattuale (nel combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'accordo interconfederale) non autorizza questa distinzione limitativa.

La sentenza impugnata giustifica poi anche l'ulteriore affermazione che il diritto di indire l'assemblea è riconosciuto al singolo componente della r.s.u. e non già a quest'ultima come organismo a funzionamento necessariamente collegiale (argomento interpretativo che peraltro non è specificamente censurato dalla difesa della ricorrente); ciò lo desume da un dato letterale (e segnatamente dall'art. 5 cit. che si riferisce alle r.s.u. al plurale) e da una considerazione sistematica: se la prerogativa prevista dall'art. 20 Stat. lav. in favore delle r.s.a. non richiedeva che l'indizione dell'assemblea fosse necessariamente congiunta potendo le riunioni sindacali essere convocate "singolarmente o congiuntamente", la speculare prerogativa pattizia prevista dall'art. 4 cit., che reca il riconoscimento del diritto di indire "singolarmente o congiuntamente" l'assemblea dei lavoratori, ripete null'altro che questa duplice modalità di convocazione escludendo che questa (la convocazione) possa essere solo ed unicamente congiunta, ossia riferita all'intera rappresentanza sindacale unitaria.

7. In conclusione la sentenza impugnata si sottrae alle censure della ricorrente e pertanto il ricorso deve essere nel suo complesso rigettato.

Non occorre provvedere sulle spese di questo giudizio di cassazione non avendo la parte intimata svolto alcuna difesa.

PER QUESTI MOTIVI

La Corte rigetta il ricorso; nulla sulle spese.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 3 dicembre 2004

Il Consigliere estensore
Giovanni Amoroso

Il Presidente
Sergio Mattone

Depositato in Cancelleria
Oggi 01 FEB 2005

IL CANCELLIERE
Giovanni Cantelmo

Reti di ambito e formazione: la storia infinita

Giungono a questa OS notizie in merito ad una bizzarria interpretativa di una norma non ancora cogente. Trattasi di alcune circolari dei Dirigenti Scolastici circa le attività di formazione per l'a.s. 2016-2017. In verità l'Amministrazione centrale aveva fatto di meglio quando con la circolare MIUR del 21/10/2014 n.47 nel paragrafo 1 (La finalità di direttiva) evidenziò che la stessa veniva adottata per dare attuazione ad una "precisa previsione normativa". Ricordiamo che la L.107/2015 sarebbe stata approvata solo il 13 luglio 2015. Sulla stessa scia, alcuni Dirigenti Scolastici, con evidenti doti aurispicine, "chiariscono" il concetto di "obbligatorietà della formazione" (art.1 comma 124 L. 107/2015), in questi termini: che cosa si intende per obbligatorietà? Ancora non è molto chiaro, ma molto probabilmente i futuri scatti stipendiali dei docenti saranno correlati alla formazione". Pare che tale autorevole e dirimente parere sia stato elaborato da alcune Conferenze dei Servizi di Reti di Ambito. Chissà se i Sindacati Confederali lo sanno?

Formazione e aggiornamento in servizio

In merito all'aggiornamento la scrivente O.S. ricorda che:

La legge non definisce alcun tetto di ore di formazione obbligatoria, né sono presenti decreti o disposizioni ministeriali attuativi relativamente all'aggiornamento per anno scolastico. L'obbligatorietà prevista dal comma 124 della Legge 107/15 non si traduce, quindi, automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del PTOF e le disposizioni in merito del Collegio dei Docenti (solo se cogenti per l'intera scuola). Inoltre, nel "Piano Nazionale della Formazione" emanato dal MIUR non c'è alcuna quantificazione temporale delle unità formative (in cui si devono articolare le attività di formazione).

La formazione e l'aggiornamento, in quanto interni alla funzione docente, possono essere disposti durante l'orario di servizio o, se retribuiti, oltre lo stesso (vigente CCNL). La legge 107/2015 propone un nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo professionale di tutti gli operatori della scuola, in particolare per quanto concerne la formazione del personale docente. Nel dettaglio al comma 124 si legge: "nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale", **ma la stessa legge non modifica la modulazione delle ore di servizio così come stabilite dal vigente CCNL.**

Per evitare problemi interpretativi si ricorda che:

- a) Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento (comma 4, art.28, CCNL 2006-2009). Oltre l'orario di insegnamento e/o di presenza fisica a scuola (25 ore settimanali per la scuola dell'infanzia; 22+2 ore di programmazione per la scuola primaria; 18 ore per la scuola secondaria di primo e di secondo grado).
- b) Il contratto ribadisce che gli insegnanti **hanno diritto alla fruizione di cinque giorni** nel corso dell'anno scolastico **per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici (comma 5, art 64 del CCNL 2006-2009).**
- c) Si ribadisce che è possibile inserire attività di formazione nel monte ore delle attività funzionali all'insegnamento (40+40 ore) solo se votate all'inizio dell'anno scolastico dal Collegio docenti nel Piano delle Attività (PdA). Si ricorda che va specificato nella delibera se la partecipazione ai corsi di aggiornamento e/o formazione deve essere su base facoltativa o cogente (e per quali figure professionali).
- d) **La formazione e l'aggiornamento devono essere liberi e consapevoli.** Secondo il "Piano del MIUR per la formazione dei docenti 2016-2019" "La formazione liberamente affidata all'iniziativa dei singoli docenti contribuisce alla crescita dell'intera comunità professionale e diventa uno stile di lavoro collaborativo. A tal fine è prevista la possibilità di autogestire e autofinanziare gruppi di ricerca, comunità di pratiche e laboratori da parte dei docenti anche in coerenza con quanto la scuola progetta nel proprio piano di formazione". **Dunque deve essere garantita la piena salvaguardia del principio della libera scelta da parte del singolo docente.** Partendo dai nostri bisogni reali, è possibile adempiere alla formazione seguendo corsi di aggiornamento scelti liberamente o anche provvedendo autonomamente al proprio aggiornamento (mediante autocertificazione delle ore impiegate per lo studio di libri, materiale online, articoli di quotidiani o di riviste specializzate, fonti normative) o procedere alla costituzione di gruppi che autogestiscano il proprio percorso. Onde evitare che l'aggiornamento sia obbligatorio per tutto il Collegio va esplicitato nella delibera, approvata dal Collegio, che la partecipazione al/ai corso/i è rivolta agli insegnanti interessati.
- e) Le Conferenze dei Servizi dei Dirigenti Scolastici (nota MIUR del 7/6/2016) non possono coartare le Delibere dei Collegi dei Docenti, ma propongono in coerenza con La legge 107/2015 ed il Piano Triennale per la Formazione MIUR, corsi di formazione ai quali **POSSONO** accedere i Docenti delle Scuole di Rete.

PARTECIPAZIONE PERSONALE ATA AI CORSI DI FORMAZIONE

13-FEB-2007 10:13

MIUR PER SCUOLA UFF U11

+39 06 58492888

P.02/02



Ministero della Pubblica Istruzione

Dipartimento per l'Istruzione

Direzione Generale per il personale della scuola

Prot. AOODGPER n. 2416
Roma

13 FEB. 2007

Spett.le Associazione
Proteco fare Sapere
Via
00100 - Roma

Oggetto: Formazione Personale ATA – Riscontro alla nota n. 61/06 OB/sm

In merito all'oggetto si precisa quanto segue.

Il comma 3 dell'art. 62 del CCNL attualmente in vigore, dispone che il personale partecipante ai corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione centrale o dall'Amministrazione periferica o dalle Istituzioni scolastiche, è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Il comma successivo, specificatamente per il personale ATA, affianca alle iniziative promosse dagli stessi soggetti precedentemente indicati, quelle organizzate dagli enti accreditati soprattutto quando organizzate in relazione all'attuazione dei profili professionali.

Detto quarto comma introduce, altresì, il limite alla partecipazione rappresentato dalla previa autorizzazione del dirigente scolastico una volta garantita l'esigenza di funzionamento del servizio.

Ai soli insegnanti il successivo comma 5 limita, nella misura di 5 giorni per ogni anno scolastico, la partecipazione a corsi di formazione con esonero dal servizio.

Ciò premesso, accertata la natura dell'ente erogatore del corso di formazione e delle tematiche in esso svolte, acquisita la prevista autorizzazione del dirigente scolastico disposta sulla base delle esigenze dello svolgimento del servizio, si ritiene che il personale ATA partecipante ai corsi sia da ritenere, a tutti gli effetti, in servizio.

Il Direttore Generale
- Giuseppe Fiori -

PARTECIPAZIONE DOCENTE A T.D. AI CORSI DI FORMAZIONE

23/05/2013

 SCU_23_05_13_f_Orientamenti_applicativi



Un docente a tempo determinato con incarico annuale può essere esonerato dal servizio per partecipare ad attività di formazione?

Questa Agenzia, fa presente che l'art. 64, comma 1, (Fruizione del diritto alla formazione) del CCNL 29.11.2007 afferma: "1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità."

Inoltre il comma 5, del medesimo articolo, così recita: "5. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche."

Tale articolo non fa alcuna differenza tra docenti assunti a tempo determinato o indeterminato contenendo esclusivamente la dicitura generica di "gli insegnanti" che si riferisce a tutto il personale in servizio.

ASSEMBLEE STUDENTESCHE

DIPARTIMENTO PER I SERVIZI NEL TERRITORIO

Direzione generale per lo status dello studente, per le politiche giovanili e per le attività motorie
Ufficio III

Roma, 26 novembre 2003

Prot. n. 4733/A3

Oggetto: Assemblee studentesche

Com'è noto gli artt. 12 e 13 del D.L.vo n. 297/94 stabiliscono che gli studenti della scuola secondaria superiore hanno diritto di riunirsi in assemblea nei locali della scuola, secondo precise modalità.

Le assemblee possono essere tenute durante l'orario delle lezioni nel limite di una al mese; se assemblea d'istituto, nelle ore di lezione di una giornata, se assemblea di classe, nel limite di due ore.

L'art. 13, primo comma riconosce alle assemblee studentesche il valore di "occasione di partecipazione democratica per l'approfondimento di problemi della scuola e della società in funzione della formazione culturale e civile degli studenti".

L'art. 74 dello stesso D.L.vo 297/94 al comma 3 prevede che allo svolgimento delle lezioni sono assegnati almeno 200 giorni.

Gli articoli citati conferiscono diritti ed impongono doveri agli studenti ed alle istituzioni scolastiche, nell'ottica di un ordinato svolgimento delle attività scolastiche funzionali all'apprendimento, alla formazione e all'educazione degli studenti, in particolare:

- a) il diritto di assemblea, cui corrisponde per l'Istituzione scolastica il dovere di tutelarne l'esercizio sempre che ricorrano talune condizioni;
- b) il diritto all'istruzione, cui corrisponde l'obbligo per l'Istituzione scolastica di assicurare un minimo di ore di lezione ad esso funzionale.

Le considerazioni che precedono consentono di trarre le seguenti conclusioni:

1. le ore riservate alle assemblee studentesche di classe, periodicamente tenute con le modalità di cui al comma 6 dell'art. 13 del D. L.vo 16 aprile 1994, n. 297, pur incidendo sul monte ore delle lezioni, non sono da recuperare;
2. le giornate riservate alle assemblee d'istituto, durante l'orario delle lezioni, in numero non superiore a quattro, aventi ad oggetto problemi sociali, culturali, artistici e scientifici, alle quali abbiano partecipato esperti, regolarmente autorizzati dal Consiglio d'istituto, (comma 7, art. 13 T.U.), sono da considerare a tutti gli effetti come lezioni;
3. le ore destinate, su richiesta degli studenti, alle assemblee e utilizzate per lo svolgimento di attività di ricerca, di seminario e per lavori di gruppo, concorrono pienamente al computo dei 200 giorni destinati allo svolgimento delle lezioni.

In relazione a quanto precisato con riferimento alla fattispecie di cui ai punti precedenti, l'istituzione scolastica ha l'onere di adottare tutte le iniziative necessarie per la verifica delle presenze dei docenti e degli studenti, conformemente a quanto accade per la rilevazione delle presenze nelle giornate destinate allo svolgimento delle lezioni.

Con la presente nota si intende superata la comunicazione ministeriale n.1911/A3 del 24 aprile 2003.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Pasquale Capo

PROTOTIPO RICHIESTA ISPEZIONE

Al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
 Ufficio Gabinetto
 Viale Trastevere, 76/a
 00153 Roma

All'Ufficio Scolastico Regionale del Lazio
 Direttore Generale
 Via Pianciani, 32
 00185 Roma

e p.c. Albo Sindacale
 (Mettere nome SCUOLA)

Al Dirigente Scolastico
 (Mettere nome SCUOLA)

Roma, ___/___/_____
 Prot. _____/____

Oggetto: Richiesta ispezione Tecnica-Amministrativa-Contabile.

La scrivente Organizzazione Sindacale chiede un'accurata ispezione a carico dell'Ufficio di Dirigenza e di quello del D.S.G.A facente funzione del _____.

Le motivazioni a supporto della richiesta riguardano i seguenti comportamenti:

- Mancanza di trasparenza nella predisposizione degli atti amministrativi e contabili;
- Mancata affissione all'albo dell'Istituto degli atti amministrativi e contabili (contratti, delibere Organi Collegiali, avvisi, ecc.);
- Rifiuto di leggere i verbali delle sedute precedenti degli Organi Collegiali;
- Mancata applicazione della L. 81/08;
- Chiusura letterale degli Uffici di Dirigenza e di segreteria ai genitori, studenti, docenti, A.T.A., anche durante l'orario di ricevimenti;
- Mancato acquisto di materiale di facile consumo necessario per lo svolgimento delle attività didattiche;
- Mancata riparazione dei macchinari necessari per lo svolgimento delle attività didattiche;
- Mancato rispetto degli accordi contrattuali;
- Discriminazione nei confronti del personale tutelato dalla L. 104/92;
- Esclusione del suddetto personale alla retribuzione del compenso accessorio (Fondo Istituzione Scolastica);
- Ripartizione discrezionale e personalizzata del compenso accessorio per l'a.s. ___/___;
- Le modalità di attribuzione del F.I.S. per l'a.s. ___/___ rimangono le stesse (discrezionali e personalizzate);
- Atti intimidatori nei confronti del personale;
- Uso discrezionale della concessione di ferie, permessi retribuiti, permessi brevi, recuperi;
- Mancata nomina dei supplenti anche per assenze superiori ai ___ giorni;
- Uso discrezionale dell'informativa sui corsi di aggiornamento destinati ai docenti e al personale A.T.A.

L'elenco dei motivi a supporto della richiesta in oggetto potrebbe continuare ma, questa O.S. ritiene che quelli esposti siano più che sufficienti per un'accurata verifica da parte degli Uffici in indirizzo.

Il perdurare di tale situazione sta creando notevoli disagi e tensioni determinando una conseguente diminuzione delle iscrizioni. La richiesta intende non solo sollecitare l'accertamento e la sanzione dei fatti segnalati ma rappresenta un atto di salvaguardia del ruolo e del prestigio Istituzionale per l'Amministrazione.

In attesa di un riscontro si inviano distinti saluti.

Allegati da 1 a ___.

FIRMA



DIVISIONE DELLE CLASSI
=
VIOLAZIONE DEL
DIRITTO ALLO STUDIO





Ministero dell' Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per l'istruzione
Direzione Generale per il personale scolastico

Prot. n. AOODGPER 9839
Uff. III

Roma, 08 novembre 2010

Ai Direttori Generali
degli Uffici scolastici regionali
LORO SEDI

Oggetto: Supplenze temporanee del personale docente.

Si fa riferimento alle continue segnalazioni riguardanti la difficoltà delle istituzioni scolastiche nell'assicurare la piena funzionalità delle attività didattiche in caso di assenza temporanea del personale docente.

Al riguardo, nel confermare le indicazioni già fornite con la nota n. 14991 del 6 ottobre 2009, si ribadisce l'obbligo di provvedere alla sostituzione di detto personale assente temporaneamente, prioritariamente con personale della scuola in soprannumero o con ore a disposizione o di contemporaneità non programmata in applicazione di quanto previsto dall'art. 28, commi 5 e 6, del CCNL/07 ed, in subordine, mediante l'attribuzione di ore eccedenti a personale in servizio e disponibile nella scuola fino ad un massimo di 6 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo.

Ciò premesso, si ricorda che l'istituto delle ore eccedenti, considerato l'ammontare limitato delle risorse disponibili, annualmente definito e di celere esaurimento, ha natura emergenziale ed ha come finalità lo specifico obiettivo di consentire la sostituzione immediata e limitata nel tempo del docente assente, in attesa della nomina del supplente temporaneo avente diritto.

Pertanto, nel rispetto della normativa e delle procedure richiamate nella stessa nota, nel caso in cui le soluzioni indicate (sostituzione con personale in esubero, con ore a disposizione, con attribuzione di ore eccedenti nel limite delle risorse assegnate) non risultino praticabili o sufficienti, i dirigenti scolastici, al fine di garantire ed assicurare il prioritario obiettivo del diritto allo studio e della piena funzionalità delle attività didattiche, possono provvedere alla nomina di personale supplente in ogni ordine e grado di scuola anche nel caso di assenza del titolare per periodi inferiori a 5 giorni nella scuola primaria, come previsto dall'art. 28, c. 5 del CCNL e a 15 giorni nella scuola secondaria, fermo restando quanto previsto in merito alla procedura semplificata per la nomina del supplente nella scuola dell'infanzia e primaria per assenze fino a 10 giorni dall'art. 5, c. 6 e art. 7, c. 7 del vigente Regolamento delle supplenze.



Ministero dell' Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per l'istruzione

Direzione Generale per il personale scolastico

Appare opportuno richiamare l'attenzione sull'opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili.

Si segnala infine che la spesa per la sostituzione del personale assente non può essere coperta con le risorse del FIS, visti i vincoli specifici di destinazione previsti dal contratto stesso nell'utilizzo di tali risorse.

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Luciano Chiappetta

PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali
Direzione Generale per le Risorse Umane del Ministero, Acquisti e Affari Generali Uff. IV

Roma, 22/4/2014

Prot.n. MPIAOODGRUREG.UFF./ 5181

Oggetto: Decreto Legge n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in legge n. 125 del 30 ottobre 2013 - "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" - art. 4 comma 16 bis - assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Con circolare n. 2 del 17 febbraio 2014, registrata alla Corte dei Conti il 19 marzo, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi applicativi sull'art. 55 *septies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 4, comma 16 bis, del decreto legge 101 del 31/8/2013, per quanto attiene alle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici dei pubblici dipendenti.

Si trasmette pertanto la circolare in argomento, sottolineando in particolare quanto segue:

1. per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici, il personale non potrà usufruire, di regola, di assenze per malattia, dovendo invece fruire dei permessi per documentati motivi personali (art. 18 CCNL 16.5.1995) o di istituti contrattuali similari o alternativi (permessi brevi di cui all'art. 20 del CCNL 16.5.1995 o riposi compensativi di cui agli artt. 26 e 27 CCNI 16.5.2001, integrativo del CCNL 16.2.1999). In assenza di ulteriori specifiche indicazioni in merito, si ritiene che, nell'ipotesi in cui l'assenza si verifichi *prima* dell'entrata in servizio del dipendente, il computo della durata della medesima dovrà effettuarsi riferendosi all'orario di ingresso al lavoro in ciascun ufficio, fermo restando il principio di flessibilità in entrata.
2. La giustificazione dell'assenza, nelle ipotesi in cui sia necessaria per poter usufruire dell'istituto richiesto (ad es. permessi per *documentati* motivi personali), deve avvenire mediante attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione (attestazione di presenza, v. p. 2 circolare Funzione Pubblica, cpv. 3 e 4). In alternativa, è possibile presentare dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà redatta, ai sensi del combinato disposto degli artt. 47 e 38 del DPR n. 445/2000, in conformità al modello inserito nella circolare ed allegato alla presente.
3. Se le visite specialistiche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici sono concomitanti con una situazione di incapacità lavorativa del dipendente, troveranno applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia. In tali casi, il medico (individuato ai sensi dell'art. 55 *septies*, comma 1, del d.lgs 165/01) redigerà pertanto la relativa attestazione di malattia, comunicandola all'amministrazione secondo le consuete modalità (cfr. Circolari nn. 1 e 2 DFP/DDI 2010). In assenza di ulteriori specifiche indicazioni sulla circolare, si ritiene che la situazione di "*concomitanza*" possa riferirsi tanto ai casi di accertamenti diagnostici tali da compromettere la capacità lavorativa del dipendente, quanto ai casi in cui il dipendente, *già* in situazione di incapacità lavorativa, debba essere sottoposto a visita (ad es. visita di controllo nel periodo di convalescenza successivo ad un intervento chirurgico). La circolare prevede invece espressamente le ipotesi in cui, a causa delle patologie sofferte, il dipendente debba sottoporsi periodicamente,

anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro. In tali casi, a fini di semplificazione, per poter usufruire dell'assenza per malattia si ritiene sufficiente anche un'unica certificazione del medico curante, redatta in forma cartacea, che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico. Tale certificazione, da presentare prima dell'inizio delle terapie, dovrà essere integrata, di volta in volta, dalle singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie per ciascuna giornata. In tali casi, l'attestazione di presenza – redatta secondo le modalità di cui al punto 2 – dovrà contenere anche l'indicazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapia prescritto dal medico curante.

Eventuali ulteriori chiarimenti interpretativi potranno essere richiesti al seguente indirizzo di posta elettronica: ufficio4dgru@istruzione.it.

Si ringrazia per la collaborazione.

f.to Il Capo Dipartimento
Dott.ssa Sabrina BONO



Cerca

Home » Ministero » Dettaglio News

Ministero

Istruzione

Università

Ricerca

29 maggio 2014

AREA Ministero Canali Home

Dependenti pubblici - Assenze

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali
Direzione Generale per le Risorse Umane del Ministero, Acquisti e Affari Generali Uff. IV
Viale Trastevere, 76/a - 00153 Roma
tel.:0658493658 - Pec: dgrisorseumane@postacert.istruzione.it - Pec: ufficio4dgru@istruzione.it

AVVISO

Al personale di ruolo e non di ruolo appartenente al comparto scuola e Ministeri in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Roma, 29/05/2014

OGGETTO: efficacia della [circolare prot. n. 5181 del 22.4.2014](#)

Sono pervenuti alla scrivente Direzione Generale per le Risorse Umane, Acquisti e Affari Generali numerosi quesiti formulati da Istituti Scolastici, relativi alla [nota prot. n. 5181 del 22.4.2014](#), con cui è stata trasmessa la circolare sulle assenze per malattia del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 2 del 17 febbraio 2014, registrata alla Corte dei Conti il 19 marzo.

A tale riguardo, si informa che le disposizioni di dettaglio contenute nella nota prot. 5181 sono efficaci **esclusivamente** nei confronti del personale Amministrativo in servizio nel M.I.U.R. – Comparto Ministeri – e non riguardano in alcun modo il Personale Scolastico.

Il presente avviso sarà pubblicato sulla rete internet e intranet del Ministero.

Il Capo Dipartimento
Dott.ssa Sabrina Bono

[← Indietro](#)

[Torna su →](#)

Notizie 2015 - Ministero

Febbraio

Gennaio

Seleziona l'anno di interesse

1998 ▼

[Tutte le notizie](#)



Unicobas Scuola

Federazione sindacale dei comitati di base

SEDE NAZIONALE:
Via Tuscolana, 9 - 00182 ROMA. Tel., Segr. e FAX 06/7026630 - 7027683
Cod. Fisc. 96160700587 - Web: www.unicobas.it - Email: unicobas.rm@tiscali.it



MITTENTE: *PUMA* Precari Unicobas Movimento Autogestito

AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'ISTITUTO
e p.c.
AL DIRIGENTE SCOLASTICO DELL'ISTITUTO

OGGETTO: Diritti e obblighi nell'individuazione dei criteri per la formazione delle classi

In applicazione dell'articolo 64, comma 4 del D.L. 25/06/2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/08/2008 n. 133, recante "*norme per la riorganizzazione della rete scolastica e il razionale utilizzo delle risorse umane della scuola*" in molti istituti scolastici si è proceduto ad **incrementare il numero degli alunni per classe**.

Con la presente nota si vuole richiamare l'attenzione sulle **responsabilità civili e penali** che potrebbero discendere sulla Dirigenza Scolastica qualora detta normativa fosse applicata a scapito della disciplina costituzionalmente garantita sulla sicurezza e sulla prevenzione nei plessi scolastici.

Quest'ultima normativa, basandosi su principi costituzionalmente garantiti, prevale rispetto alle leggi emanate esclusivamente nell'ottica di distrarre risorse dal settore scolastico, a detrimento non solo della qualità dell'offerta formativa, ma anche dell'incolumità dei soggetti che fruiscono delle strutture scolastiche.

Il Dirigente Scolastico e il Consiglio d'Istituto, quindi, hanno il compito e il dovere di verificare caso per caso, aula per aula, se sia possibile l'applicazione legittima delle normative inerente all'innalzamento del numero degli alunni per classe. In caso di inadempienza, essi stessi potrebbero essere responsabili della gravissima violazione delle norme sulla sicurezza e sulla prevenzione.

Di seguito, nel tentativo di agevolare l'operato di chi si trova a dover rendere esecutive le disposizioni dettate per la *riorganizzazione della rete scolastica e del razionale utilizzo delle risorse umane della scuola*, vengono richiamate le disposizioni legislative in materia di agibilità e di sicurezza dei locali scolastici:

- Decreto Interministeriale 18/12/1975, emanato dai Ministeri dei Lavori Pubblici e della Pubblica Istruzione, che stabilisce i **parametri spaziali minimi** a disposizione di ogni persona presente nei locali scolastici (1,80 metri quadri netti per la scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di I grado; 1,96 metri quadri netti per le scuole secondarie di II grado)
- Decreto 26/08/1992 del Ministero dell'Interno recante "*norme di prevenzione incendi per l'edilizia scolastica*". Il presente decreto al punto 5.0 (*Affollamento*) stabilisce il **limite massimo di persone presenti in un'aula nel numero di 26**.
- Decreto legislativo n. 81 del 09/04/2008: testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (attuazione dell'articolo 1 della legge 03/08/2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Ricordiamo inoltre che i rischi insiti nel sovraffollamento delle aule sono ulteriormente aggravati dalla prassi, diffusa in diversi istituti, di ripartire in altre aule gli alunni in caso di assenza del docente. Tale soluzione oltre a contravvenire palesemente alle normative di sicurezza sopra esposte, costituisce **violazione del diritto degli alunni allo studio**.

A questo punto, dopo aver ricordato gli obblighi e le responsabilità gravanti sugli Amministratori, appare opportuno evidenziare che la qualità dell'offerta formativa potrebbe risultare inevitabilmente compromessa dall'applicazione dell'articolo 64 e delle circolari ad esso correlate. Si reputano particolarmente allarmanti le problematiche indicate di seguito:

- dispersione scolastica (soprattutto nelle classi iniziali i **margini di intervento** da parte degli insegnanti nei confronti di studenti con difficoltà di approccio a determinate discipline risultano sottoposti a fortissime limitazioni)
- interventi individualizzati (fortemente limitata risulta anche la possibilità da parte del corpo docente di elaborare **percorsi formativi finalizzati all'ottimizzazione del profitto scolastico e allo sviluppo delle potenzialità individuali**)
- difficoltà nell'organizzazione delle uscite didattiche
- discontinuità didattica
- disgregazione del gruppo classe nel caso di accorpamento di classi intermedie.

Per chiarimenti e segnalazioni: unicobas.rm@tiscali.it

Valutare raggiungimento degli obiettivi, performance organizzativa e individuale

Premi e sanzioni nella P.A.

Dal Testo Unico del 1957 che stabiliva diritti e doveri, alla campagna contro i "fannulloni" del ministro Brunetta. Il D.L.vo n. 150/2009 ha introdotto importanti novità in merito ai procedimenti disciplinari. Le specificità del settore scuola e i timori dei sindacati sul rischio di limitare le garanzie a tutela della libertà di insegnamento

> di Anna Maria Bellesia

Tanto fumo e poco arrosto, almeno finora. Della lotta contro i "fannulloni" di Stato, il ministro Brunetta non ha neppure il copyright, e anche sui licenziamenti alle parole tuonanti non seguono i fatti. Di sicuro il Ministro "più amato dagli italiani" eccelle nell'arte della comunicazione, altrimenti non sarebbe ai vertici della classifica. Ma per chi va ad analizzare le cose in profondità, esaminando la documentazione a disposizione, il dubbio rimane: sostanza o propaganda?



RECUPERARE LA MEMORIA STORICA

Il primo Testo Unico organico per gli impiegati dello Stato risale al 1957. All'epoca, si entrava in ruolo con promessa solenne e giuramento (cosa che il ministro Brunetta sarebbe tentato di reintrodurre, come obbligatorio, pena il licenziamento...). Diritti e doveri erano stabiliti con precisione. I vertici dirigenziali avevano, anche allora,

il compito di "ottenere l'efficacia, la tempestività e la semplificazione dell'azione amministrativa", e tutto era perfettamente incasellato in un sistema gerarchizzato. Il procedimento disciplinare era minuziosamente codificato, ma tra una fase e l'altra i tempi potevano ampliarsi e magari tutto si estingueva nel silenzio tombale della decorrenza dei termini.

Arrivano gli anni Novanta e la rivoluzione amministrativa. Le parole chiave diven-

tano partecipazione, trasparenza, semplificazione. Limitare i costi è il grande problema da affrontare. Le tre "e" di efficienza-efficacia-economicità diventano il principio guida di ogni intervento legislativo.

Il privato sembra costituire il modello di riferimento più rispondente alle tre "e", così la P.A. si converte alla privatizzazione e alla contrattualizzazione del pubblico impiego. Nel settore scuola, le norme disciplinari restano però di carattere pubbli-

LICENZIARE SARA' PIU' FACILE? > a cura di Anna Maria Bellesia

1/4

D.L.VO N. 150 DEL 27/10/2009	LEGISLAZIONE PRECEDENTE E CCNL SCUOLA VIGENTE
<p>Art. 55/quarter - Licenziamento disciplinare</p> <p>1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica, comunque, la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:</p>	<p>I riferimenti sono al Codice civile, art. 2106 "Sanzioni disciplinari", art. 2119 "Recesso per giusta causa", e alla legge n. 604 del 15/7/1966 "Norme sui licenziamenti individuali".</p> <p>Costituiscono giusta causa di licenziamento fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.</p> <p>Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore. Il rapporto di lavoro prosegue fino alla scadenza del termine di preavviso.</p>
<p>a) (senza preavviso) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;</p>	<p>Fattispecie nuova, almeno nella specifica formulazione, equiparata al delitto di cui all'art. 640 del C.P. "Truffa aggravata".</p> <p>Il T.U. del 1957 (D.P.R. n. 3 del 10/1/1957) prevedeva genericamente la "destituzione" per atti in grave contrasto con i doveri di fedeltà dell'impiegato (art. 84).</p> <p>Il T.U. n. 297/1994, valido per il personale docente, stabilisce che la destituzione, cioè la cessazione del rapporto d'impiego, è inflitta per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola e alla Pubblica Amministrazione (art. 498).</p> <p>Il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, in vigore per il personale Ata, prevede il licenziamento senza preavviso per "commissione in genere di fatti o atti dolosi... di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro".</p>

cistico, come codificate nel Testo unico del 1994 (articoli 492 e seguenti).

All'inizio degli anni Duemila, prende forma la seconda rivoluzione, quella basata sul principio di sussidiarietà, e l'autonomia scolastica entra nel riformato titolo V della Costituzione. Gli ex presidi, divenuti dirigenti, si smarcano dal vecchio codice disciplinare, mentre per il personale Ata il nuovo Ccnl ridefinisce la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni. Per i docenti, invece, tutto resta come prima.

L'astrusità del sistema nel suo complesso si riscontra perfino a livello lessicale: si usa il termine *licenziamento* per il personale Ata, mentre per i docenti restano in vigore gli istituti giuridici della *destituzione*, *decadenza*, *dispensa dal servizio*, risalenti allo Statuto del 1957. Per i dirigenti scolastici si ricorre al *recesso* dell'Amministrazione, in presenza di fatti e comportamenti gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Fra norme di carattere privatistico da un lato, e sopravvivenza del precedente regime pubblicistico dall'altro, la situazione resta quanto mai aggrovigliata: organi, procedure, tempi e sanzioni sono diversi a seconda del personale. Disfunzioni organizzative, passaggi burocratici, ritardi formali e sostanziali completano il quadro. Accade non raramente che per concludere un procedimento si superi l'anno.

La gestione della materia disciplinare diventa fonte di crescente contenzioso, anche per un uso improprio del procedimento disciplinare, come ebbe a sottolineare il Cnpi nel 2006. L'insieme di tutti questi fattori finisce col determinare l'esito favorevole di ricorsi fondati sulla forma,

con conseguente annullamento della sanzione e permanenza in servizio dei condannati. Insomma una situazione non più tollerabile.

PER PRIMO TUONO' FIORONI

Era il 2006, quando all'inizio del suo mandato il ministro Fioroni decise di impegnarsi nella lotta contro gli insegnanti "fannulloni", assenteisti, e magari anche colpevoli di macchiarsi di reati tali da gettare discredito sull'intera categoria.

Basta rileggere qualche giornale dell'epoca: "Licenzieremo gli insegnanti fannulloni", dichiarava il Ministro, "Poche centinaia che tuttavia fanno un danno d'immagine incalcolabile. E non vanno tollerati". E ancora: "Denunceremo i medici che coprono i prof. assenteisti. Il medico compiacente che ha prodotto i certificati fasulli è perseguibile penalmente", "I nullafacenti potranno essere sottoposti ad un rapido procedimento disciplinare o essere trasferiti, per incompatibilità ambientale, in segreteria o in un altro ufficio scolastico".

Uno dei primi atti è appunto la circolare n. 72 del 19/12/2006, con la quale si interviene amministrativamente per introdurre "più rigore, efficienza e tempestività" nei procedimenti e nelle sanzioni.

Si richiama, innanzitutto, che la funzione disciplinare deve essere esercitata con efficacia e immediatezza, nel puntuale rispetto dei termini. Si introducono modalità di semplificazione e decentramento (la competenza per destituzione e licenziamento è trasferita agli Usl). Si precisa che in caso di particolari reati gravi si verifica l'automatica cessazione dal servizio. Si



cerca di fare chiarezza fra gli strumenti da utilizzare: sanzioni disciplinari, trasferimento per incompatibilità ambientale, dispensa dal servizio per reiterato insufficiente rendimento. E, infine, si sottolinea che il ritardo nell'adozione dei provvedimenti da parte del dirigente può condurre ad una valutazione negativa del dirigente stesso, ed esporlo al procedimento di responsabilità amministrativo-contabile. In tema di sospensione cautelare, obbligatoria o facoltativa, si fornisce una casistica esplicativa.

L'anno seguente Fioroni torna a mettere mano alla materia, allo scopo di un complessivo e organico riassetto, con un decreto legge più incisivo (D.L. n. 147 del 7/9/2007). Si rendono più snelle e rigorose le procedure, l'intero procedimento deve essere concluso entro 120 giorni e il parere del consiglio di disciplina, provinciale o nazionale, non è più vincolante.

Il decreto ridisciplina la sospensione cautelare, che può essere disposta, in casi di particolare urgenza, dallo stesso dirigente scolastico, salvo successiva conval-

>>> continua nella pagina successiva

<p>☒ b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o, comunque, per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;</p>	<p>La nuova norma segna un indubbio inasprimento Il T.U. del 1957 prevedeva la "decadenza" quando, senza giustificato motivo, l'impiegato non assume o non riassume servizio entro il termine dato, o rimane assente dall'ufficio per un periodo non inferiore a quindici giorni (art. 127, assorbito nel T.U. del 1994, art. 511). Il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, in vigore per il personale Ata, prevede il licenziamento con preavviso per "assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi".</p>
<p>☒ c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;</p>	<p>Estensione a tutto il pubblico impiego Il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, in vigore per il personale Ata, già prevede il licenziamento con preavviso per rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio.</p>
<p>☒ d) (senza preavviso) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;</p>	<p>Non ci sono sostanziali novità Il T.U. del 1957 prevedeva la "decadenza" in seguito all'accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile (art. 127, assorbito nel T.U. del 1994, art. 511). Il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, in vigore per il personale Ata, prevede che il licenziamento senza preavviso si applica in seguito ad accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti.</p>

<<< continua dalla pagina precedente

da entro 10 giorni da parte del dirigente dell'Usr, eliminando il parere del collegio dei docenti. Che altro restava da fare?

E POI ARRIVO' BRUNETTA

Appena insediatosi nel maggio del 2008, Brunetta ha trasformato la campagna contro i "fannulloni" (evidentemente gradita dall'opinione pubblica) in una vera e propria "offensiva" (parola sua), motivandola con la necessità di dover agire rapidamente per conseguire risultati immediati e concreti, guadagnandosi un'enorme popolarità.

Il secondo pallino di Brunetta è quello dei licenziamenti. In tutte le occasioni e a tutti i media, il Ministro ha ripetuto la sua ricetta, sintetizzata nei titoli dei giornali: "Il problema dei fannulloni si risolve semplicemente licenziandoli!". Sul sito del Ministero, è stata aperta una sezione che si intitola per l'appunto: "Licenziare il dipendente pubblico? Si può!". L'internauta curioso clicca pensando di trovare una mole di dati, come per le assenze o per l'operazione "trasparenza", invece, può leggere soltanto una rassegna stampa per quanto ricca di notizie.

Al momento insomma i numeri continuano ad essere miseri, benché il Ministro, viste le dichiarazioni, non veda l'ora di esibire cifre sensazionali. I dati relativi al 2008, presentati dall'Ispettorato per la funzione pubblica, che per legge è tenuto

ad espletare un'attività di monitoraggio rispetto all'esercizio dell'azione disciplinare, riportano un totale di 2.163 procedimenti, di cui 82 conclusi col licenziamento. Considerando che il pubblico impiego comprende oltre tre milioni e mezzo di dipendenti, e che solo nel settore scuola le stime di Fioroni davano alcune centinaia di "mele marce", si capisce che il quadro rappresentato è poco realistico, molto probabilmente per mancanza di comunicazione (e qui Brunetta dovrebbe fare sfracelli!).

Intanto, però, l'iperattivo Ministro dell'innovazione ha messo a punto un grandioso "piano industriale" della P.A., con la legge n.15 del 4 marzo 2009 e poi col decreto legislativo attuativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

L'ARCHITETTURA DELLA RIFORMA P.A.

Il concetto cardine dell'intervento legislativo è quello di fissare le regole per misurare la produttività negli uffici pubblici al fine di premiare chi lavora con impegno e competenza e di punire ed estromettere assenteisti, opportunisti, "truffatori" che prendono lo stipendio magari stando al bar.

Le Amministrazioni Pubbliche devono, pertanto, pianificare "il ciclo di gestione della performance", stabilendo obiettivi, indicatori, allocazione delle risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti, rendicontazione dei risultati. Saranno costituiti appositi organismi per la valutazione. E' previsto

che il sistema diventi operativo dal 1° gennaio 2011. Per la scuola però, viste le sue specificità, le modalità di applicazione saranno stabilite con successivo decreto del presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Istruzione e con il Ministro dell'Economia.

Comunque, alcuni paletti sono già posti. La regola è che il 25-30% dei dipendenti potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto e che ad essi sarà in ogni caso erogato il 50% delle risorse destinate alla retribuzione incentivante. Il 50% del personale sarà collocato nella fascia intermedia e il restante 25% nella fascia bassa, senza compensi accessori di merito. E' assolutamente vietata la distribuzione a pioggia o sulla base di automatismi.

Il secondo punto rilevante riguarda la dirigenza. Brunetta ha capito ed ammesso pubblicamente che non basta ridurre l'assenteismo per migliorare il funzionamento: bisogna attribuire più responsabilità ai dirigenti. E così ha fatto. Rientra nelle loro competenze la valutazione del personale, l'attivazione dei procedimenti disciplinari, l'applicazione delle sanzioni di minore entità. Chi non si attiva "senza indugio" per sanzionare tutte le infrazioni del personale, nei tempi e nei modi previsti, incappa a sua volta nella responsabilità disciplinare (non prevista prima).

Infine, anche per i dirigenti la retribuzione di risultato sarà legata al raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi assegnati. Insomma pare che sia finita l'era dell'autovalutazione e del-

L'ARCHITETTURA DELLA RIFORMA P.A.	
D.L.VO N. 150 DEL 27/10/2009	LEGISLAZIONE PRECEDENTE E CCNL SCUOLA VIGENTE
<p>e) (senza preavviso) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o, comunque, lesive dell'onore e della dignità personale altrui;</p>	<p>Novità per il personale docente Il T.U. del 1957 prevedeva la "destituzione" genericamente per atti che rivelino mancanza del senso dell'onore e del senso morale (art. 84). Il T.U. del 1994, valido per il personale docente, fa generico riferimento alla destituzione per atti in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione (art. 498). Il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, in vigore per il personale Ata, prevede il licenziamento senza preavviso dopo la terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti. Si applica, invece, il licenziamento con preavviso per violazione dei doveri di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.</p>
<p>f) (senza preavviso) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.</p>	<p>Uniformità in tutto il pubblico impiego. Ma non è una novità. Il T.U. del 1957 prevedeva la "destituzione di diritto" dal rapporto d'impiego (senza procedimento disciplinare) in caso di condanna, passata in giudicato, per delitti contro la personalità dello Stato, peculato, malversazione, concussione, corruzione; contro la moralità pubblica ed il buon costume; rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa, appropriazione indebita; e per condanna passata in giudicato che importi l'interdizione perpetua dai pubblici uffici (art. 85). La norma è stata poi abrogata, svincolando il procedimento disciplinare dal giudizio penale. Per il personale docente, la C.M. n. 72 del 19/12/2006 fa tuttavia presente che, in conseguenza di processi penali conclusi con condanna irrevocabile e in casi di particolare gravità, il procedimento disciplinare può portare alla sanzione della destituzione. Il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, in vigore per il personale Ata, prevede il licenziamento senza preavviso nel caso di condanna penale passata in giudicato, quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, e per aver commesso atti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento con preavviso si applica in ca-</p>

l'autoreferenzialità con retribuzione uguale per tutti.

A questo punto, appare evidente che il disegno di legge Aprea, molto simile nella sostanza riguardo alla progressione economica e di carriera per i docenti, arenatosi in Parlamento da mesi, è superato dalla riforma Brunetta che detta le regole per tutte le Amministrazioni. Sarà molto più facile per la Gelmini portare avanti in tempi brevi l'annunciata riforma su stato giuridico e valutazione degli insegnanti.



SANZIONI DISCIPLINARI

Le nuove disposizioni, entrate in vigore il 15 novembre 2009, si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, scuole comprese.

In pratica, l'art. 67 del D.L.vo n. 150 del 27 ottobre 2009 riscrive completamente l'articolo 55 del D.L.vo n. 165/2001, modificando la materia delle sanzioni disciplinari e delle responsabilità dei dipendenti, allo scopo di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e l'assenteismo. Ai contratti collettivi spetta la definizione della tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni, ma non possono derogare a quanto stabilito nel decreto. Per le impugnazioni è previsto il ricorso al giudice ordinario.

Le novità riguardano la semplificazione del procedimento disciplinare, con tempi tassativi e dimezzati rispetto a prima per le infrazioni di minore gravità (inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni), la cui competenza spetta al dirigente sco-

lastico. Per le sanzioni più gravi i termini raddoppiano, ma sono perentori: il procedimento deve concludersi entro 120 giorni dalla data di acquisizione della notizia dell'infrazione.

Sono previste nuove e specifiche ipotesi di responsabilità per comportamenti del dipendente pubblico che arrechino danno alla P.A.: la falsa attestazione della presenza in servizio o la certificazione medica falsa, o falsamente attestante uno stato di malattia, è equiparata alla truffa aggravata e punibile con la reclusione da uno a cinque anni, con l'obbligo di risarcire il danno patrimoniale (art. 55/quinquies).

Chi cagiona un danno alla P.A., per violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, può essere sospeso dal servizio. Chi provoca un grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, può essere collocato in disponibilità e il provvedimento disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica del ricollocamento (art. 55/sexties).

Viene, inoltre, elencata una serie di infrazioni particolarmente gravi per le quali si applica il licenziamento, con o senza preavviso. Più che di una sostanziale novità, si tratta di un'attualizzazione dell'esistente, che in certi casi dovrebbe facilitare la risoluzione del rapporto di lavoro. Altre ulteriori ipotesi possono essere previste nei contratti collettivi.

Anche il rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare subisce una revisione, nel senso che questo deve proseguire e concludersi indipendentemente, e può essere sospeso solo in situazioni di particolare complessità (art. 55/ter). Quanto ai casi di permanente inidoneità psicofisica, l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro, ma la disciplina è demandata ad un successivo regolamento (art. 55/octies).

Per i docenti la nuova normativa comporta il venir meno dei pareri, comunque non vincolanti, dei consigli di disciplina provinciale o nazionale (la particolare procedura era stata a suo tempo istituita in considerazione della titolarità del diritto costituzionale alla libertà di insegnamento).

Per effetto dell'abrogazione degli articoli da 502 a 507 del T.U. n. 297/1994, adesso le procedure sono omologate agli altri impiegati dello stato.

A parere dei sindacati, manca però un chiarimento da parte del Miur circa l'individuazione dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, che alcuni direttori regionali hanno affrettatamente indicato a livello di Usp.

Anna Maria Bellesia

	so di condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
<p>2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.</p>	<p>La nuova disposizione normativa ridefinisce come licenziamento disciplinare il precedente strumento della "dispensa dal servizio per insufficiente rendimento". Questa non era considerata una sanzione, pur essendo rivolta ad estromettere dal servizio il personale dimostratosi per un certo periodo di tempo del tutto inidoneo a svolgere i propri compiti. In base al T.U. del 1957, art. 129, "può essere dispensato dal servizio l'impiegato divenuto inabile per motivi di salute, salvo che non sia diversamente utilizzato (...) nonché quello che abbia dato prova di incapacità o di persistente insufficiente rendimento", precisando che è considerato di persistente insufficiente rendimento "l'impiegato che, previamente ammonito, riporti al termine dell'anno nel quale è stato richiamato una qualifica inferiore al buono". Per il personale docente, il riferimento è al T.U. del 1994, artt. 512 e 513. La dispensa per incapacità o persistente insufficiente rendimento viene disposta nei casi in cui vi sia una inettitudine di carattere permanente a svolgere proficuamente la funzione, sentito il consiglio scolastico provinciale o il Consiglio nazionale della pubblica istruzione (per i docenti di scuola secondaria di II grado), e dopo accertamenti ispettivi. Per il personale Ata, il Ccnl del 29/11/2007, art. 95, prevede il licenziamento con preavviso da applicarsi per "persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio".</p>

I docenti di sostegno non possono essere utilizzati per altro tipo di funzione

Linee guida sull'integrazione

MIUR - DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE
L'INTEGRAZIONE, LA PARTECIPAZIONE
E LA COMUNICAZIONE - UFF. I

NOTA MINISTERIALE
DEL 4 AGOSTO 2009
PROT. N. 4274

LINEE GUIDA SULL'INTEGRAZIONE
SCOLASTICA DEGLI ALUNNI CON DISABILITÀ

LINEE GUIDA PER L'INTEGRAZIONE SCOLASTICA DEGLI ALUNNI CON DISABILITÀ

PREMESSA

Le presenti Linee guida raccolgono una serie di direttive che hanno lo scopo, nel rispetto dell'autonomia scolastica e della legislazione vigente, di migliorare il processo di integrazione degli alunni con disabilità. Elaborate sulla base di un confronto fra dirigenti ed esperti del Miur nonché con la partecipazione delle associazioni delle persone con disabilità, esse mirano a rilanciare il tema in questione, punto fermo della tradizione pedagogica della scuola italiana, e che tale deve essere anche in momenti di passaggio e trasformazione del sistema di istruzione e formazione nazionale. Individuano, inoltre, una serie di criticità emerse in questi ultimi anni nella pratica quotidiana del fare scuola e propongono possibili soluzioni per orientare l'azione degli uffici scolastici regionali, dei dirigenti scolastici e degli organi collegiali, nell'ambito delle proprie competenze.

Si trasmette l'unito documento di Linee guida con il quale il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca fornisce indicazioni in materia di integrazione degli alunni disabili nella scuola.

Le direttive impartite si muovono nell'ambito della legislazione primaria e secondaria vigente e mirano ad innalzare il livello qualitativo degli interventi formativi ed educativi sugli alunni portatori di disabilità fisiche, psichiche e sensoriali.

Nel confermare con la massima forza il principio della piena integrazione nelle classi ordinarie ed alla luce delle esperienze pluriennali fin qui condotte, il documento ripercorre le tappe degli interventi come fin qui concretamente realizzati nella pratica operativa al fine di valutarne la reale corrispondenza ai principi e alle norme che disciplinano la materia.

L'obiettivo non è, dunque, quello di introdurre variazioni nelle disposizioni, fatto, peraltro, non consentito, quanto di fornire agli operatori scolastici una visione organica della materia che possa orientarne i comportamenti nella direzione di una loro più piena conformità ai principi dell'integrazione. Le SS.LL. avranno cura di dare la massima diffusione alle "Linee guida" fra le scuole di ogni ordine e grado dei rispettivi territori di riferimento, richiamando la loro attenzione sulla necessità di adottare ogni possibile modalità per rendere effettive le direttive impartite dall'on.le Ministro.

IL VICE DIRETTORE GENERALE
Sergio Scala



L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità è un processo irreversibile, e proprio per questo non può adagiarsi su pratiche disimpegnate che svuotano il senso pedagogico, culturale e sociale dell'integrazione trasformandola da un processo di crescita per gli alunni con disabilità e per i loro compagni a una procedura solamente attenta alla correttezza formale degli adempimenti burocratici. Dietro alla "coraggiosa" scelta della scuola italiana di aprire le classi normali affinché diventassero effettivamente e per tutti "comuni", c'è una concezione alta tanto dell'istruzione quanto della persona umana, che trova nell'educazione il momento prioritario del proprio sviluppo e della propria maturazione. Crescere è, tuttavia, un avvenimento individuale che affonda le sue radici nei rapporti con gli altri e non si può parlare di sviluppo del potenziale umano o di centralità della persona considerandola avulsa da un sistema di relazioni la cui qualità e la cui ricchezza è il patrimonio fondamentale della crescita di ognuno. La scuola è una comunità educante, che accoglie ogni alunno nello sforzo quotidiano di costruire condizioni relazionali e situazioni pedagogiche tali da consentirne il massimo sviluppo. Una scuola non solo per sapere, dunque, ma anche per crescere, attraverso l'acquisizione di conoscenze, competenze, abilità, au-

tonomia, nei margini delle capacità individuali, mediante interventi specifici da attuare sullo sfondo costante e imprescindibile dell'istruzione e della socializzazione.

In questo senso si configura la norma costituzionale del diritto allo studio, interpretata alla luce della legge n. 59/1997 e del D.P.R. n. 275/1999, da intendersi quindi come tutela soggettiva affinché le istituzioni scolastiche, nella loro autonomia funzionale e flessibilità organizzativa, predispongano le condizioni e realizzino le attività utili al raggiungimento del successo formativo di tutti gli alunni.

La prima parte delle Linee guida consta in una panoramica sui principi generali, individuabili tanto nell'ordinamento italiano quanto in quello internazionale, concernenti l'integrazione scolastica. Ciò non per ripetere conoscenze già note a chi lavora nel mondo della scuola, ma per ricapitolare un percorso davvero eccezionale di legislazione scolastica, proprio quando la Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità, ratificata dal Parlamento italiano con la legge n. 18/2009, impegna tutti gli Stati firmatari a prevedere forme di integrazione scolastica nelle classi comuni, che è, appunto, la specificità italiana.

La prima parte presenta, inoltre, l'orientamento attuale nella concezione di disabilità, concezione raccolta in particolare dalla detta Convenzione. Si è andato, infatti, affermando il "modello sociale della disabilità" secondo cui la disabilità è dovuta dall'interazione fra il deficit di funzionamento della persona e il contesto sociale.

Quest'ultimo assume dunque, in questa prospettiva, carattere determinante per definire il grado della Qualità della vita delle persone con disabilità.

In linea con questi principi si trova l'Icf, l'*International classification of functioning*, che si propone come un modello di classificazione bio-psico-sociale decisamente attento all'interazione fra la capacità di funzionamento di una persona e il contesto sociale, culturale e personale in cui essa vive.

La seconda parte entra nelle pratiche scolastiche, individuando problematiche e proposte di intervento concernenti vari aspetti e soggetti istituzionali coinvolti nel processo di integrazione. In particolare, si riconosce la responsabilità educativa di tutto il personale della scuola e si ribadisce la necessità della corretta e puntuale progettazione individualizzata per l'alunno con disabilità, in accordo con gli enti locali, l'Asl e le famiglie.

I PARTE IL NUOVO SCENARIO IL CONTESTO COME RISORSA

1.1 principi costituzionali e la legislazione italiana in materia di alunni con disabilità

1.1.1. Art. 3 ed art. 34 Costituzione

Il diritto allo studio è un principio garantito costituzionalmente. L'art. 34 Costituzione dispone, infatti, che la scuola sia aperta a tutti. In tal senso il costituente ha voluto coniugare il diritto allo studio con il principio di eguaglianza di cui all'art. 3 Costituzione. L'articolo in questione, al primo comma, recita: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali dinanzi alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali".

Tale principio di eguaglianza, detto formale, non è però sembrato sufficiente al costituente che ha voluto, invece, chiamare in causa la "pari dignità sociale", integrando così l'esigenza dell'eguaglianza "formale" avente a contenuto la parità di trattamento davanti alla legge, con l'eguaglianza "sostanziale", che conferisce a ciascuno il diritto al rispetto inerente alla qualità e alla dignità di uomo o di donna, in altri termini di "persona" che può assumere la pretesa di essere messo nelle condizioni idonee ad esplicare le proprie attitudini personali, quali esse siano.

Il secondo comma del citato art. 3, recita: "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". Il costituente, insomma, ha riconosciuto che non è sufficiente stabilire il principio dell'eguaglianza giuridica dei cittadini, quando esistono ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la loro eguaglianza impedendo che essa sia effettiva, ed ha pertanto, coerentemente, assegnato alla Repubblica il compito di rimuovere siffatti ostacoli, affinché tutti i cittadini siano posti sullo stesso punto di partenza, abbiano le medesime opportunità, possano godere, tutti alla pari, dei medesimi diritti loro formalmente riconosciuti dalla Costituzione.

I principi costituzionali indicati garantiscono, in prima battuta, il diritto allo studio degli alunni con disabilità attraverso l'esperienza delle scuole speciali e delle classi differenziali. L'art. 38 Costituzione specifica, infatti, che "gli inabili e i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale". Ben presto, comunque, emersero le implicazioni che scaturivano da tale interpretazione del diritto allo studio, soprattutto in termini di alienazione ed emarginazione sociale.

vano da tale interpretazione del diritto allo studio, soprattutto in termini di alienazione ed emarginazione sociale.

1.2 Legge n. 118/1971 e legge n. 517/1977

La legge n. 118/1971, art. 28, disponeva che l'istruzione dell'obbligo dovesse avvenire nelle classi normali della scuola pubblica. In questo senso, la legge in questione supera il modello delle scuole speciali, che tuttavia non aboliva, prescrivendo l'inserimento degli alunni con disabilità, comunque, su iniziativa della famiglia, nelle classi comuni. Per favorire tale inserimento disponeva, inoltre, che agli alunni con disabilità venissero assicurati il trasporto, l'accesso agli edifici scolastici mediante il superamento delle barriere architettoniche, l'assistenza durante gli orari scolastici degli alunni più gravi.

Ma fu presto evidente che l'inserimento costituiva solo una parziale applicazione del principio costituzionale di eguaglianza, che era esercitato dagli alunni in questione solo nel suo aspetto formale. L'inserimento non costituì la realizzazione dell'eguaglianza sostanziale che dovette invece essere costruita con ulteriori strumenti e iniziative della Repubblica, orientati a rimuovere gli ostacoli prodotti dal deficit e, in particolare, attraverso l'istituzione dell'insegnante specializzato per il sostegno e di piani educativi adeguati alla crescita e allo sviluppo dell'alunno con disabilità.

È questo essenzialmente il contenuto della legge n. 517/1977, che a differenza della legge n. 118/1971, limitata all'affermazione del principio dell'inserimento, stabilisce con chiarezza presupposti e condizioni, strumenti e finalità per l'integrazione scolastica degli alunni con disabilità, da attuarsi mediante la presa in carico del progetto di integrazione da parte dell'intero consiglio di classe e attraverso l'introduzione dell'insegnante specializzato per le attività di sostegno.

La Corte costituzionale, a partire dalla sentenza n. 215/1987, ha costantemente dichiarato il diritto pieno e incondizionato di tutti gli alunni con disabilità, qualunque ne sia la minorazione o il grado di complessità della stessa, alla frequenza nelle scuole di ogni ordine e grado. Tale sentenza, oggetto della C.M. n. 262/1988, può considerarsi la "Magna Charta" dell'integrazione scolastica ed ha orientato tutta la successiva normativa primaria e secondaria.

1.3 Legge n. 104/1992

Una notevole quantità di interventi legislativi di diverso grado è, dunque, seguita alla promulgazione della legge n. 517/1977, al fine di completare la normazione della materia in questione, tanto per il versante socio-sanitario quanto per

quello più specificamente rivolto all'integrazione scolastica. La legge del 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" raccoglie ed integra tali interventi legislativi divenendo il punto di riferimento normativo dell'integrazione scolastica e sociale delle persone con disabilità.

La legge in parola ribadisce ed amplia il principio dell'integrazione sociale o scolastica come momento fondamentale per la tutela della dignità umana della persona con disabilità, impegnando lo Stato a rimuovere le condizioni invalidanti che ne impediscono lo sviluppo, sia sul piano della partecipazione sociale sia su quello dei deficit sensoriali e psico-motori per i quali prevede interventi riabilitativi.

Il diritto soggettivo al pieno sviluppo delle potenzialità umane della persona con disabilità non può dunque essere limitato da ostacoli o impedimenti che possono essere rimossi per iniziativa dello Stato (legislatore, pubblici poteri, amministrazione).

Questo principio, caratterizzante la legge in questione, si applica anche all'integrazione scolastica, per la quale la legge citata prevede una particolare attenzione, un atteggiamento di "cura educativa" nei confronti degli alunni con disabilità che si esplica in un percorso formativo individualizzato, al quale partecipano, nella condivisione e nell'individuazione di tale percorso, più soggetti istituzionali, scardinando l'impianto tradizionale della scuola ed inserendosi nel proficuo filone dell'individualizzazione e dell'attenzione all'apprendimento piuttosto che all'insegnamento.

Il profilo dinamico funzionale e il Piano educativo individualizzato (Pei) sono, dunque, per la legge in questione i momenti concreti in cui si esercita il diritto all'istruzione e all'educazione dell'alunno con disabilità. Da ciò il rilievo che ha la realizzazione di tali documenti, attraverso il coinvolgimento dell'Amministrazione scolastica, degli organi pubblici che hanno le finalità della cura della persona e della gestione dei servizi sociali ed anche delle famiglie. Da ciò, inoltre, l'importante previsione della loro verifica *in itinere*, affinché, risultino sempre adeguati ai bisogni effettivi dell'alunno.

Sulla base del Pei, i professionisti delle singole agenzie, Asl, enti locali e le istituzioni scolastiche formulano, ciascuna per proprio conto, i rispettivi progetti personalizzati:

- il progetto riabilitativo, a cura dell'Asl (legge n. 833/1978, art. 26);
- il progetto di socializzazione, a cura degli enti locali (legge n. 328/2000, art. 14);
- il piano degli studi personalizzato, a cura della scuola (D.M. n. 141/1999, come modificato dall'art. 5, comma 2, del D.P.R. n. 81/2009).

Continua >> Linee guida sull'integrazione

14 D.P.R. 24 febbraio 1994

Il D.P.R. 24 febbraio 1994 "Atto di indirizzamento e coordinamento relativo ai compiti delle unità sanitarie locali in materia di alcuni portatori di handicap" individua i soggetti e le competenze degli enti locali, delle attuali Aziende sanitarie locali e delle istituzioni scolastiche nella definizione della diagnosi funzionale, del profilo dinamico funzionale e del piano educativo individualizzato, documento conclusivo e operativo in cui vengono descritti gli interventi integrati ed equilibrati tra di loro, predisposti per l'aiuto in condizione di handicap, in un determinato periodo di tempo, ai fini della realizzazione del diritto all'educazione e all'istruzione, come integrato e modificato dal D.P.C.M. n. 185/2006.

Successivamente, sia il regolamento sull'autonomia scolastica, D.P.R. n. 275/1999, sia la legge di riforma n. 53/2003 fanno espresso riferimento all'integrazione scolastica. Inoltre, la legge n. 296/2006, all'art. 1, comma 605, lettera "b", garantisce il rispetto delle "effettive esigenze" degli alunni con disabilità, sulla base di accordi interistituzionali.

2. Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità

Con la legge n. 18 del 3 marzo 2009, il Parlamento italiano ha ratificato la *Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità*. Tale ratifica vincola l'Italia, qualora l'ordinamento interno avesse livelli di tutela dei diritti delle persone con disabilità inferiori a quelli indicati dalla *Convenzione* medesima, a emanare norme ispirate ai principi ivi espressi.

Non è, comunque, la prima volta che il tema della disabilità è oggetto di attenzione di documenti internazionali volti alla tutela dei diritti umani, sociali e civili degli individui.

La *Dichiarazione dei diritti del bambino* dell'Onu, varata nel 1959, recita: "Il bambino che si trova in una situazione di minorazione fisica, mentale o sociale, ha diritto di ricevere il trattamento, l'educazione e le cure speciali di cui abbisogna per il suo stato o la sua condizione".

La *Dichiarazione dei diritti della persona con ritardo mentale* dell'Onu, pubblicata nel 1971, reca scritto: "Il subnormale mentale deve, nella maggiore misura possibile, beneficiare dei diritti fondamentali dell'uomo alla stregua degli altri esseri umani. Il subnormale mentale ha diritto alle cure mediche e alle terapie più appropriate al suo stato, nonché all'educazione, all'istruzione, alla formazione, alla riabilitazione, alla con-

sulenza che lo aiuteranno a sviluppare al massimo le sue capacità e attitudini".

La *Conferenza mondiale sui diritti umani* dell'Onu, i cui esiti sono resi noti nel 1993, precisa che "tutti i diritti umani e le libertà fondamentali sono universali e includono senza riserve le persone disabili".

Le *regole standard per il raggiungimento delle pari opportunità per i disabili*, adottate dall'assemblea generale delle Nazioni Unite del 20 dicembre 1993, ricordano come "l'ignoranza, la negligenza, la superstizione e la paura sono fattori sociali che attraverso tutta la storia della disabilità hanno isolato le persone con disabilità e ritardato la loro evoluzione".

Ciò che tuttavia caratterizza la *Convenzione Onu* in questione è di aver decisamente superato un approccio focalizzato solamente sui deficit della persona con disabilità, accogliendo il "modello sociale della disabilità" e introducendo i principi di non discriminazione, parità di opportunità, autonomia, indipendenza con l'obiettivo di conseguire la piena inclusione sociale, mediante il coinvolgimento delle stesse persone con disabilità e delle loro famiglie.

Essa, infatti, recepisce una concezione della disabilità che, oltre a ribadire il principio della dignità delle persone con disabilità, individua nel contesto culturale e sociale un fattore determinante l'esperienza che il soggetto medesimo fa della propria condizione di salute. Il contesto è una risorsa potenziale che, qualora sia ricca di opportunità, consente di raggiungere livelli di realizzazione e autonomia delle persone con disabilità che, in condizioni contestuali meno favorite, sono invece difficilmente raggiungibili.

La *definizione di disabilità* della *Convenzione* è basata sul modello sociale centrato sui diritti umani delle persone con disabilità, ed è la seguente: "la *disabilità* è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri" (preambolo, punto e).

La centralità del contesto socio-culturale nella determinazione del livello di disabilità impone che le persone con disabilità non siano discriminate, intendendo "discriminazione fondata sulla disabilità (...) qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, econo-

mico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole" (art. 2).

A questo scopo è necessario che il contesto (ambienti, procedure, strumenti educativi ed ausili) si adatti ai bisogni specifici delle persone con disabilità, attraverso ciò che la *Convenzione* in parola definisce "accomodamento ragionevole": "accomodamento ragionevole" indica le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali" (art. 2).

L'art. 24, infine, dedicato all'educazione riconosce "il diritto all'istruzione delle persone con disabilità (...) senza discriminazioni e su base di pari opportunità" garantendo "un sistema di istruzione inclusivo a tutti i livelli ed un apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita, finalizzati:

- a) al pieno sviluppo del potenziale umano, del senso di dignità e dell'autostima ed al rafforzamento del rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali e della diversità umana;
- b) allo sviluppo, da parte delle persone con disabilità, della propria personalità, dei talenti e della creatività, come pure delle proprie abilità fisiche e mentali, sino alle loro massime potenzialità;
- c) a porre le persone con disabilità in condizione di partecipare effettivamente a una società "libera".

3. Icf, classificazione internazionale del funzionamento. Dalla prospettiva sanitaria alla prospettiva bio-psico-sociale

Nel 2001, l'assemblea mondiale della sanità dell'Oms ha approvato la nuova classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (*International Classification of Functioning, Disability and Health - Icf*), raccomandandone l'uso negli Stati parti. L'Icf recepisce pienamente il modello sociale della disabilità, considerando la persona non soltanto dal punto di vista "sanitario", ma promuovendone un approccio globale, attento alle potenzialità complessive, alle varie risorse del soggetto, tenendo ben presente che il contesto, personale, naturale, sociale e culturale, incide decisamente nella possibilità che tali risorse hanno di esprimersi. Fondamentale, dunque, la capacità di tale classificatore di descrivere tanto le capacità possedute quanto le performance possibili intervenendo sui fattori contestuali.

Nella prospettiva dell'Icf, la partecipa-

zione alle attività sociali di una persona con disabilità è determinata dall'interazione della sua condizione di salute (a livello di struttura e di funzioni corporee) con le condizioni ambientali, culturali, sociali e personali (definite *fattori contestuali*) in cui essa vive. Il modello introdotto dall'Icf, bio-psico-sociale, prende, dunque, in considerazione i molteplici aspetti della persona, correlando la condizione di salute e il suo contesto, pervenendo così ad una definizione di "disabilità" come ad "una condizione di salute in un ambiente sfavorevole".

Nel modello citato assume valore prioritario il contesto, i cui molteplici elementi possono essere qualificati come "barriera", qualora ostacolano l'attività e la partecipazione della persona, o "facilitatori", nel caso in cui, invece, favoriscano tali attività e partecipazione.

L'Icf sta penetrando nelle pratiche di diagnosi condotte dalle Asl, che sulla base di esso elaborano la diagnosi funzionale. E', dunque, opportuno che il personale scolastico coinvolto nel processo di integrazione sia a conoscenza del modello in questione e che si diffonda sempre più un approccio culturale all'integrazione che tenga conto del nuovo orientamento volto a considerare la disabilità interconnessa ai fattori contestuali.

II PARTE L'ORGANIZZAZIONE

1. Il ruolo degli uffici scolastici regionali

Il decentramento avvenuto nell'ultimo decennio e la conseguente assunzione di responsabilità da parte degli organi decentrati - nell'ambito delle materie ad essi attribuite - fa assumere agli uffici scolastici regionali un ruolo strategico ai fini della pianificazione/programmazione/"governo" delle risorse e delle azioni a favore dell'inclusione scolastica degli alunni disabili.

L'azione di coordinamento ed indirizzo di loro competenza fa prevedere che:

- attivino ogni possibile iniziativa finalizzata alla stipula di accordi di programma regionali per il coordinamento, l'ottimizzazione e l'uso delle risorse, riconducendo le iniziative regionali ad un quadro unitario compatibile con i programmi nazionali d'istruzione e formazione e con quelli socio-sanitari;
- promuovano la costituzione di GliR (Gruppo di lavoro inter-istituzionale regionale), al quale demandare la realizzazione dell'obiettivo sopra individuato. Fermo restando l'attuale ruolo istituzionale dei GliR, appare opportuno che questi ultimi, nella prospettiva della costituzione dei citati GliR, vengano intesi come organismi attuativi, in sede provin-

ziale, delle linee di indirizzo e coordinamento stabilite a livello regionale;

- organizzino attività di formazione per dirigenti scolastici e personale della scuola (ivi compreso il personale Ata) al fine di implementare e diffondere la cultura dell'inclusione e della "presa in carico" complessiva dell'alunno disabile da parte del sistema scuola;
- favoriscano la costituzione di reti territoriali per la realizzazione sia delle attività formative sia di ogni altra azione a favore dell'inclusione, al fine di renderla più rispondente alle realtà di contesto e alle esperienze di vita dei soggetti. La "rete" di scuole, inserita all'interno dei tavoli di concertazione/coordinamento territoriali, appare essere lo strumento operativo più funzionale per la realizzazione di interventi mirati, aderenti al contesto, compatibili con le opportunità e le risorse effettivamente disponibili. Le "reti" consentono l'incremento di azioni volte a favorire la piena valorizzazione delle persone, la crescita e lo sviluppo educativo, cognitivo e sociale del singolo discente mediante percorsi individualizzati interconnessi con la realtà sociale del territorio, nella prospettiva di creare legami forti e senso di appartenenza;
- potenzino il ruolo e il funzionamento dei centri di supporto territoriale istituiti dal progetto "Nuove tecnologie e disabilità", nonché quello dei centri di documentazione/consulenza/ascolto in quanto luoghi "dedicati" per realizzare e far circolare esperienze, disporre di consulenze esperte, costituire effettive comunità di pratiche.

2. Rapporti interistituzionali

Nella logica del decentramento e del compimento del processo attuativo del titolo V della Costituzione, il concetto di *governance* è il paradigma di riferimento per i rapporti interistituzionali, in quanto inteso come la capacità delle istituzioni di coordinare e orientare l'azione dei diversi attori del sistema sociale e formativo valorizzando le attività di regolazione e orientamento.

Il termine *governance* è sempre più utilizzato come categoria-guida nell'ambito delle politiche pubbliche, per sottolineare la prevalenza di logiche di tipo negoziale e relazionale, coordinative, piuttosto di quelle di vero e proprio *government* basate esclusivamente sulla normazione e sulla programmazione. Si tratta, quindi, di stabilire azioni di raccordo fra gli enti territoriali (regione, Usl, province, comuni), i servizi (Asl, cooperative, comunità), le istituzioni scolastiche, per la ricognizione delle esigenze e lo sviluppo della relativa offerta sul territorio.

Lo strumento operativo più adeguato a tal fine sembra essere quello rappresenta-

to dai tavoli di concertazione costituiti in ambiti territoriali che coincidano possibilmente con i piani di zona.

Si delinea, in tal modo, un sistema di co-decisioni e "cooperazioni interistituzionali" che realizza un policentrismo decisionale declinato, di volta in volta, secondo l'oggetto della decisione da assumere in cooperazione o collaborazione, accordi o intese, coordinamento.

Gli ambiti territoriali diventano il luogo privilegiato per realizzare il sistema integrato di interventi e servizi e lo snodo di tutte le azioni, tramite la costituzione di tavoli di concertazione/coordinamento - all'interno dei quali c'è la "rete" di scuole composti dai rappresentanti designati da ciascun soggetto (istituzionale o meno) che concorre all'attuazione del progetto di vita costruito per ciascun alunno disabile.

E', infatti, proprio nella definizione del progetto di vita che si realizza l'effettiva integrazione delle risorse, delle competenze e delle esperienze funzionali all'inclusione scolastica e sociale.

I prioritari ambiti di intervento sono riconducibili a:

- 1) formazione (poli specializzati sulle diverse tematiche connesse a specifiche disabilità /banche dati/anagrafe professionale/consulenze esperte);
- 2) distribuzione/allocazione/dotazione risorse professionali (insegnanti specializzati, assistenti *ad personam*, operatori, educatori, ecc.);
- 3) distribuzione/ottimizzazione delle risorse economiche e strumentali (fondi finalizzati all'integrazione scolastica, sussidi e attrezzature, tecnologie, ecc.);
- 4) adozione di iniziative per l'accompagnamento dell'alunno alla vita adulta mediante esperienze di alternanza scuola-lavoro, stage, collaborazione con le aziende del territorio.

III PARTE LA DIMENSIONE INCLUSIVA DELLA SCUOLA

Con l'autonomia funzionale di cui alla legge n. 59/1997, le istituzioni scolastiche hanno acquisito la personalità giuridica e dunque è stato loro attribuito, nei limiti stabiliti dalla norma, il potere discrezionale tipico delle Pubbliche Amministrazioni. Ne consegue che la discrezionalità in parola, relativa alle componenti scolastiche limitatamente alle competenze loro attribuite dalle norme vigenti, ed in particolare nell'ambito dell'autonomia organizzativa e didattica, dovrà essere esercitata tenendo debitamente conto dei principi inerenti le previsioni di legge concernenti gli alunni con disabilità. La citata discrezionalità dovrà altresì tenere conto del principio di logicità-congruità, il cui giudi-

Continua >> Linee guida sull'integrazione

zio andrà effettuato in considerazione dell'interesse primario da conseguire, ma naturalmente anche degli interessi secondari e delle situazioni di fatto.

Si ribadisce, inoltre, che le pratiche scolastiche in attuazione dell'integrazione degli alunni con disabilità, pur nella considerazione dei citati interessi secondari e delle citate situazioni di fatto, nel caso in cui non si conformassero immotivatamente all'interesse primario del diritto allo studio degli alunni in questione, potrebbero essere considerati atti caratterizzati da disparità di trattamento.

Tale violazione è inquadrabile in primo luogo nella mancata partecipazione di tutte le componenti scolastiche al processo di integrazione, il cui obiettivo fondamentale è lo sviluppo delle competenze dell'alunno negli apprendimenti, nella comunicazione e nella relazione, nonché nella socializzazione, obiettivi raggiungibili attraverso la collaborazione e il coordinamento di tutte le componenti in questione nonché dalla presenza di una pianificazione puntuale e logica degli interventi educativi, formativi, riabilitativi come previsto dal Pei.

In assenza di tale collaborazione e coordinamento, mancanza che si esplica in ordine ad atti determinati da una concezione distorta dell'integrazione, verrebbe a mancare il menzionato corretto esercizio della discrezionalità.

1. Il ruolo del dirigente scolastico

Le seguenti indicazioni non intendono ripetere gli adempimenti previsti per il dirigente scolastico nel processo di integrazione, tra l'altro già presenti in molti documenti che definiscono accordi di programma o in Linee guida per l'integrazione degli alunni con disabilità realizzate da uffici scolastici regionali o provinciali. Si intende, invece, dare delle direttive generali sulla base delle quali assicurare, pur in presenza di situazioni territoriali diverse e complesse, l'effettività del diritto allo studio degli alunni con disabilità, mediante risposte adeguate ai loro bisogni educativi speciali.

1.1. Leadership educativa e cultura dell'integrazione

Il dirigente scolastico è il garante dell'offerta formativa che viene progettata ed attuata dall'istituzione scolastica: ciò riguarda la globalità dei soggetti e, dunque, anche gli alunni con disabilità.

Il Piano dell'offerta formativa (Pof) è inclusivo quando prevede nella quotidianità delle azioni da compiere, degli inter-

venti da adottare e dei progetti da realizzare la possibilità di dare risposte precise ad esigenze educative individuali; in tal senso, la presenza di alunni disabili non è un incidente di percorso, un'emergenza da presidiare, ma un evento che richiede una riorganizzazione del sistema già individuata in via previsionale e che rappresenta un'occasione di crescita per tutti.

L'integrazione/inclusione scolastica è, dunque, un valore fondativo, un assunto culturale che richiede una vigorosa leadership gestionale e relazionale da parte del dirigente scolastico, figura-chiave per la costruzione di tale sistema. La leadership dirigenziale si concretizza anche mediante la promozione e la cura di una serie di iniziative da attuarsi di concerto con le varie componenti scolastiche atte a dimostrare l'effettivo impegno del dirigente e dell'istituzione scolastica in tali tematiche (come per esempio corsi di formazione, programmi di miglioramento del servizio scolastico per gli alunni con disabilità, progetti, iniziative per il coinvolgimento dei genitori e del territorio, costituzioni di reti di scuole per obiettivi concernenti l'inclusione, partecipazione agli incontri di Glnh, istituzione del Glnh di istituto, favorire la continuità educativo-didattica, programmi di miglioramento del servizio scolastico per gli alunni con disabilità, partecipazione alla stipula di accordi di programma a livello dei piani di zona, di cui all'art. 19, legge n. 328/2000, direttamente o tramite reti di scuole, ecc.).

L'autonomia funzionale delle istituzioni scolastiche ha ridotto il peso delle indicazioni normative ed istituzionali, favorendo una maggiore discrezionalità nell'elaborazione della progettazione educativa rivolta al successo formativo di tutti gli alunni. Tale dimensione richiede però un buon livello organizzativo, inteso come definizione di una serie di "punti fermi", definiti sulla base di principi garantiti per legge, entro i quali sviluppare la progettualità aperta della scuola autonoma.

Il contributo del collegio dei docenti e del consiglio di istituto deve assicurare l'elaborazione del Piano dell'offerta formativa che descrive, fra l'altro, le decisioni assunte in ordine all'integrazione scolastica. Il dirigente ha il compito di rendere operative tali indicazioni, che ha condiviso con gli organi collegiali, con proprie azioni, finalizzate all'attuazione del piano in questione. Resta fermo il ruolo del dirigente come stimolo, promotore di iniziative e di attività educative, anche alla luce della responsabilità dirigenziale in ordine ai risultati del servizio di istruzione.

Per la realizzazione operativa delle attività concernenti l'integrazione scolastica, il dirigente scolastico può individuare una figura professionale di riferimento (figura strumentale), per le iniziative di organizzazione e di cura della documentazione, delle quali tale figura è responsabile e garante.

In via generale, dunque, al dirigente scolastico è richiesto di:

- promuovere e incentivare attività diffuse di aggiornamento e di formazione del personale operante a scuola (docenti, collaboratori, assistenti) anche tramite corsi di aggiornamento congiunti di cui all'art. 14, comma 7, legge n. 104/1992, al fine di sensibilizzare, informare e garantire a tutte le componenti il conseguimento di competenze e indispensabili "strumenti" operativo-concettuali (per intervenire sul contesto e modificarlo);
- valorizzare progetti che attivino strategie orientate a potenziare il processo di inclusione;
- guidare e coordinare le azioni/iniziative/attività connesse con le procedure previste dalle norme di riferimento: presidenza del Glnh d'istituto, formazione delle classi, utilizzazione degli insegnanti per le attività di sostegno;
- indirizzare l'operato dei singoli consigli di classe/interclasse affinché promuovano e sviluppino le occasioni di apprendimento, favoriscano la partecipazione alle attività scolastiche, collaborino alla stesura del Pei;
- coinvolgere attivamente le famiglie e garantire la loro partecipazione durante l'elaborazione del Pei;
- curare il raccordo con le diverse realtà territoriali (E.E.L.L., enti di formazione, cooperative, scuole, servizi socio-sanitari, ecc.);
- attivare specifiche azioni di orientamento per assicurare continuità nella *praxis* in carico del soggetto da parte della scuola successiva o del percorso post-scolastico prescelto;
- intraprendere le iniziative necessarie per individuare e rimuovere eventuali barriere architettoniche e/o senso-percettive.

1.2 La programmazione

Al fine dell'inclusione scolastica degli alunni con disabilità è indispensabile ricordare che l'obiettivo fondamentale della legge n. 104/1992, art. 12, comma 3, è lo sviluppo degli apprendimenti mediante la comunicazione, la socializzazione e la relazione interpersonale. A questo riguardo, infatti, la legge in questione recita: "L'integrazione scolastica ha come obiettivo lo sviluppo delle potenzialità della persona handicappata nell'apprendimento, nella comunicazione, nelle relazioni e nella socializzazione"; il comma 4 stabilisce, inoltre, che "l'esercizio del diritto all'educazione e all'istruzione non può essere impedito da

difficoltà di apprendimento né da altre difficoltà derivanti dalle disabilità connesse all'handicap". La progettazione educativa per gli alunni con disabilità deve, dunque, essere costruita tenendo ben presente questa priorità.

Qualora, per specifiche condizioni di salute dell'alunno (di cui deve essere edotto il dirigente scolastico) o per particolari situazioni di contesto, non fosse realmente possibile la frequenza scolastica per tutto l'orario, è necessario che sia programmato un intervento educativo e didattico rispettoso delle peculiari esigenze dell'alunno e, contemporaneamente, finalizzato al miglioramento delle abilità sociali, al loro potenziamento e allo sviluppo degli apprendimenti anche nei periodi in cui non è prevista la presenza in classe.

Sulla base di tale assunto, è contraria alle disposizioni della legge n. 104/1992, la costituzione di laboratori che accolgono più alunni con disabilità per quote orarie anche minime e per prolungati e reiterati periodi dell'anno scolastico.

È vero, comunque, che talvolta si tende a considerare esaurito il ruolo formativo della scuola nella socializzazione. Una considerazione corretta di questo concetto, tuttavia, porta ad interpretare la socializzazione come uno strumento di crescita da integrare attraverso il miglioramento degli apprendimenti con buone pratiche didattiche individualizzate e di gruppo. Riemerge qui la centralità della progettazione educativa individualizzata che sulla base del caso concreto e delle sue esigenze dovrà individuare interventi equilibrati fra apprendimento e socializzazione, preferendo in linea di principio

che l'apprendimento avvenga nell'ambito della classe e nel contesto del programma in essa attuato.

Una progettazione educativa che scaturisca dal principio del diritto allo studio e allo sviluppo, nella logica anche della costruzione di un progetto di vita che consente all'alunno di "avere un futuro", non può che definirsi all'interno dei gruppi di lavoro deputati a tale fine per legge. *L'istituzione di tali gruppi in ogni istituzione scolastica è obbligatoria, non dipendendo dalla discrezionalità dell'autonomia funzionale.* Per tale motivo il dirigente scolastico ha l'onere di intraprendere ogni iniziativa necessaria affinché i gruppi in questione vengano istituiti, individuando anche orari compatibili per la presenza di tutte le componenti chiamate a parteciparvi.

Si è integrati/inclusi in un contesto, infatti, quando si effettuano esperienze e si attivano apprendimenti insieme agli altri, quando si condividono obiettivi e strategie di lavoro e non quando si vive, si lavora, si siede gli uni accanto agli altri. E tale integrazione, nella misura in cui sia sostanziale e non formale, non può essere lasciata al caso, o all'iniziativa degli insegnanti per le attività di sostegno, che operano come organi separati dal contesto complessivo della classe e della comunità educante. È necessario, invece, procedere secondo disposizioni che coinvolgano tutto il personale docente, curricolare e per le attività di sostegno, così come indicato nella nota ministeriale prot. n. 4798 del 25 luglio 2005, di cui si ribadisce la necessità di concreta e piena attuazione.

Per non disattendere mai gli obiettivi dell'apprendimento e della condivisione,

è indispensabile che la programmazione delle attività sia realizzata da tutti i docenti curricolari, i quali, insieme all'insegnante per le attività di sostegno definiscono gli obiettivi di apprendimento per gli alunni con disabilità in correlazione con quelli previsti per l'intera classe.

Date le finalità della programmazione comune fra docenti curricolari e per le attività di sostegno per la definizione del piano educativo dell'alunno con disabilità, finalità che vedono nella programmazione comune una garanzia di tutela del diritto allo studio, è opportuno ricordare che la cooperazione e la corresponsabilità del team docenti sono essenziali per le finalità previste dalla legge. A tal riguardo, è compito del dirigente scolastico e degli organi collegiali competenti attivare, nell'ambito della programmazione integrata, le necessarie iniziative per rendere effettiva la cooperazione e la corresponsabilità di cui sopra, attraverso il loro inserimento nel Pof.

La documentazione relativa alla programmazione in parola deve essere resa disponibile alle famiglie, al fine di consentire loro la conoscenza del percorso educativo concordato e formativo pianificato.

A questo riguardo è importante sottolineare l'importanza, in particolare nel momento del passaggio fra un grado e l'altro d'istruzione, del fascicolo individuale dell'alunno con disabilità, che dovrà essere previsto a partire dalla scuola dell'infanzia e, comunque, all'inizio del percorso di scolarizzazione, al fine di documentare il percorso formativo compiuto nell'iter scolastico.

Si precisa, infine, che dal punto di vista concettuale e metodologico è opportuno

Promozione ed eccellenza degli alunni

Nell'ambito della valorizzazione delle eccellenze conseguite dagli alunni delle scuole di istruzione secondaria di II grado, il Miur ha emanato il decreto 17 giugno 2009 relativo al programma nazionale per l'a.s. 2008/2009.

Il precedente D.M. 28 luglio 2008, che applica quanto disposto, in tema di promozione delle eccellenze, dal decreto legislativo n. 262 del 29 dicembre 2007, stabiliva una procedura in due fasi: la prima, per l'accreditamento dei soggetti esterni all'Amministrazione scolastica che intendano concorrere all'individuazione delle eccellenze; la seconda fase, di valutazione, da parte di un'apposita commissione, delle iniziative presentate sia dai soggetti interni all'Amministrazione che da quelli esterni già accreditati.

Nella tabella A allegata al decreto ministeriale dello scorso 17 giugno (tra-

smesso con C.M. n. 71 del 27 luglio 2009) sono descritte, per ambiti disciplinari dei percorsi di istruzione secondaria di II grado, le competizioni nazionali ed internazionali che per l'anno scolastico 2008/2009 hanno concorso all'eccellenza ed i relativi soggetti promotori, interni ed esterni all'Amministrazione scolastica. Nel suddetto decreto del Ministero dell'istruzione è inoltre individuata come eccellenza la votazione di 100 con l'attribuzione della lode conseguita agli ultimi esami di Stato conclusivi dei corsi di studio dell'istruzione secondaria superiore.

Le risorse finanziarie per l'incentivazione delle eccellenze, stanziare per l'anno 2009 nel capitolo 1512 - piano gestionale 1 - del bilancio del Miur, pari a 3.862.401 euro, vengono destinate nella misura indicativa di 1/3 della disponibilità complessiva agli alunni individuati attraverso le iniziative di confronto e di

competizione, segnalate nella tabella A allegata al decreto del 17 giugno, e nella misura indicativa del 2/3 agli studenti che hanno ottenuto la votazione di 100 e lode nell'esame di Stato.

Con successivo provvedimento ministeriale vengono determinate le quote pro-capite stabilite in relazione al numero degli alunni meritevoli (anche tenendo conto delle modalità di partecipazione - individuale o per gruppi, in presenza o a distanza - per le competizioni elencate nella tabella A).

Le risorse finanziarie, destinate al riconoscimento di ogni singola tipologia di eccellenza, saranno inviate alle scuole interessate affinché provvedano, previa acquisizione di idonea certificazione, alla premiazione degli studenti, mediante la scelta autonoma delle varie forme di incentivo previste dall'art. 4 del D.Lvo n. 262/2007.

Continua >> Linee guida sull'integrazione

distinguere fra la programmazione personalizzata che caratterizza il percorso dell'alunno con disabilità nella scuola dell'obbligo e la programmazione differenziata che, nel ciclo di istruzione, può condurre l'alunno al conseguimento dell'attestato di frequenza.

1.3 La flessibilità

La flessibilità organizzativa e didattica prevista dall'autonomia funzionale delle istituzioni scolastiche consente di articolare l'attività di insegnamento secondo le più idonee modalità per il raggiungimento del successo formativo di tutti gli alunni, finalità ultima dell'intero servizio nazionale di istruzione, fermo restando il rispetto dei principi inerenti la normativa di legge. Così, per esempio, l'insegnante per le attività di sostegno non può essere utilizzato per svolgere altro tipo di funzioni se non quelle strettamente connesse al progetto d'integrazione, qualora tale diverso utilizzo riduca anche in minima parte l'efficacia di detto progetto.

Le opportunità offerte dalla flessibilità organizzativa per il raggiungimento del diritto allo studio degli alunni con disabilità sono molteplici.

Relativamente al passaggio dal primo al secondo ciclo di istruzione o nei passaggi intermedi, è opportuno che i dirigenti scolastici coinvolti prevedano forme di consultazione obbligatorie fra gli insegnanti della classe frequentata dall'alunno con disabilità e le figure di riferimento per l'integrazione delle scuole coinvolte, al fine di consentire continuità operativa e la migliore applicazione delle esperienze già maturate nella relazione educativo-didattica e nelle prassi di integrazione con l'alunno con disabilità.

I dirigenti scolastici impegnati nel passaggio in questione possono, inoltre, avviare progetti sperimentali che, sulla base di accordi fra le istituzioni scolastiche e nel rispetto della normativa vigente anche contrattuale, consentano che il docente del grado scolastico già frequentato partecipi alle fasi di accoglienza e di inserimento nel grado successivo.

Particolare importanza ha in tale ambito la consegna della documentazione riguardante l'alunno con disabilità al personale del ciclo o grado successivo. Tale documentazione dovrà essere completa e sufficientemente articolata per consentire all'istituzione scolastica che prende in carico l'alunno di progettare adeguatamente i propri interventi. Talvolta, semplicemente la carenza documentale può rallentare il raggiungimento del successo formativo ri-

chiesto dalle disposizioni legislative.

È, inoltre, opportuno valutare attentamente se il principio tutelato costituzionalmente del diritto allo studio è interpretato dalla legge n. 59/1997 come diritto al successo formativo per tutti gli alunni, possa realizzarsi, fermo restando le deroghe previste dalla normativa vigente, attraverso la permanenza nel sistema di istruzione e formazione fino all'età adulta (21 anni) o attraverso rallentamenti eccessivi in determinati gradi scolastici; il sistema di istruzione, infatti, risponde ai bisogni educativi e formativi dei giovani cittadini, rendendosi alla fine necessario, anche attraverso la piena attuazione di norme che garantiscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, il passaggio della presa in carico ad altri soggetti pubblici.

A questo scopo, per quanto di competenza del sistema nazionale di istruzione è fondamentale l'organizzazione puntuale del passaggio al mondo del lavoro e dell'attuazione del progetto di vita.

1.4 Il progetto di vita

Il progetto di vita, parte integrante del Pei, riguarda la crescita personale e sociale dell'alunno con disabilità ed ha quale fine principale la realizzazione in prospettiva dell'innalzamento della qualità della vita dell'alunno con disabilità, anche attraverso la predisposizione di percorsi volti sia a sviluppare il senso di autoefficacia e sentimenti di autostima, sia a predisporre il conseguimento delle competenze necessarie a vivere in contesti di esperienza comuni.

Il progetto di vita, anche per il fatto che include un intervento che va oltre il periodo scolastico, aprendo l'orizzonte di "un futuro possibile", deve essere condiviso dalla famiglia e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di integrazione.

Risulta, inoltre, necessario predisporre piani educativi che prefigurino, anche attraverso l'orientamento, le possibili scelte che l'alunno intraprenderà dopo aver concluso il percorso di formazione scolastica. Il momento "in uscita", formalizzato "a monte" al momento dell'iscrizione, dovrà trovare una sua collocazione all'interno del Piano dell'offerta formativa, in particolare mediante l'attuazione dell'alternanza scuola-lavoro e la partecipazione degli alunni con disabilità nell'ambito del sistema Ifts. Ai fini dell'individuazione di forme efficaci di relazione con i soggetti coinvolti nonché con quelli deputati al servizio per l'impiego e con le associazioni, il dirigente scolastico predispone adeguate misure organizzative.

1.5 La costituzione delle reti di scuole

Al fine di una più efficace utilizzazione dei fondi per l'integrazione scolastica, di una condivisione di risorse umane e strumentali, nei limiti delle disposizioni normative vigenti anche contrattuali, e per rendere più efficace ed efficiente l'intervento delle istituzioni scolastiche nel processo di crescita e sviluppo degli alunni con disabilità, il dirigente scolastico promuove la costituzione di reti di scuole, anche per condividere buone pratiche, promuovere la documentazione, dotare il territorio di un punto di riferimento per i rapporti con le famiglie e con l'extra-scuola nonché per i momenti di aggiornamento degli insegnanti.

2. La corresponsabilità educativa e formativa dei docenti

È ormai convinzione consolidata che non si dà vita ad una scuola inclusiva se al suo interno non si avvera una corresponsabilità educativa diffusa e non si possiede una competenza didattica adeguata ad impostare una fruttuosa relazione educativa anche con alunni con disabilità.

La progettazione degli interventi da adottare riguarda tutti gli insegnanti perché l'intera comunità scolastica è chiamata ad organizzare i curricoli in funzione dei diversi stili o delle diverse attitudini cognitive, a gestire in modo alternativo le attività d'aula, a favorire e potenziare gli apprendimenti e ad adottare i materiali e le strategie didattiche in relazione ai bisogni degli alunni. Non in altro modo sarebbe, infatti, possibile che gli alunni esercitino il proprio diritto allo studio inteso come successo formativo per tutti, tanto che la predisposizione di interventi didattici non differenziati evidenzia immediatamente una disparità di trattamento nel servizio di istruzione verso coloro che non sono compresi nelle prassi educative e didattiche concretamente realizzate.

Conseguentemente il collegio dei docenti potrà provvedere ad attuare tutte le azioni volte a promuovere l'inclusione scolastica e sociale degli alunni con disabilità, inserendo nel Piano dell'offerta formativa la scelta inclusiva dell'istituzione scolastica e indicando le prassi didattiche che promuovono effettivamente l'inclusione (gruppi di livello eterogenei, apprendimento cooperativo, ecc.). I consigli di classe si adopereranno, pertanto, al coordinamento delle attività didattiche, alla preparazione dei materiali e a quanto può consentire all'alunno con disabilità, sulla base dei suoi bisogni e delle sue necessità, la piena partecipazione allo svolgimento della vita scolastica nella sua classe.

Tutto ciò implica lavorare su tre direzioni:

2.1 Il clima della classe

Gli insegnanti devono assumere com-

portamenti non discriminatori, essere attenti ai bisogni di ciascuno, accettare le diversità presentate dagli alunni disabili e valorizzarle come arricchimento per l'intera classe, favorire la strutturazione del senso di appartenenza, costruire relazioni socio-affettive positive.

2.2 Le strategie didattiche e gli strumenti

La progettualità didattica orientata all'inclusione comporta l'adozione di strategie e metodologie favorevoli, quali l'apprendimento cooperativo, il lavoro di gruppo e/o a coppie, il tutoring, l'apprendimento per scoperta, la suddivisione del tempo in tempi, l'utilizzo di mediatori didattici, di attrezzature e ausili informatici, di software e sussidi specifici.

Da menzionare la necessità che i docenti predispongano i documenti per lo studio o per i compiti a casa in formato elettronico, affinché essi possano risultare facilmente accessibili agli alunni che utilizzano ausili e computer per svolgere le proprie attività di apprendimento. A questo riguardo risulta utile una diffusa conoscenza delle nuove tecnologie per l'integrazione scolastica, anche in vista delle potenzialità aperte dal libro di testo in formato elettronico. È importante allora, che i docenti curricolari attraverso i numerosi centri dedicati dal Ministero dell'istruzione e dagli enti locali a tali tematiche acquisiscano le conoscenze necessarie per supportare le attività dell'alunno con disabilità anche in assenza dell'insegnante di sostegno.

2.3 L'apprendimento-insegnamento

Un sistema inclusivo considera l'alunno protagonista dell'apprendimento qualunque siano le sue capacità, le sue potenzialità e i suoi limiti. Va favorita, pertanto, la costruzione attiva della conoscenza, attivando le personali strategie di approccio al "sapere", rispettando i ritmi e gli stili di apprendimento e "assecondando" i meccanismi di autoregolazione. Si suggerisce il ricorso alla metodologia dell'apprendimento cooperativo.

2.4 La valutazione

La valutazione in decimi va rapportata al Pei, che costituisce il punto di riferimento per le attività educative a favore dell'alunno con disabilità. Si rammenta inoltre che la valutazione in questione dovrà essere sempre considerata come valutazione dei processi e non solo come valutazione della performance.

Gli insegnanti assegnati alle attività per il sostegno, assumendo la contitolarità delle sezioni e delle classi in cui operano e partecipando a pieno titolo alle operazioni di valutazione periodiche e finali degli alunni della classe con diritto di voto, disporranno di registri recanti i nomi di tutti gli alunni della classe di cui sono contitolari.

2.5 Il docente assegnato alle attività di sostegno

L'assegnazione dell'insegnante per le attività di sostegno alla classe, così come previsto dal testo unico n. 297/1994 rappresenta la "vera" natura del ruolo che egli svolge nel processo di integrazione, infatti, è l'intera comunità scolastica che deve essere coinvolta nel processo in questione e non solo una figura professionale specifica a cui demandare in modo esclusivo il compito dell'integrazione. Il limite maggiore di tale impostazione risiede nel fatto che nelle ore in cui non è presente il docente per le attività di sostegno esiste il concreto rischio che per l'alunno con disabilità non vi sia la necessaria tutela in ordine al diritto allo studio. La logica deve essere invece sistemica, ovvero quella secondo cui il docente in questione è "assegnato alla classe per le attività di sostegno", nel senso che oltre a intervenire sulla base di una preparazione specifica nelle ore in classe collabora con l'insegnante curricolare e con il consiglio di classe affinché l'iter formativo dell'alunno possa continuare anche in sua assenza.

Questa logica deve informare il lavoro dei gruppi previsti dalle norme e la programmazione integrata.

La presenza nella scuola dell'insegnante assegnato alle attività di sostegno si concreta quindi, nei limiti delle disposizioni di legge e degli accordi contrattuali in materia, attraverso la sua funzione di coordinamento della rete delle attività previste per l'effettivo raggiungimento dell'integrazione.

3. Personale Ata e assistenza di base

In merito alle funzioni e al ruolo nel processo di integrazione rappresentato dall'assistenza di base, si rimanda alla nota del Miur prot. n. 339 del 30 novembre 2001, ove si indicavano chiaramente finalità dell'assistenza di base, le competenze delle istituzioni scolastiche e delle Asl. Si ritiene utile ricordare che la responsabilità di predisporre le condizioni affinché tutti gli alunni, durante la loro esperienza di vita scolastica, dispongano di servizi qualitativamente idonei a soddisfare le proprie esigenze, è di ciascuna scuola, la quale, mediante i propri organi di gestione, deve adoperarsi attraverso tutti gli strumenti previsti dalla legge e dalla contrattazione, compresa la formazione specifica degli operatori, per conseguire l'obiettivo della piena integrazione degli alunni disabili.

Fermo restando che le mansioni in parola rientrano tra le funzioni aggiuntive per l'attivazione delle quali il dirigente scolastico dovrà avviare le procedure previste dalla contrattazione collettiva, si rammenta che il medesimo, nell'ambito degli autonomi poteri di direzione, coor-

dinamento e valorizzazione delle risorse umane, assicurerà in ogni caso il diritto all'assistenza, mediante ogni possibile forma di organizzazione del lavoro (nei rispetto delle relazioni sindacali stabilite dalla contrattazione), utilizzando a tal fine tutti gli strumenti di gestione delle risorse umane previsti dall'ordinamento.

Si rammenta, infine, l'art. 47 del Ccnl relativo al Comparto scuola per il quadriennio normativo 2006-2009.

4. La collaborazione con le famiglie

La partecipazione alle famiglie degli alunni con disabilità al processo di integrazione avviene mediante una serie di accampamenti previsti dalla legge. Infatti, ai sensi dell'art. 12, comma 5, della legge n. 104/1992, la famiglia ha diritto di partecipare alla formulazione del profilo dinamico funzionale e del Pei, nonché alle loro verifiche. Inoltre, una sempre più ampia partecipazione delle famiglie al sistema di istruzione caratterizza gli orientamenti normativi degli ultimi anni, dall'istituzione del Forum nazionale delle associazioni dei genitori della scuola, previsto dal D.P.R. n. 557/1996, al rilievo posto dalla legge di riforma n. 53/2003, art. 1, alla collaborazione fra scuola e famiglia.

È, allora, necessario che i rapporti fra istituzione scolastica e famiglia avvengano, per quanto possibile, nella logica del supporto alle famiglie medesime in relazione alle attività scolastiche e al processo di sviluppo dell'alunno con disabilità.

La famiglia rappresenta, infatti, un punto di riferimento essenziale per la corretta inclusione scolastica dell'alunno con disabilità, sia in quanto fonte di informazioni preziose sia in quanto luogo in cui avviene la continuità fra educazione formale ed educazione informale.

Anche per tali motivi, la documentazione relativa all'alunno con disabilità deve essere sempre disponibile per la famiglia e consegnata dall'istituzione scolastica quando richiesta. Di particolare importanza è l'attività rivolta ad informare la famiglia sul percorso educativo che consente all'alunno con disabilità l'acquisizione dell'attestato di frequenza piuttosto che del diploma di scuola secondaria superiore.

Per opportune finalità informative, risulta fondamentale il ricorso al fascicolo personale dell'alunno con disabilità, la cui assenza può incidere negativamente tanto sul diritto di informazione della famiglia quanto sul più generale processo di integrazione.

Il dirigente scolastico dovrà convocare le riunioni in cui sono coinvolti anche i genitori dell'alunno con disabilità, previo opportuno accordo nella definizione dell'orario.

IL MINISTRO
Mariastella Galmieri



MANUALE DEL RAPPRESENTANTE RSU

A CURA DI CLAUDIO GALATOLO



Per aver chiaro come deve essere improntato il nostro lavoro all'interno delle RSU dove siamo stati eletti bisogna tener presenti tre aspetti fondamentali che sono:

- 1) il modo con cui “queste RSU” sono nate e sono state elette;
- 2) la normativa di contorno che tende a sminuirne il valore ed il potere, relegandole a mero orpello aziendale.
- 3) la configurazione solidale e di base del nostro sindacato che comunque supera e va oltre le RSU stesse nel suo disegno strategico complessivo.

Cerchiamo di sviscerare uno per volta questi aspetti per poi trarre una sintesi che faciliti il nostro cammino.

Il 3/2/1993 il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti pubblici viene privatizzato attraverso il decreto legislativo n° 29: **in** sostanza si applica nel pubblico il “modo di produzione” del privato e viene quindi prevista la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Il 20/12/93 un accordo tra sindacati confederali, Confindustria e Intersind segna **la** nascita di un nuovo organismo **di** rappresentanza dei lavoratori, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) che sostituiscono le precedenti strutture, **RSA** e consigli di fabbrica. Tale accordo costituisce attuazione del protocollo d'intesa sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, firmato il 23 luglio 1993. In detto accordo viene introdotta la vergognosa formula del 33% garantito (i due terzi dei seggi viene assegnato mediante elezione a suffragio universale, il residuo terzo è “riservato” ai sindacati firmatari del CCNL, cioè in pratica a CGIL, CISL e UIL per cui la triplice con appena il 18% dei voti si assicura il 51%, cioè la maggioranza assoluta).

A partire dal 1997 il D. Lvo 29/93 viene rivisto, integrato e aggiornato in seguito alle modifiche introdotte all'art. 19 dello statuto dei lavoratori (legge 300/70) dal referendum dell'11/6/95 ed anche in vista dell'attuazione dell'autonomia scolastica e dell'introduzione delle RSU in tutto il pubblico impiego. La versione quasi definitiva del D. Lvo 29/93, modificata e integrata dalla legge 59/97 e dai decreti legislativi **396/97**, 80/98 e 59/98 è stata pubblicata nel supplemento ordinario n° 98/L della G.U. n° 119 del 25/5/98. **La versione definitiva è costituita dal D.Lvo n° 165 del 15/7/2002 pubblicato in G.U. n° 182 del 5/8/2002.**

Vediamo cosa prevede la versione definitiva del D. Lvo 29/93 riguardo alla privatizzazione del rapporto di lavoro ed alle RSU:

- il comma 2 dell'art.2 chiarisce che “i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo **II**, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa,”, cioè in pratica dallo statuto dei lavoratori;
- il comma 3 dell'art. 42 prevede la costituzione di “un organismo di rappresentanza unitaria del personale” in ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa;
- il comma 4 dell'art.42 prevede la stipula di due contratti nazionali quadro (CCNQ): uno sulla costituzione e composizione delle RSU (vedi **allegato 1**) ed uno relativo alle modalità di elezione delle stesse tramite metodo proporzionale. Sono ammesse alle elezioni anche le organizzazioni sindacali non “rappresentative”, purché aderiscano ai suddetti contratti ed accordi relativi alle RSU;
- il comma 6 dell'art.42 prevede che” i componenti delle RSU sono equiparati ai dirigenti delle RSA ai fini della legge300/70 e del D. Lvo 29/93” ed inoltre viene prevista la stipula del CCNQ sui permessi ed i diritti sindacali delle RSU (**vedi allegato 2**);
- il comma 7 prevede che “accordi possano disciplinare le modalità con le quali la RSU esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione” (questi accordi non sono mai stati sottoscritti !); nello stesso comma si prevede la possibilità che in fase di contrattazione integrativa la RSU possa essere integrata da rappresentanti delle organizzazioni firmatarie del CCNL (questi accordi sono stati immediatamente realizzati!);
- il comma 1 dell'art. 43 prevede che l'ARAN ammette alla trattativa nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale, cioè i voti ottenuti a livello nazionale nelle elezioni RSU.
- il comma 3 dell'art. 43 prevede che i contatti collettivi nazionali (CCNL) sono validi se sottoscritti da sindacati che nel complesso raggiungono almeno il 51% come media tra iscritti e voti RSU oppure il 60% di voti RSU.

Le elezioni delle RSU si sono svolte in tutto il pubblico impiego per la prima volta nel 1998 e così doveva essere anche per il comparto della scuola, ma ricordiamo tutti come, con le liste presentate, le commissioni elettorali insediate e le schede elettorali già stampate, la grande paura fece fare retromarcia ai 4 porcellini (CGIL, CISL,UIL e SNALS) e tutto

venne gettato al macero. **Questo golpe è stata una della figura più meschine della democrazia sindacale e non in Italia dopo il ventennio fascista.**

La grande paura venne originata dal fatto che queste elezioni avvenivano a livello provinciale e lor signori si erano accorti all'ultimo momento che l'Unicobas e gli altri sindacati di base avevano presentato liste in quasi tutti i Provveditorati d'Italia: questo significava la possibilità di perdere il monopolio laddove era situato il mercatino delle tessere e soprattutto c'era il pericolo di perderlo nella trattativa nazionale.

Si presero due anni di tempo per cercare di volgere a loro favore una situazione che stava scappando di mano e attesero l'avvento dell'autonomia e della scuola azienda per far eleggere una RSU per ognuna delle 10.700 scuole italiane. In sostanza le RSU vengono elette solo nel livello più basso di contrattazione, saltando i livelli provinciale, regionale e nazionale, però il risultato vale per la partecipazione alla trattativa a tutti i livelli, soprattutto quello nazionale. In questo modo i 4 porcellini sono riusciti a mantenere il monopolio della trattativa. Infatti la presentazione di migliaia di liste in un breve lasso di tempo è ovviamente risultata più accessibile a sindacati di Stato che hanno distaccati in tutte le province d'Italia che non ai sindacati di base come l'Unicobas che non hanno distaccati e non sono ancora diffusi in modo capillare in tutte le province. Non bisogna dimenticare poi che dal 1999, per impedire la nostra crescita, il MPI, su pressione dei 4 porcellini, ha pensato bene di toglierci i permessi sindacali, le assemblee in orario di servizio e di espellerci dalla trattativa nei provveditorati dove eravamo presenti.

Per queste ragioni il risultato a livello nazionale delle elezioni RSU è già scontato in partenza: nessuno dei sindacati di base (Unicobas, Cobas, CUB, etc) può riuscire in queste condizioni a superare la soglia del 5% di media tra voti ed iscritti per accedere alla trattativa nazionale.

Rimane comunque il livello di trattativa di scuola che è molto importante ed interessante sia per i numerosi argomenti su cui verte la trattativa (vedi art.6 del CCNL 2003), sia perché il salario accessorio diventerà una voce sempre più consistente del nostro stipendio. Proprio per questo i quattro porcellini insieme a ministri e parlamentari compiacenti hanno pensato bene di limitare il potere delle RSU.

Cominciamo intanto con le limitazioni elettorali che hanno sminuito il carattere di base (e conseguentemente di unitarietà) di queste rappresentanze:

a) ci si può candidare solo nelle liste di un sindacato "d.o.c.", ovvero con tanto di statuto depositato presso notaio e ARAN, col codice di autoregolamentazione approvato dalla commissione di garanzia, etc.; un qualsiasi coordinamento di lavoratori interno ad una scuola, anche se maggioritario in essa, non può presentarsi come tale;

b) non c'è stata "par condicio": all'Unicobas ed agli altri sindacati di base, anche nella fase elettorale, sono stati negati permessi sindacali ed assemblee in orario di servizio;

c) è stata impedita la presentazione di liste comuni tra i sindacati di base per sommare i voti ai fini della rappresentanza.

Oltre a queste limitazioni elettorali che senz'altro hanno inciso sulla natura del "prodotto finito RSU", andando a leggere qua e là tra i contratti si scopre che:

- il comma 3 dell'art.5 del CCNQ 7/8/98 sulla costituzione delle RSU prevede che: "nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitate dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto";

- il punto III dell'art.9 del CCNL '99 afferma che: "la delegazione trattante a livello di istituzione scolastica è costituita dalle RSU e dai rappresentanti delle OO. SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, come previsto dall'accordo quadro 7/8/98 sulla costituzione delle RSU".

Dovremo trattare quindi sempre e comunque insieme ai 4 porcellini dove siamo stati eletti noi e loro no, mentre non potremo andare a trattare dove non siamo stati eletti. Inoltre, sempre il CCNQ 7/8/98 sulle RSU all'art. 10, denominato "clausola di salvaguardia, prevede che:

- le associazioni sindacali che hanno aderito alle elezioni delle RSU rinunciano a costituire le RSA previste dall'art. 19 della legge 300/70 (praticamente avendo tutte le organizzazioni sindacali aderito alle elezioni delle RSU, le RSA nella scuola non esistono più);

- le associazioni rappresentative possono comunque costituire terminali di tipo associativo all'interno delle scuole: questi "componenti" usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e le prerogative proprie dei dirigenti sindacali (alla faccia della salvaguardia: anche se nessuno lo elegge e nessuno lo vuole, "il terminale associativo", nuova edizione del delegato sindacale, parteciperà alla trattativa ed usufruirà di più permessi sindacali delle RSU (per l'esattezza il terminale attinge ai permessi spettanti alla segreteria provinciale che sono di più di quelli del rappresentante RSU). Anche l'Unicobas può nominare propri terminali associativi, ma essi purtroppo non hanno diritto ai permessi sindacali e difficilmente vengono ammessi alle trattative.

Comunque non rientra nel nostro codice genetico lasciarci intimorire da formule di salvaguardia che sono molto teoriche ma difficilmente praticabili. Se infatti noi sapremo essere un serio riferimento della base che ci ha eletto (questo non dimentichiamolo mai) fantomatici terminali o agenti esterni avranno scarsa possibilità di successo e di manovra, soprattutto per quanto riguarda quella che è la loro specialità: instaurare il mercatino clientelare delle tessere all'interno della scuola. Comunque è ormai consolidato che se il contratto integrativo d'istituto non porta la firma della maggioranza della RSU non è valido.

Noi dovremo far leva sul fatto che le RSU sono state elette dalla base, anche se in modo imperfetto, farcene paladini e cercare di inglobarle nel progetto più generale del nostro sindacato, che di base è veramente, spiazzando chi continuerà a fare sindacato in modo verticistico, monopolistico e clientelare.

Per questa ragione una delle prime cose da fare sarà la costituzione di coordinamenti zonali, provinciali e regionali delle RSU Unicobas.

Non cadiamo però nell'illusione che la RSU sia sufficiente a risolvere tutti i problemi, non cadiamo cioè in un'ottica particolaristica. Le RSU possono essere un forte strumento ed un grande trampolino di lancio per il nostro sindacato che, nelle scuole dove siamo stati eletti, riconquista tutti i diritti sindacali (i permessi sindacali come eletto RSU e le assemblee grazie alle sentenze dei giudici del lavoro) ma l'obiettivo principale rimane sempre quello di far crescere il sindacato Unicobas, l'organizzazione "autogestionaria" dei lavoratori, unica in grado di uscire dal particolarismo delle singole scuole e di elaborare un progetto globale di nuova scuola in una società libera.

Dovremo saper sfruttare questo trampolino di lancio per espanderci nelle scuole e nelle province dove ancora non siamo presenti per fare in modo che prima o poi l'Unicobas superi il 5% di media tra voti ed iscritti (facendo leva soprattutto sulle iscrizioni) ed acceda alle trattative nazionali rompendo l'indecoroso monopolio esercitato da CGIL, CISL, UIL e SNALS.

Sarà molto importante per il raggiungimento di questo obiettivo la lotta per riconquistare i diritti sindacali e per modificare il regolamento elettorale, vogliamo infatti che queste elezioni si svolgano a due livelli e quindi con due liste: una per la trattativa aziendale ed una per la trattativa nazionale.

Allegati:

- allegato 1: CCNQ 7/8/98 sulla costituzione delle RSU;
- allegato 2: CCNQ 7/8/98 sui diritti ed i permessi sindacali relativi alle RSU;
- allegato 3: art. 6 del CCNL relativo alla trattativa d'istituto;
- allegato 4: modulo per la richiesta di permesso sindacale;
- allegato 5: modulo per la richiesta di assemblea in orario di servizio;
- allegato 6: consigli pratici ed informazioni utili.

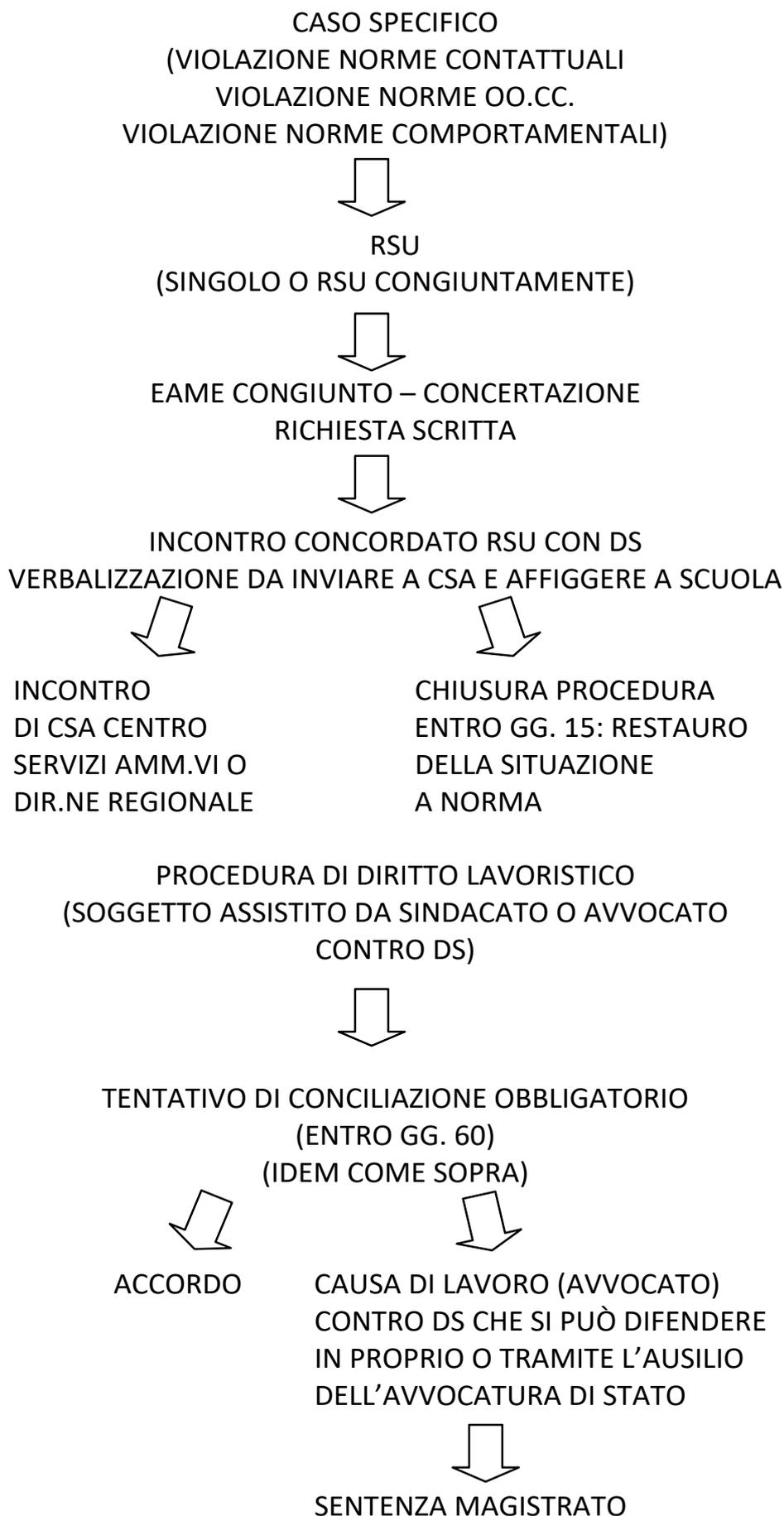
Nei testi dei contratti in allegato le parti che più interessano sono ingrandite ed in grassetto.

BOZZA REGOLAMENTO RSU

I componenti della RSU, dopo aver ricordato che “con la consegna del verbale elettorale all’istituto scolastico da parte della Commissione elettorale, si intende costituita la RSU che da tale momento può legittimamente operare” (nota ARAN 30 Gennaio 2001 Prot. 1299), concordano sui seguenti punti del Regolamento interno:

- 1) qualunque decisione è assunta a maggioranza dei componenti della RSU (articolo 8 CCNQ del 7 Agosto 98)**
- 2) è valida la contrattazione firmata a maggioranza dalla RSU**
- 3) partecipano alle riunioni di contrattazione oltre alla RSU, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali categoria firmatarie del contratto accreditati secondo quanto previsto dall’articolo 10 comma 2 del CCNQ del 7 Agosto 1998**
- 4) l’eventuale partecipazione dei rappresentanti accreditati delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di cui al punto 3, ha unicamente una funzione consultiva, in relazione alle esigenze di coerenza con il contratto nazionale**
- 5) la partecipazione dei rappresentanti di ciascuna organizzazione di cui ai punti 3 e 4, è limitata a un esponente per organizzazione sindacale**
- 6) come uditori sono ammessi alle riunioni anche i terminali associativi delle altre organizzazioni sindacali, rappresentative e non, che hanno partecipato alle elezioni a livello nazionale, purché presenti nella scuola. In alternativa ogni singola RSU ha titolo di essere assistita nella contrattazione da un consulente esperto espressamente invitato e convocato**
- 7) la firma della RSU è necessaria e sufficiente per la validità della contrattazione**
- 8) la RSU si riunisce ogni qualvolta un componente ne faccia richiesta**
- 9) la RSU si riunisce prima di ogni incontro con il dirigente per la contrattazione**
- 10) di ogni incontro viene redatto verbale e affisso all’albo**
- 11) la RSU convoca l’Assemblea del personale:**
 - per la definizione della piattaforma rivendicativa;
 - prima della firma;
 - ogni qualvolta emergano problemi rilevanti
- 12) la RSU s’impegna a non ratificare nessun accordo di carattere generale che non trovi il consenso della maggioranza dei lavoratori dell’istituto**
- 13) la RSU autorizza i suoi singoli componenti a indire, singolarmente o congiuntamente, assemblee sindacali in orario di servizio ai sensi del combinato disposto degli art. 2 e 10 del CCNQ7/8/98. Pertanto ogni richiesta d’indizione d’assemblea in orario di servizio, sottoscritta anche da uno solo dei suoi componenti deve essere considerata come proveniente dalla RSU nel suo complesso.**

ESAME CONGIUNTO – CONCERTAZIONE



ALLEGATO 1

Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

del 7 agosto 1998

INDICE

Art. 1 Obiettivi e finalità

PARTE PRIMA

MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

- Art. 2 Ambito ed iniziativa per la costituzione
- Art. 3 Costituzione delle RSU
- Art. 4 Numero dei componenti
- Art. 5 Compiti e funzioni
- Art. 6 Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele
- Art. 7 Durata e sostituzione nell'incarico
- Art. 8 Decisioni
- Art. 9 Incompatibilità
- Art.10 Clausola di salvaguardia
- Art.11 Norma transitoria
- Art.12 Adempimenti dell'ARAN
- Art.13 Norma finale

PARTE SECONDA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

- Art. 1 Modalità per indire le elezioni
- Art. 2 Quoziente necessario per la validità delle elezioni
- Art. 3 Elettorato attivo e passivo
- Art. 4 Presentazione delle liste
- Art. 5 Commissione elettorale
- Art. 6 Compiti della Commissione elettorale
- Art. 7 Scrutatori
- Art. 8 Segretezza del voto
- Art. 9 Schede elettorali
- Art.10 Preferenze
- Art.11 Modalità della votazione
- Art.12 Composizione del Seggio elettorale
- Art.13 Attrezzatura del seggio elettorale
- Art.14 Riconoscimento degli elettori
- Art.15 Certificazione della votazione
- Art.16 Operazioni di scrutinio
- Art.17 Attribuzione dei seggi
- Art.18 Ricorsi alla Commissione Elettorale
- Art.19 Comitato dei Garanti
- Art.20 Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

ART. 1 - OBIETTIVI E FINALITA'

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n.29 - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale.
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
3. La dizione "amministrazioni, aziende ed enti" usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dopo l'art. 1 sarà sostituita dal termine "amministrazioni". Le "sedi o strutture periferiche" delle medesime individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli decentrati di contrattazione collettiva sono indicate dopo l'art.1 con la dizione "strutture amministrative interessate". Le "associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art.47 bis del d.lgs.29/1993" sono indicate come "associazioni sindacali rappresentative".
4. Nel testo del presente accordo ove sono indicati gli articoli del decreto legislativo del 3 febbraio 1993 n.29, essi sono quelli modificati, integrati o sostituiti dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs.31 marzo 1998, n. 80. Il testo unificato del d.lgs. 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n.98/L del 25 maggio 1998. Pertanto la dizione "d.lgs.29/1993" è riferita al nuovo testo.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale sono indicate come RSU.
6. Il regolamento di cui alla seconda parte ha propria numerazione degli articoli.
7. Il CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il....., nel testo è indicato come "CCNL quadro del.....)

PARTE PRIMA

MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

ART. 2 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.
3. Nella prima applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali dei commi precedenti, entro il 30/9/1998, la presentazione delle liste deve avvenire il 20/10/1998 e la commissione elettorale costituita entro il 15/10/1998. Per i successivi adempimenti si seguono le normali scadenze previste nel regolamento di cui alla parte seconda. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero comparto nelle date indicate nel calendario allegato, di norma in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. In prima applicazione del presente accordo, l'adesione da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici, deve avvenire entro il 30/9/1998 ed è comunicata all'ARAN che ne rilascia certificazione. Le associazioni affiliate a confederazioni che non hanno sottoscritto il presente accordo, possono aderire all'accordo di comparto di cui al comma 4 con le medesime procedure di attestazione. Le organizzazioni sindacali del comma 2 che non rientrino in nessuna delle precedenti fattispecie allegheranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista, dandone mera comunicazione per conoscenza all'ARAN.
4. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 6 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d.lgs. 80/1998.

5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:

- a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;
- b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;
- c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
- d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto conto anche delle problematiche connesse al d.lgs.626\1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

ART. 3 - COSTITUZIONE DELLE RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

ART. 4 - NUMERO DEI COMPONENTI

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
 - a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
 - c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

ART. 5 - COMPITI E FUNZIONI

1. **Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.**
2. **Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del d.lgs. 29/1993, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art.10 del d.lgs.29/1993 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.**
3. **Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL. di comparto.**
4. **In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:**
 - a) **diritto ai permessi retribuiti;**
 - b) **diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. ... del CCNL quadro del;**
 - c) **diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;**
 - d) **diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.**

ART. 6 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTA' SINDACALI E TUTELE

1. **Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai**

vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del d.lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1 gennaio 1999, ai sensi degli artt. art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il.....

2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente, i seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti;
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del
- d) diritto ai permessi non retribuiti;
- e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro;
- f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

ART. 7 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

ART. 8 - DECISIONI

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

ART. 9 - INCOMPATIBILITA'

1. La carica di componente della RSU é incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

ART. 10 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.

2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano

le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. 29/1993, comma 2, con tutte le loro prerogative.

ART. 11 - NORMA TRANSITORIA

1. In via transitoria, le RSU, anche se scadute nel 1998, restano comunque in carica fino all'insediamento dei nuovi organismi.

ART. 12 - ADEMPIMENTI DELL'ARAN

1. Entro dieci giorni dalla stipulazione del presente accordo, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni dei vari comparti idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.

2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per l'accertamento della rappresentatività a livello nazionale delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegata al presente accordo il fac simile del verbale riassuntivi delle votazioni che dovrà essere compilati in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione di competenza dell'ARAN.

3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo di cui al comma 2 entro cinque giorni dal ricevimento via fax o altro mezzo telematico e successivamente con nota scritta.

ART. 13 - NORMA FINALE

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

ART. 1 - MODALITA' PER INDIRE LE ELEZIONI

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'Aran le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.

2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.

3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

ART. 2 - QUOZIENTE NECESSARIO PER LA VALIDITA' DELLE ELEZIONI

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

ART. 3 - ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

1. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza

nell'amministrazione, alla data delle elezioni ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo. Limitatamente al comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

2. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia tempo pieno che parziale.

ART. 4 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali rappresentative indicate nella tabella allegata al CCNL quadro di cui all'art. 1, comma... che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;

b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n.146.

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

3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.

5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.

6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.

7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori

ART. 5 - COMMISSIONE ELETTORALE

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.

2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.

3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.

ART. 6 - COMPITI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:

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

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

2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all' art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 7 - SCRUTATORI

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato

ART. 8 - SEGRETEZZA DEL VOTO

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

ART. 9 - SCHEDE ELETTORALI

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 10 - PREFERENZE

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 11 - MODALITA' DELLA VOTAZIONE

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 12 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore

ART. 13 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 14 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 15 - CERTIFICAZIONE DELLA VOTAZIONE

1. Nell'elenco di cui all'art.13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

ART. 16 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in

apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.

3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac -simile di cui all'art. 12 - parte I del presente accordo.

4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

ART. 17 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.

3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

ART. 18 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne dà atto nel verbale.

3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.

4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

ART. 19 - COMITATO DEI GARANTI

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.

2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal Direttore dell'ULPMO o da un suo delegato.

3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 20 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA RSU

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, debitamente sottoscritto dal Presidente del seggio e controfirmato da due scrutatori, sarà trasmesso all'ARAN a cura della Amministrazione ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993.

2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

ALLEGATO 2

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO
SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI
NONCHE' DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI**

PARTE I**TITOLO I****ART. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.

2. Le parti, preso atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del d.l. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 nonché dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali - contrattualmente disciplinabile - possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano una specifica disciplina, nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, si intendono richiamate le norme di minima previste dalla legge 300/1970.

4. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e delle autonome aree di contrattazione della dirigenza" è semplificata in "comparti ed aree". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80" è indicato come "d.lgs 29/1993". Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.

5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al d.lgs. 396/1997 disciplinate dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti stipulato il..... sono indicate con la sigla RSU. I predetti accordi sono indicati con la dizione "accordi stipulati il....."

6. Le associazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 e, nel periodo transitorio, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 396/1997 come modificato dall' art. 44 del d.lgs 80/1998, nel testo del presente contratto vengono indicate come "associazioni sindacali rappresentative"

7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

TITOLO II**Attività Sindacali****ART. 2 Diritto di assemblea**

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell' art 10

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della

data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

ART. 3 Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 10. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica

ART.4 Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

PARTE II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

ART. 5 Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art.17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.

2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.

3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova - ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulta confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

ART. 6 Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti e dirigenti pubblici di cui all'art. 5 comma 1, per la durata del presente contratto, è pari a n. 2584 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti e aree di contrattazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 1

2. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto ed area secondo l'allegata tabella n. 1. All'interno di ciascun comparto ed area ogni contingente è ripartito - per il novanta per cento - alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 47 bis, comma 2 del d.lgs. 29/1993, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni ed un distacco, utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, alla confederazione considerata rappresentativa, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998.

3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali - fatte salve le garanzie di cui al comma 2 - si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.

4. Con il presente contratto, ai fini dell'accertamento della rappresentatività, si dà applicazione all'art. 11, comma 1 lett. b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, per quanto attiene la collocazione dei segretari comunali nel comparto Regioni - Autonomie locali e le specifiche tipologie nei comparti degli Enti pubblici non economici e delle Istituzioni ed enti di sperimentazione e ricerca.

5. Sono rappresentative ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 le associazioni sindacali indicate nelle tabelle dal n. 2 al n.9, che avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 del d.lgs 80/1998.

ART. 7 Flessibilità in tema di distacchi sindacali

1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali - sino al limite massimo del 50% - possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.

2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% - previo accordo del dipendente stesso con l'amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:

A. in tutti i giorni lavorativi;

B. con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione .

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2, per la parte economica si applica l'art. 17 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purchè in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part - time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 2 . Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, lettera b). Per la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale- ivi compresa la dirigenza dell'area medico - veterinaria, l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta è svolta in modo da rispettare , come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o periodo dell'anno) considerato.

6. In tutti i casi previsti dal comma 5 si applica il disposto del comma 4, prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene.

7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50%.

8. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9. In caso di urgenza è ammessa la fruizione di permessi ad assentarsi dal servizio per l'espletamento del mandato senza riduzione il debito orario che dovrà essere recuperato nell'arco dello stesso mese.

ART. 8 Contingente dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto - anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del dlgs. 29/1993 - i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

ART. 9 Modalità di ripartizione dei permessi

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.

2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all' accordo stipulato il....., i permessi sindacali, nella misura di n.81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n. 60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.

4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il..... Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinato ai sensi dell'art. 6 comma 5 – di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi della tabella all.... è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art.16.

ART. 10 Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il..... hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi degli artt. 10 dell' accordo stipulato il.....;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell' art. 5 dell'accordo stipulato il..... ;
- i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

ART. 11 Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti - orari o giornalieri - per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Il numero di permessi di cui al comma 1 non può comunque superare per ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale le ore indicate, rispettivamente, nelle tabelle allegato... del presente contratto.

3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.

4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.

6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.

7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

ART. 12 Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

ART. 13 Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari delle

seguenti diritti:

- A. diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
 - B. diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 9; a. diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11
 - C. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;
2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art. 9.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra associazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. dell'accordo stipulato il.....

ART. 14 Procedure per la richiesta e revoca dei distacchi ed aspettative sindacali.

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che -accertati i requisiti soggettivi previsti dagli art. 5, comma 1 ed 11 comma 1- provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta. dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 54, comma 6 del d.lgs. 29/1993 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. Per consentire i relativi adempimenti in ordine ai distacchi sindacali utilizzati nel Comparto "Regioni - Autonomie Locali", l'amministrazione di appartenenza trasmette copia dei provvedimenti di cui al comma 1 all'ANCI per il personale dipendente dai Comuni e loro consorzi ed IPAB; all'UPI per il personale dipendente dalle Province; all'UNCEM per il personale dipendente dalle Comunità montane; all'UNIONCAMERE per quanto riguarda il personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni per quanto riguarda il personale dipendente dalle Regioni, dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti e dagli Istituti autonomi per le case popolari.

3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i conseguenziali provvedimenti.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza - segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali - è consentito l'utilizzo provvisorio - in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12

6. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

7. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dalla tabella allegato 1 al presente contratto e nell'ambito di esso, ogni singola confederazione può modificare - in forma compensativa tra comparto e relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza - le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla confederale. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art. 15 comma 4.

Art.15 Adempimenti

1. Fermo rimanendo il numero complessivo dei distacchi sindacali previsti dalle vigenti disposizioni per le Autonomie locali (Comuni, Province, Comunità Montane, I.P.A.B.) - in presenza del decreto legge 25 novembre 1996, convertito in legge 24 gennaio 1997, n. 5 che definisce le modalità di suddivisione delle spese tra gli enti predetti - nell'ambito degli adempimenti di cui al presente articolo ed all'interno delle suddette articolazioni settoriali - è possibile utilizzare in forma compensativa la ripartizione dei distacchi previsti per i dirigenti sindacali delle citate autonomie locali dalla tabella allegato ..., compensando le relative spese tra gli enti interessati.

2. Nell'ambito dei comparti Sanità, Università, Istituti di sperimentazione e ricerca, Enti pubblici non economici e, per quanto attiene le Regioni, nel comparto delle autonomie locali, le modalità di suddivisione delle spese dei distacchi tra le

amministrazioni dei relativi comparti avverranno in forma compensativa secondo le intese intervenute nell'ambito dei rispettivi organismi previsti dall'art. 46, comma 3 del d.lgs. 29/1993. Tali organismi potranno, inoltre, concordare tra di loro la possibilità di utilizzo dei distacchi consentiti tra comparti ed aree diverse, consultando il Dipartimento qualora la compensazione riguardi i distacchi delle amministrazioni statali, al fine di definire le modalità di riparto delle spese e dando comunicazione dell'accordo intervenuto all'ARAN ed anche al Dipartimento della Funzione Pubblica se non direttamente interessato.

3. I CCNL di comparto ed area potranno prevedere, nell'ambito dei relativi finanziamenti, un incremento dei contingenti dei distacchi attribuiti al comparto o area.

4. Entro il 31 maggio di ciascun anno, le Amministrazioni pubbliche di cui al presente contratto adempiono agli obblighi previsti dall'art. 54 del d.lgs. 29/1993 in tema di trasmissione dei dati ivi previsti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri / Dipartimento della Funzione Pubblica –

5. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'aggiornamento del repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio e dovranno contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale.

ART. 16 Norme speciali per la Scuola

1. Per i dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola gli artt. 7, 10 e 14 si applicano con le seguenti specificazioni o integrazioni:

A) Art. 7, commi 1 e 2:

- nel caso di applicazione del comma 1, il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- ai dirigenti di istituto ed ai responsabili di amministrazione si applica solo il disposto del comma 1. In tal caso il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- in tutti i casi in cui possa ricorrere l'applicazione del comma 2, la tipologia di distacco sindacale per il personale docente può essere solo quella di cui alla lettera a) dello stesso comma, prevedendosi in tal caso una proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate.
- la disciplina da prendere a riferimento per l'applicazione del comma 2 è quella prevista dall'ordinanza del Ministero della Pubblica Istruzione n. 179 del 19 maggio 1989 e successive conferme. Il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali. Pertanto essi non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di rapporti di lavoro part-time dalla citata ordinanza.

B) Art. 10:

- per assicurare la continuità dell'attività didattica e per evitare aumento di spesa garantendo un'equa distribuzione del lavoro tra il personale in servizio, i permessi sindacali nel comparto scuola non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

C) Art. 14, comma 1, 3, 4:

- con riferimento ai commi 1 e 3, le richieste di distacco o di aspettativa sindacale dei dirigenti sindacali del comparto e la comunicazione di conferma annuale devono essere presentate entro il 30 giugno di ciascun anno. La stessa data deve essere rispettata per le richieste di revoca del distacco o dell'aspettativa che non possono avvenire nel corso dell'anno scolastico anche nel caso in cui contengano la contestuale sostituzione con altro dirigente sindacale salvo un sopravvenuto motivato impedimento. In tal caso è possibile la sostituzione nel distacco retribuito con un dirigente già collocato in aspettativa sindacale non retribuita. In prima applicazione del presente contratto il termine del 30 giugno è spostato al 31 luglio 1998 anche per quanto concerne la fruibilità dei permessi cumulati previsti dall'art. 20, comma 1.
- con riferimento al comma 4, la procedura d'urgenza per il distacco o aspettativa dei dirigenti sindacali di cui al precedente alinea è adottabile solo fino al 31 luglio di ciascun anno.

2. La ripartizione del contingente dei permessi tra associazioni sindacali ed RSU per il comparto scuola è effettuata - con le modalità e procedure previste dall'art. 9 - dal Ministero della Pubblica Istruzione. Nel limite dei contingenti di permessi così individuati, il Ministero provvede ad una ulteriore ripartizione a livello provinciale, affidandone la

gestione ai rispettivi provveditorati per gli adempimenti successivi.

ART. 17 Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.
2. Sino a quando i contratti collettivi nazionali di comparto o di area non avranno stabilito la specifica disciplina, rimangono ferme tutte le clausole previste dall'art. 7, comma 2 del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.
3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 7, commi 2 e 5, al dirigente sindacale è garantito.
 - il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.
4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.
5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

PARTE III

Norme finali e transitorie

ART. 18 Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito -con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.
2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.
3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.
5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

ART. 19 Disposizioni particolari

1. Le parti si danno atto che, in caso di affiliazione tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, i distacchi, permessi ed aspettative sindacali di cui al presente contratto fanno capo solo alla organizzazione

sindacale affiliante se rappresentativa ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Ai fini dell'accertamento della rappresentatività, con la rilevazione dei dati associativi riguardanti il 1998, le organizzazioni sindacali che a partire dal 1997 abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa che - allo stato - non corrisponde ai requisiti previsti dall'art. 44 comma 1 lett. c) del d.lgs. 80/1998 (imputazione al nuovo soggetto sindacale delle deleghe delle quali risultino titolari purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe o che le deleghe siano comunque confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto) dovranno dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non sarà possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo dei CCNL e si darà luogo all'applicazione di quanto previsto dal comma 8 con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo.

3. Nel caso del comma 2, le prerogative previste dal presente contratto vengono assegnate al nuovo soggetto sindacale unitariamente inteso se rappresentativo. I poteri e le competenze contrattuali - riconosciuti ai rappresentanti di tali soggetti in quanto firmatari dei CCNL di comparto o di area dall'art. 5, comma 3 dell'accordo stipulato il... per la costituzione delle RSU - sono altresì, esercitati esclusivamente in nome e per conto del soggetto firmatario e non delle singole sigle sindacali in esso confluite. Pertanto nei contratti collettivi integrativi la sottoscrizione avviene in rappresentanza della nuova organizzazione sindacale.

4. Nel rispetto del comma 2 ed in conseguenza degli effetti dell'art. 44 del d.lgs. 80/1993, qualora nell'ambito del nuovo soggetto si verifichi la fuoriuscita di una delle sigle che vi aveva originariamente dato vita ovvero l'ingresso di una nuova sigla, il mutamento produce effetti soltanto al successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dal comma 5.

5. L'ARAN, salvo che nel periodo transitorio di cui all'art. 44 del d.lgs. 80/1998, procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento nonché all'inizio del secondo biennio economico della stessa. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle associazioni sindacali risultanti nel repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego aggiornato al 31 gennaio dello stesso anno in cui si procede alla rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU. L'accertamento produce effetti - con le medesime scadenze - sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

6. Per i dirigenti sindacali delle autonome aree di contrattazione collettiva della dirigenza restano in vigore:

- a. i contingenti previsti dalla tabella all. 1 nonché la ripartizione dei distacchi ed il contingente dei permessi determinato in ciascuna amministrazione con le modalità del D.P.C.M. 770/1994 e relativi D.M. del 5 maggio 1995.
- b. i permessi attualmente in atto per effetto degli artt. 5 dei CCNL quadro transitori del 26 e 27 maggio 1997, fatto salvo quanto previsto in capo alle confederazioni dalla tabella all.

Dopo la stipulazione del contratto collettivo quadro per la definizione delle aree dirigenziali, con successivo accordo si definiranno le nuove ripartizioni dei distacchi e permessi nonché i regolamenti per le elezioni delle RSU relative alle medesime aree.

7. Durante il periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. d) del d.lgs. 80/1998, qualora in sede decentrata non vi sia piena coincidenza tra i soggetti riconosciuti come rappresentativi ai sensi della tabella all... e quelli già ammessi in base alla citata disposizione alla contrattazione decentrata, questi ultimi concorrono all'utilizzo del contingente dei permessi limitatamente alle attività di contrattazione, eventualmente conguagliando - nel caso di avvenuto ingresso in altre sigle sindacali rappresentative - con i permessi a queste spettanti al fine di evitare duplicazione di benefici.

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruito e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti.

9. Eventuali casi di contenzioso in qualsiasi momento insorti sull'applicazione del DPCM 770/1994 relativamente alla concessione o revoca dei distacchi a causa dell'inosservanza di procedure autorizzative preventive, purché nel rispetto del tetto previsto, sono risolti sulla base dell'art. 14 commi 1 e 2,

ART. 20 Disposizioni transitorie

1. Nell'attuale periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. g) del d.lgs. 1998, n. 80, fermo restando il contingente dei permessi di competenza delle RSU, le associazioni sindacali rappresentative, con il presente contratto, concordano di cumulare, per i soli comparti, i permessi sindacali loro spettanti in base alla ripartizione prevista dall'art. 9, commi 1 e 2 sino ad un massimo di 9 minuti per dipendente in servizio.

2. Il contingente dei permessi cumulati pari a n. 269, sommato al contingente dei distacchi attribuiti ai comparti ai sensi della tab. all. n. 1 (pari a n. 2460) è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative alla data del presente contratto secondo quanto indicato nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 11.

3. Ai permessi cumulati sotto forma di distacchi si applicano tutte le flessibilità previste dall'art. 7. I nominativi dei dirigenti sindacali che usufruiscono dei permessi cumulati devono essere comunicati all'amministrazione di appartenenza ed al Dipartimento della Funzione pubblica per gli adempimenti dell'art. 14.

4. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui all'art. 11 avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività, di cui all'art. 44 del d.lgs. 80/1998, agli effetti del quale le parti concorderanno la nuova ripartizione dei distacchi in base ai dati sulle deleghe e sui voti riportati nelle elezioni per le RSU nel 1998, confermando o modificando i permessi cumulati del comma 2 e la loro entità.

ART. 21 Durata

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio 1998 - 2001. La disdetta può essere richiesta dall'ARAN o da almeno quattro Confederazioni sindacali firmatarie del presente contratto, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno inviata almeno sei mesi prima della data di scadenza del quadriennio. In caso di mancata disdetta il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

2. Per quanto attiene alla ripartizione dei distacchi e dei permessi il presente contratto rispetterà le scadenze previste dagli artt. 6 e 9.

3. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente contratto nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le OO.SS. firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.

ART. 22 Disapplicazioni

1. Il presente contratto sostituisce, fatto salvo quanto previsto all'art. 17 comma 2, i contratti collettivi nazionali quadro transitori stipulati il 26 e 27 maggio 1997. Dalla data di stipulazione è, altresì, disapplicato il D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770 nonché i Decreti del Ministro della Funzione pubblica in data 5 maggio 1995, sostituiti dalle tabelle allegate al presente contratto.

2. Gli articoli da 2 a 4 costituiscono linee di indirizzo per i contratti collettivi dei comparti e delle aree relativi al quadriennio 1998 - 2001 che - dopo la specifica disciplina negoziale - provvederanno direttamente a disapplicare le norme vigenti in materia ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. 29/1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

In relazione all'art.4, le parti dichiarano di non aver inteso innovare rispetto a migliori condizioni di miglior favore di fatto esistenti a livello nazionale o locale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che prima della stipula del presente accordo verranno affrontati e risolti i problemi relativi:

1. al possibile incremento del numero complessivi dei distacchi del comparto degli Enti Pubblici non economici a definitiva soluzione di eventuali errori tecnici pregressi;
2. alla chiarificazione, ai fini del calcolo dei distacchi, della rappresentanza delle minoranze linguistiche della Provincia Autonoma di Bolzano e della Valle d'Aosta, sulla base delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica;
3. alla computabilità, come servizio, ai fini della mobilità nel comparto scuola, di periodi di aspettativa sindacale non retribuita.

ALLEGATO 3

Art. 6 RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

1. A livello di ogni istituzione scolastica, in coerenza con le prospettive di decentramento e di autonomia, nel rispetto delle competenze del capo di istituto e degli organi collegiali le relazioni sindacali si svolgono con le modalità previste dal presente articolo.

2. Contestualmente con la piena attuazione dell'autonomia scolastica e con l'attribuzione della dirigenza ai capi d'istituto ciascuna istituzione scolastica è sede di contrattazione integrativa.

3. Il capo di istituto fornisce ai soggetti sindacali di cui all'articolo 9 un'informazione preventiva, consegnando l'eventuale documentazione, sulle seguenti materie:

- a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
- b) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;
- c) utilizzazione dei servizi sociali;
- d) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché i contingenti di personale previsti dall'articolo 2 dell'allegato accordo sull'attuazione della legge 146/1990;
- e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 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;
- 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 con il fondo di istituto;
- l) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento.

4. Sulle seguenti materie l'informazione è successiva:

- a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di 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. L'informazione viene fornita in appositi incontri da concordare tra le parti.

5. Fino al 31 agosto del 2000, ricevute le informazioni relative ai punti b), c), d), e), h) ed i) del comma 3, ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 9 può chiedere un esame dell'argomento oggetto di informazione. Il capo di istituto informa della richiesta ricevuta i soggetti sindacali presenti nella scuola e procede, entro tre giorni dalla richiesta, a convocare un apposito incontro che può concludersi con un'intesa entro 15 giorni. Contestualmente con la piena attuazione dell'autonomia scolastica e con l'attribuzione della dirigenza ai capi di istituto le materie indicate nei predetti punti b), c), d), e), h) ed i) sono oggetto di contrattazione integrativa.

6. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico tutte le procedure previste dal presente articolo debbono concludersi nei termini stabiliti dal provveditore agli studi per le questioni che incidono sull'assetto organizzativo provinciale e, per le altre, nei tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni, nonché la necessaria informazione agli allievi ed alle loro famiglie.



Al Dirigente Scolastico della Scuola/Istituto

Via/P.zza _____

Città _____

OGGETTO: Permesso sindacale a norma degli art. 9, 10 e 16 del CCNQ del 7 Agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni.

__1__ sottoscritt _____

informa la S.V. che, in qualità di componente della R.S.U. di codesta Scuola/Istituto, il giorno _____ usufruirà di un permesso sindacale retribuito per espletare la propria attività di dirigente sindacale R.S.U., secondo le modalità previste dagli art. 9, 10 e 16 del CCNQ del 07/08/98 sui permessi sindacali e successive modifiche ed integrazioni.

Tale permesso sindacale retribuito è da intendere:

- per l'intera giornata (e quindi per complessive ore _____)
- orario (dalle ore _____ alle ore _____ , per complessive ore _____)

Si ricorda alla S.V. che, in base alla **Circolare Ministeriale prot. AOOUFGAB 10544/GM** del 9/12/2009, il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti spettante alle R.S.U. consiste di **25 minuti e 30 secondi** moltiplicati per il numero di dipendenti, ove tra i dipendenti vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

Si ricorda inoltre che, in base al comma 6 dell'art.10 del suddetto CCNQ, "la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso".

Luogo e Data _____

Firma _____

ALLEGATO 5**MODULO RICHIESTA ASSEMBLEA SINDACALE IN ORARIO DI SERVIZIO**

AL DIRIGENTE SCOLASTICO DELLA SCUOLA

VIA/PIAZZA _____

CITTÀ _____

FAX _____

Roma, _____

Prot. n.° _____

OGGETTO : Indizione assemblea sindacale in orario di servizio.

Con la presente il/la sottoscritto/a _____, eletto/a
 rappresentante RSU presso questo Istituto nella lista UNICOBAS Scuola, dichiara formalmente ai sensi della L.
 300/70 art. 20 e del CCNQ del 7/8/1998, l'indizione di un'assemblea sindacale in orario di servizio, per tutti i lavoratori
 di questa Istituzione Scolastica, per il giorno ___/___/_____, dalle h. ___:___ alle h. ___:___ (o comunque per le
 _____ 2 ore di servizio), presso: _____ in Via / Piazza ____
 _____ Città _____

Parteciperà il Dirigente sindacale:

(Eletto RSU)

CONSIGLI PRATICI ED INFORMAZIONI UTILI

Il CCNQ 7/8/98 sui diritti ed i permessi sindacali è stato riconfermato dal comma 7 dell'art.6 del CCNQ 9/8/2000, l'unica novità riguarda il numero dei minuti per dipendente utili al conseguimento del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle associazioni rappresentative, che diviene di 36 minuti, mentre quello per le RSU rimane immutato (30 minuti per il numero dei dipendenti).

Risulta evidente che il monte ore di permessi sindacali spettanti ad un singolo componente RSU risulta essere molto esiguo (circa 20 ore). Dovremo batterci perché vengano rispettate le previsioni del CCNQ 7/8/98 di estenderlo fino a 60 minuti e quindi di raddoppiarlo.

Momentaneamente conviene chiedere permessi nei giorni in cui le ore di lezione e di eventuale impegno pomeridiano sono poche.

Visto che le assemblee in orario di servizio possono essere tenute anche singolarmente come RSU Unicobas (questo è previsto sia dal CCNL sia dal comma 2 dell'art.2 del CCNQ 7/8/98) e visto che non è negata la possibilità di costituire organismi di coordinamento tra RSU (questo già avviene nel privato), risulta evidente, ove sia necessario, l'importanza di indire non solo assemblee "aziendali" ma anche assemblee territoriali indette come "COORDINAMENTO RSU UNICOBAS".

Inoltre risulta evidente l'importanza per la RSU di poter usufruire all'interno della scuola di un locale dove riunirsi e questo è previsto dall'art.4 del CCNQ 7/8/98. Se poi si superano i 200 dipendenti il locale deve essere attrezzato ed a uso esclusivo della RSU.

Per quanto riguarda la contrattazione a livello di scuola non disponiamo momentaneamente di contratti tipo perché questo è un capitolo tutto da scoprire ed ancora non è ben chiaro fino a che punto ci si possa spingere. Comunque sicuramente i contratti aziendali devono essere migliorativi di quelli nazionali e prima di firmarli la RSU è tenuta a consultare i lavoratori.

Il nostro sindacato si impegna a fornire sistematicamente la normativa necessaria e periodicamente promuoverà degli incontri di aggiornamento e di formazione.

Per problemi urgenti contattare le sedi locali oppure la sede nazionale.



MATERIALE VARIO

RSU D'ISTITUTO



TERMINALI ASSOCIATIVI

RSU del _____

Spett. Dirigente Scolastico dell'Istituto _____

Oggetto: normativa riguardante i terminali associativi

La scrivente RSU di questo Istituto, certa di fare cosa gradita ed utile, ricorda alla S.V. la seguente normativa riguardante i terminali associativi.

I terminali ed i dirigenti delle associazioni sindacali rappresentative, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, devono essere accreditati entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU.

I terminali delle associazioni sindacali non rappresentative possono invece sempre essere accreditati.

Lo dice in maniera chiara il Contratto collettivo nazionale quadro 7 agosto 1998 art. 10 comma 2:

“Art. 10.- Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;

- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 (sottoscrizione 7 agosto 1998);

- *i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 (sottoscrizione 7 agosto 1998);*

- *dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.*

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.”

La scadenza indicata nell'art. 10 del CCNQ 7/8/1998 non riguarda invece i terminali associativi delle associazioni sindacali non rappresentative che possono invece essere nominati ai sensi della Nota ARAN 30 gennaio 2001 Prot. 1299 che prevede in modo esplicito *“la possibilità a tutte le organizzazioni sindacali che hanno partecipato alle elezioni di conservare o costituire nelle sedi di lavoro terminali di tipo associativo, quali mere strutture organizzative delle organizzazioni sindacali”*.

Conclusione: tutte le organizzazioni sindacali che hanno partecipato alle elezioni possono costituire nelle sedi di lavoro terminali di tipo associativo, quali mere strutture organizzative delle organizzazioni sindacali, ma i terminali ed i dirigenti delle associazioni sindacali rappresentative, che hanno titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 7/8/1998, devono essere accreditati entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU.

Cordiali saluti

Data _____

RSU dell'Istituto _____

VADEMECUM PER LE RSU UNICOBAS

- Cosa vuol dire R.S.U.?

R.S.U. vuol dire Rappresentanza Sindacale Unitaria. È un organismo sindacale presente in ogni luogo di lavoro pubblico e privato; nella scuola si costituiscono al momento della proclamazione degli eletti da parte delle Commissioni Elettorali (prevista dall'art. 6 del Regolamento per la Disciplina delle elezioni delle RSU). La RSU è formata da tre/sei (3 sino a 200 unità lavorative) persone elette da docenti e ATA; i componenti sono eletti su liste di sindacato, ma nella loro funzione rappresentano tutti i lavoratori della scuola

- Come è cambiata l'attività sindacale con le RSU?

Prima del '95 l'attività sindacale a scuola si limitava all'esercizio dei diritti sindacali, col contratto del '95 il dirigente era obbligato a dare informazioni alle RSA su certe materie previste ed esse potevano chiederne l'esame. Il contratto '98-2001 ha previsto la possibilità di fare contratti a scuola vincolanti per coloro che li firmano. Con la scuola dell'autonomia le RSA scelte dai sindacati sono sostituite dalle RSU elette a suffragio universale e il preside che informava solamente, si trasforma in dirigente scolastico che contratta.

- Quanto dura in carica una RSU; i suoi componenti possono dimettersi?

Il Dimissionario viene sostituito col primo dei non eletti della stessa lista.

Le RSU restano in carica per tre anni, tranne nel caso in cui se ne dimetta oltre il 50% dei componenti. In questo caso bisogna procedere al loro rinnovo.

Cosa prevede l'accordo che individua i compiti e le funzioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie? (Accordo Quadro 7/8/98)

Le Rsu intervengono sulle scelte del dirigente scolastico in materia di organizzazione del lavoro, mentre non intervengono sulle scelte relative all'aspetto e contenuto tecnico della professione che rimangono di competenza del collegio; in sostanza una RSU che funziona è quella che riesce a eliminare la casualità e l'arbitrio dei dirigenti su quegli argomenti, per i quali gli organi collegiali non hanno competenza e che fino ad oggi sono stati oggetto di una "trattativa privata" tra singolo lavoratore e capo d'istituto, determinando molto spesso situazioni di forte disparità di trattamento.

Durante l'esercizio delle proprie funzioni, i componenti della RSU non sono soggetti gerarchicamente al DS. *Inoltre non possono essere trasferiti in altra sede senza il consenso del sindacato di appartenenza.*

Chi è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)?

Uno dei tre membri della RSU viene scelto da loro stessi per svolgere la funzione di raccordo tra lavoratori e dirigente in materia di igiene e sicurezza. Il RLS ha diritto ad altre 40 ore di permesso retribuito per espletare le sue funzioni (vedi art 71 CCNL).

Può la RSU intervenire su una decisione del Collegio?

Sì, quando la decisione ha effetti sul rapporto di lavoro, allora la RSU può intervenire *prima* della decisione o della delibera chiarendo procedure, vincoli, opportunità, conseguenze delle diverse scelte e promuovendo riunioni per preparare proposte, o *dopo* la decisione, negoziando col dirigente scolastico le ricadute sull'utilizzazione del personale e sulla flessibilità dell'orario.

- Come si definiscono e si possono classificare gli incontri tra RSU e dirigente?

Si definiscono relazioni sindacali e si dicono formali quando si tratta della trattativa e della stipula del contratto integrativo di scuola, della stipula di intese, del controllo sul modo in cui il dirigente scolastico applica gli accordi di scuola e il contratto nazionale.

Idem quando vengono stipulati accordi o intese su materie non previste dal contratto; è comunque buona cosa cercare sempre di allargare l'area delle materie del contratto di scuola. Ad esempio si possono regolare i criteri di fruizione dei giorni di ferie e dei permessi, oppure stabilire un criterio chiaro e soprattutto uguale per tutti, sulle modalità di invio della visita fiscale da parte dell'amministrazione in caso di malattia di un lavoratore.

- In che senso la RSU serve dal punto di vista dei lavoratori?

Il contratto tutela i lavoratori più della delibera del Collegio dei docenti (proprio per questo motivo è fondamentale

conoscere a fondo il contratto!) ed è vincolante, mentre la delibera è a volte obbligatoria ma non vincolante su tutto, il dirigente se ne può discostare motivando le ragioni.

La RSU tutela i lavoratori collettivamente, controllando l'applicazione del contratto e qualora si evidenzino delle mancate applicazioni dello stesso, il lavoratore che ritiene di aver subito un torto, la RSU e il suo stesso sindacato avviano un contenzioso che può arrivare fino al magistrato del lavoro il quale decide in merito e stabilisce il risarcimento del danno.

- Come prende le decisioni la RSU?

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei componenti

- Quali sono i diritti delle RSU?

Diritto di Affissione

(art. 25 L. 300/70, art. 3 CCNQ 7/8/98)

I componenti delle R.S.U. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica

Diritto di Assemblea

(art. 20 L. 300/1970, art. 2 CCNQ, art. 8 CCNL-Scuola 2002/05)

- La richiesta dei locali, la convocazione, la durata, la sede (concordata con il capo d'istituto, interna o esterna), l'ordine del giorno (che deve riguardare materie d'interesse sindacale e del lavoro) e l'eventuale partecipazione di responsabili sindacali esterni devono essere comunicati per iscritto, o con fonogramma o fax, almeno 6 giorni prima al capo d'istituto.

Contestualmente all'affissione all'albo della comunicazione dell'assemblea, il capo d'istituto è tenuto ad avvisare tutto il personale con apposita circolare e conseguentemente a predisporre gli opportuni adempimenti per consentire la partecipazione.

- Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione, per 10 ore pro capite per anno scolastico.

- Per il personale docente: il capo d'istituto sospende le attività didattiche delle sole classi o sezioni di scuola materna i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie e disponendo gli eventuali adattamenti d'orario. Per il personale docente non possono tenersi più di due assemblee al mese che devono svolgersi all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere.

- Per il personale ATA: nel caso in cui si verificasse una partecipazione totale, il capo d'istituto, d'intesa con i soggetti sindacali presenti nella scuola, stabilirà la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali ... vigilanza dell'ingresso, centralino, ed altre attività indifferibili. Le assemblee che coinvolgono solo il personale ATA ed educativo possono svolgersi anche in orario intermedio.

- Non possono essere convocate assemblee in ore coincidenti con lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami. Ricordiamo che, secondo quanto disposto dall'art. 2 dei CCNQ, la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative, cioè dai capi d'istituto, e pertanto non è previsto rilasciare certificazioni o attestati di presenza.

Questo fondamentale diritto, già duramente attaccato negli ultimi tempi, è stato ulteriormente limitato, infatti, l'art.8 del contratto nazionale, toglie la facoltà di indire assemblee sindacali al singolo componente RSU: si vorrebbe così imporre un'indizione a "maggioranza" ed impedire assemblee di più scuole. Con una buona dose di stalinismo, si toglie il diritto di parola alle minoranze, unica eccezione nel mondo del lavoro (nelle industrie e nel pubblico impiego i rappresentanti RSU esercitano da anni il diritto di indizione singola).

Diritto ai Locali (art. 27 L. 300/170, art. 4 CCNQ)

Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei componenti delle R.S.U., l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti si ha diritto di usufruire, ove se ne faccia richiesta, di un locale idoneo (con apposito scaffale chiuso) per le riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito

della struttura.

Diritto ai Permessi Retribuiti (artt. 9, 10 e 16 CCNQ)

Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU (almeno 30 minuti da moltiplicare per i dipendenti) è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito. Dal totale fratto per il numero delle RSU deriva la quota del singolo eletto. La nota ARAN 30.01.2001 consente, previo accordo unanime, una differente distribuzione delle ore ai singoli eletti.

I componenti delle R.S.U. hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento dei loro mandati, o anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, e possono essere cumulati per periodi anche frazionati.

I permessi sindacali dei docenti non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico; quelli degli Ata arrivano fino a 20 giorni senza sostituzione.

Diritto ai Permessi non retribuiti (art. 24 L. 30011970, art. 12 CCNQ)

I componenti delle R.S.U. hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. Per esercitare questo diritto bisogna dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

Bisogna previamente avvertire il dirigente della fruizione del permesso sindacale (retribuito o meno), secondo le modalità concordate in sede di scuola. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza e non del dirigente scolastico.

- Vi sono incompatibilità con la carica di RSU?

La carica nelle RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o rappresentativi in partiti e/o movimenti politici. La partecipazione al comitato di valutazione del servizio o al consiglio di circolo o istituto non è incompatibile con la carica RSU.

- In pratica cosa fa la RSU?

Con l'attuazione dell'autonomia scolastica e l'attribuzione della dirigenza ai capi d'istituto ciascuna istituzione scolastica diventa sede di contrattazione integrativa. Le relazioni sindacali si svolgono, nel rispetto delle competenze del capo di istituto e degli organi collegiali, con le modalità previste dall'art. 6 del CCNL-Scuola. La Rsu è titolare, insieme ai rappresentanti provinciali dei sindacati firmatari del CCNL, delle relazioni sindacali a livello di istituto e contrae ogni anno, con il dirigente, le più importanti materie che si riferiscono ai diritti e all'utilizzazione del personale, e precisamente:

d) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;

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 dalle 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 legge 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge 83/2000;

g) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

h) criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, c.1 del d.lgs 165/2001 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 fondo di istituto.

- Il CCNL indica inoltre ulteriori specifiche materie che sono oggetto di contrattazione di istituto, e precisamente:

- i compensi spettanti al personale delle scuole che ottengono il finanziamento relativo alle aree a rischio o a forte

processo immigratorio (art. 9, comma 4);

- i compensi per le funzioni-obiettivo (art. 30, comma 2);

- i compensi per i docenti (non più di 2) di cui il dirigente si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative (art. 31)

- la definizione delle modalità e dei criteri per l'attribuzione, al personale ATA, di incarichi e compiti che comportano particolare responsabilità, rischio o disagio e dei relativi compensi (art. 47);

- criteri e modalità di rimborso delle spese effettuate dai docenti per l'autoaggiornamento, nel caso in cui la scuola decida di utilizzare a tale scopo una parte delle relative risorse (art. 63, comma 1);

- modalità e misura dei compensi per le prestazioni autorizzate eccedenti l'orario di servizio del personale ATA (art. 50, c. 8);

- il compenso al personale docente che attua la flessibilità organizzativa e didattica (art. 86, lettera "a").

In sostanza la RSU, a nome dei lavoratori, interviene sulle modalità di organizzazione del lavoro scelte dal dirigente scolastico, mentre non ha nessuna voce in capitolo sulle scelte professionali che sono di esclusiva competenza del collegio. La RSU sarà la controparte del "datore di lavoro" (dirigente scolastico) nella trattativa d'istituto.

- Si parla di contratto ma cos'è un contratto?

Il contratto è una obbligazione tra due parti libere; con l'entrata in vigore della legge sulla "Autonomia" e l'assegnazione della personalità giuridica alle scuole, il dirigente scolastico ha l'obbligo di aprire la trattativa per la firma del contratto integrativo di scuola (sollecitato in questo anche dalla RSU), ma non ha chiaramente l'obbligo di firmarlo.

Il contratto non è un adempimento, ma è il risultato di un processo molto delicato nel quale da un lato c'è la parte datoriale (il dirigente scolastico che agisce col potere di direzione, di controllo e disciplinare), dall'altro la parte sindacale (che svolge la funzione di tutela e rafforzamento della fascia più debole, quella dei lavoratori).

La discussione del contratto si avvia per risolvere i problemi, si può sviluppare anche a piccoli passi, attraverso accordi parziali, fino a giungere alla firma definitiva che sancisce l'accordo, cioè un "interesse reciproco" che coinvolge le due parti.

Compito della RSU Unicobas sarà quello di creare le condizioni "favorevoli" alla firma del contratto, in primo luogo, l'estesa e convinta adesione del personale alle proprie richieste; qualora il dirigente mostrasse riluttanza alla firma si dovrà passare ad una gestione "politica" utilizzando tutti gli strumenti leciti, quali, fare pressione sui genitori, sugli EE.LL., coinvolgere se è il caso i mass-media, minacciare o indire scioperi per il singolo istituto.

Il contratto d'istituto è integrativo di quello nazionale e va da sé che non può derogare, o addirittura peggiorare i contratti superiori (art. 2077 C.C.).

- Chi siede al tavolo delle trattative di scuola?

La parte pubblica è costituita dal dirigente scolastico.

La parte sindacale è costituita da: RSU e rappresentanti dei sindacati firmatari del contratto (CGIL, CISL, UIL, SNALS e Gilda)

RSU e sindacati sono due realtà di parte sindacale che partecipano con finalità sostanzialmente diverse: la RSU in rappresentanza delle esigenze dei lavoratori della scuola; i sindacati firmatari delle esigenze di coerenza con il contratto nazionale.

- Cosa accade se RSU e sindacati non sono d'accordo?

In caso di disaccordo, la RSU decide al proprio interno a maggioranza. Non vi sono invece norme contrattuali che regolano il disaccordo tra RSU e sindacati, né che prevedano quanti sindacati sono necessari per la firma del contratto di scuola. Secondo noi la firma della RSU è necessaria e sufficiente. Se mancasse, il contratto non avrebbe valore: infatti i sindacati non possono sostituirsi alla RSU.

- Quali sono i primi compiti che devono svolgere gli eletti RSU UNICOBAS?

1. Valutare le condizioni di agibilità politico-sindacale all'interno della RSU della propria scuola e la convenienza o meno di stilare il regolamento interno (a questo proposito vedi la nostra bozza di regolamento interno delle

RSU).

2. fare un'analisi dei principali problemi della scuola in materia d'organizzazione del lavoro dei docenti e del personale ATA, facendo tesoro delle indicazioni provenienti dalla base.
3. elaborare una ipotesi di piattaforma da sottoporre all'assemblea sindacale,
4. prendere contatto con il dirigente scolastico per concordare il primo incontro e stabilisce una calendarizzazione di massima degli incontri successivi

- Ci sono dei suggerimenti operativi per poter gestire gli incontri con la controparte?

In primo luogo dobbiamo sempre tener presente il fatto che "i dirigenti sindacali nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica" (CCNQ 7/8/98, parte III, art. 18, comma 6), consigliamo inoltre ai nostri rappresentanti di:

a) richiedere un apposito registro dei verbali su cui registrare tutte le contrattazioni e le singole posizioni sugli argomenti trattati; verbali troppo minuziosi sono inutili perché, ciò che fa testo, è solo l'accordo finale.

b) pretendere che la trattativa si svolga 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 concordate fra dirigente e RSU;

- siano fatte per iscritto, individuando con chiarezza le tematiche da trattare e siano accompagnate da 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;

- siano indette, di norma, secondo una calendarizzazione precedentemente 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 i problemi di lavoro, tutto ciò che è connesso alle prestazioni lavorative, questioni economiche comprese e tra queste la distribuzione del fondo dell'Istituzione.

f) stabilire che le decisioni contrattuali prese siano pubblicate in tempi e modi ben definiti (all'albo della scuola entro n. giorni).

g) 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 lettura e commento di un esperto (da questo punto di vista potranno svolgere una funzione molto importante i coordinamenti di comparto che si stanno organizzando all'interno del nostro sindacato)

h) non accettare incontri fissati unilateralmente dal dirigente la mattina per il pomeriggio

i) rimandare la firma di eventuali accordi 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. È 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.

l) non accettare nuovi oneri di servizio e flessibilità senza adeguata remunerazione e senza il preventivo assenso degli interessati.

m) visto che i sindacati firmatari del Contratto di lavoro potranno partecipare alla contrattazione integrativa d'Istituto anche se non sono stati eletti, cercare di imporre che questi ultimi non abbiano diritto decisionale, salvo che per eccepire la violazione di norme del contratto nazionale.

- Quale procedura segue, di massima, la RSU durante la contrattazione integrativa di scuola?

1. fa un'analisi dei principali problemi della scuola in materia d'organizzazione del lavoro dei docenti e del personale ATA

2. elabora la piattaforma rivendicativa
3. chiede l'approvazione della piattaforma all'assemblea dei lavoratori ed il mandato a trattare
4. tratta con la dirigenza scolastica
5. presenta l'ipotesi d'accordo all'assemblea dei lavoratori per farla approvare e chiede il mandato a firmare
6. stipula il contratto con la dirigenza scolastica
7. svolge una funzione di verifica e controllo dell'applicazione del contratto

- Le diverse materie di contrattazione ed informazione hanno tutte la stessa scadenza o tempi di durata diversi?

È chiaro che alcune materie riguardano procedure che si ripetono annualmente come l'utilizzazione del Fondo dell'Istituzione, l'utilizzazione del personale in base al POF e l'assegnazione a plessi e succursali ed è bene che al momento dell'accordo si sottoscriva la clausola di tacito rinnovo se nessuna delle parti ne chiede la revisione entro una certa data prima della scadenza.

Invece altri argomenti come la sicurezza e i diritti sindacali non hanno periodicità e gli accordi possono avere una validità pluriennale, purché contengano anch'essi una clausola di garanzia che preveda la possibilità di dare disdetta entro una certa data o la possibilità di integrazione e/o revisione su richiesta di parte sindacale.

- C'è un periodo dell'anno scolastico preciso in cui si contratta?

È opportuno che, fin dalla prima settimana di settembre, la Rsu chieda per iscritto al Dirigente Scolastico una convocazione per l'avvio della trattativa.

- Come svolge la sua funzione di controllo la RSU?

La RSU controlla attraverso l'informazione, con lo scopo di rendere trasparenti le decisioni del dirigente scolastico e valutare l'applicazione di un accordo per introdurre eventuali modifiche nel rinnovo contrattuale successivo.

L'informazione è **preventiva** quando ancora il dirigente non ha preso alcuna decisione e informa sui criteri che intende seguire, l'informazione è **successiva** quando il dirigente informa sugli atti adottati.

- L'informazione deve essere richiesta dalla RSU?

L'informazione è una iniziativa che deve prendere il dirigente scolastico, qualora la ometta, nonostante la richiesta della RSU, compie "attività antisindacale" (ex art. 28, L. 300/70), sanzionabile dalla Magistratura

- Quali argomenti riguarda l'informazione preventiva?

a) proposte di formazione delle classi e determinazione dell'organico per l'anno scolastico successivo.

La materia va subordinata alle norme 626 su igiene e sicurezza; le aule vanno dimensionate alle tabelle del Dm del 18/12/75.

Si svolgono due incontri, il primo verso marzo, al termine delle iscrizioni degli alunni (organico di diritto), il secondo nei primi giorni di settembre, sull'organico effettivamente funzionante (organico di fatto). La documentazione consiste nei prospetti che il dirigente scolastico deve inviare in provveditorato per la proposta di organico.

b) I criteri di fruizione del permesso per l'aggiornamento.

La materia è regolamentata negli articoli del CCNL che vanno dal 61 al 69.

c) L'utilizzazione dei servizi sociali.

- Su cosa verte l'informazione successiva?

L'informazione successiva riguarda:

j) i nominativi del personale utilizzato nelle attività e nei progetti retribuiti col fondo d'istituto.

k) i criteri di individuazione del personale in progetti specifici, convenzioni, intese o accordi stipulati con enti o istituzioni.

l) verifica della contrattazione di istituto sull'utilizzo delle risorse.

- Quando si contratterà la modalità di utilizzazione del personale (docenti) in base al POF come ci si dovrà comportare?

Si dovrà definire l'assegnazione dei docenti alle classi e alle attività previste dal Pof e le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro dei docenti.

Dal momento che ogni scuola avrà a disposizione un organico funzionale determinato non solo sulle classi ma anche sulle attività e ogni scuola può modificare almeno il 15% del monte ore delle discipline, una volta che nel Pof sono indicate le attività e la destinazione della quota locale del curriculum, il contratto di scuola potrebbe definire:

- a) quali requisiti prendere in considerazione per assegnare i docenti aggiuntivi a quelli previsti dai regolamenti o dagli accordi nazionali (per es. se in base alle competenze o per anzianità);
- b) quale procedura seguire per scegliere i concorrenti quando sono più dei posti disponibili (se formare una graduatoria o comparare i requisiti stabiliti);
- c) chi cura la procedura (se il comitato di valutazione o il collegio in plenaria).

Per quanto riguarda l'assegnazione alle classi l'accordo si deve conciliare con la procedura prevista dall'art. 396. DLgs. 297/94, secondo la quale tale compito spetta al dirigente scolastico, ma con l'avvertenza che invece l'assegnazione dei docenti ai plessi è materia di contrattazione RSU.

- Sui criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi come ci si dovrà comportare?

Il contratto di scuola deve tenere conto per ora dei criteri generali definiti dal contratto nazionale sulle utilizzazioni:

- continuità
- desiderata dagli insegnanti e dagli ATA ed abitazione degli stessi
- attuazione di progetti di scuola
- anzianità

La definizione dei criteri deve essere affidata interamente e direttamente al contratto di scuola e in questa maniera si potrebbe eliminare completamente quanto di casuale ed arbitrario c'è nelle scelte e nei comportamenti dei dirigenti scolastici

PERMESSO ORARIO RLS



Unicobas Scuola
Federazione sindacale dei comitati di base



SEDE NAZIONALE:
Via Casoria, 16 - 00182 ROMA. Tel., Segr. e FAX 06/7026630 - 7027683
Cod. Fisc. 96160700587 - Web: www.unicobas.it - Email: unicobas.rm@tiscali.it

Al Dirigente Scolastico della scuola

Via / P.zza _____
Città _____

Oggetto: Permesso retribuito orario richiesto per l'espletamento dei compiti relativi ai rappresentanti per la sicurezza.

Il/la sottoscritt _____ informa la S.V. che, in qualità di rappresentante per la sicurezza (R.L.S.) di codesta Scuola/Istituto, il giorno _____ usufruirà di un permesso retribuito orario per espletare la propria attività di rappresentante per la sicurezza (R.L.S.), secondo le modalità previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 "ATTRIBUZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA", confermato dal CCNI comparto scuola anni 1998-2001 art. 58.

Tale permesso sindacale retribuito è da intendere:

- per l'intera giornata (e quindi per complessive ore _____)
- orario (dalle ore _____ alle ore _____ per complessive ore _____)

Si ricorda alla S.V. che, in base all'art. 50 del del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizza appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue; per gli espletamenti e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), ed i) dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

Data _____

Firma _____

RICHIESTA PARTECIPAZIONE

ASSEMBLEE SINDACALI

Al Dirigente Scolastico del _____

La/Il sottoscritta/o _____ informa la S.V. che parteciperà all'assemblea dell'Unicobas Scuola regolarmente indetta per il giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____ presso _____.

Essendo impegnato in attività scolastica dalle ore _____ alle ore _____ per complessive ore _____, il sottoscritto richiede che tale/i ora/e vengano detratte dal monte ore annuo di 10 ore "pro capite" previsto per le assemblee come diritto individuale (art. 8 comma 1 CCNL vigente).

Di conseguenza, in riferimento a quanto detto, la/il sottoscritta/o diffida la S.V. dal considerare tale/i ora/e di permesso a qualsiasi titolo concesse.

Roma, lì _____

Firma _____

ISTRUZIONI PER L'USO

Dopo aver riempito il modulo fare due fotocopie, una da conservare personalmente, l'altra da consegnare ai rappresentanti dell'Unicobas Scuola che la utilizzeranno per l'eventuale contenzioso che sarà compito dell'Unicobas Scuola curare e finanziare.

L'originale deve essere consegnato personalmente all'ufficio protocollo e fatto protocollare facendosi dire il numero del protocollo (il protocollo per la lettera di un dipendente è obbligatorio, il rifiuto è omissione di atti d'ufficio perseguibile penalmente).

Se il Dirigente o chi per lui rifiuta il protocollo consegnare ugualmente il modulo di fronte ad un testimone che sia disposto a testimoniare in sede di giudizio.

Questo modulo deve essere consegnato da tutti coloro che intendono partecipare all'assemblea.

Per qualsiasi problema o minaccia subita rivolgersi immediatamente ai rappresentanti dell'Unicobas Scuola.

A CURA DELL'UNICOBAS SCUOLA
Sede Nazionale Via Casoria n. 16 – 00182 Roma
Tel. 06/7026630 – Fax 06/62209306

l'Altrascuola

il pane e la sicurezza

appunti di lavoro



a cura di bruno rosati

il pane e la sicurezza

- Bye bye 626 (*alcune novità del d. lgsl.81/08*)
- D. M. Interno 26.08.92 (*antincendio nelle scuole*)
- Infortunio
- Pericolo
- Rischio
- Valutazione del rischio
- Definizione del valore di danno
- Definizione del valore di probabilità
- Quantificazione del rischio
- Articolo c.c.n. scuola su r. l. s.
- Articolo d.lgsl. 81/08 r. l. s.
- Schema riassuntivo edilizia scolastica

bruno rosati 2009

BYE BYE 626!

Il d. lgs. 19.9.1994 n° 626, noto ai più come "*la seiduese*" e relativo alla sicurezza sul lavoro, non c'è più, insieme a tutta una serie di norme nel merito. Infatti gran parte dell'apparato legislativo già esistente è stato abrogato e sostituito da un nuovo **codice sulla sicurezza**, rappresentato dal d. lgs. 81 del 9 aprile 2008 in vigore dal 15 maggio 2008.

Norme abrogate

- DPR 27 aprile 1955, n. 547;
- DPR 7 gennaio 1956 n. 164;
- DPR 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64;
- D. Lgs. 15 agosto 1991, n. 277;
- D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626;
- D. Lgs. 14 agosto 1996, n. 493;
- D. Lgs. 14 agosto 1996, n. 494;
- D. Lgs. 19 agosto 2005, n. 187;
- art. 36 bis, commi 1 e 2 del D. L. 4 luglio 2006 n. 223
- art.2, 3, 5, 6 e 7 della L. 3 agosto 2007, n. 123

Il nuovo testo legislativo raccoglie e sistematizza gran parte della normativa sulla sicurezza vigente, venendo a formare un vero e proprio "testo unico" anche se, dal punto di vista giuridico non può essere definito in questo modo in quanto ha percorso un iter diverso da quello necessario, appunto, per i "*testi unici*".

Il codice è corposo: 306 articoli, 13 Titoli e 51 Allegati, e si caratterizza nell'ampliare campo di applicazione (oggettivo e soggettivo), nel rafforzare le prerogative di RLS, RLST e RLS di "sito" (es. cantieri), nel coordinare le attività di vigilanza, nel finanziare azioni promozionali private e pubbliche, nel definire ruoli e compiti degli Istituti o Enti (INAIL, ISPESL, ecc.)

Il nuovo testo identifica la scuola non solo come *luogo di lavoro* ma le assegna un importante compito, quello di *promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione*, uscendo dal condizionamento (riconciliabile ad una non corretta interpretazione della *seiduese*) dei meri e noiosi adempimenti formali. La scuola deve finalmente assumere quindi **un importante ruolo formativo in termini di sicurezza**, come il nostro sindacato va affermando da anni.

Queste le principali novità:

PER I DATORI DI LAVORO:

1. La valutazione dei rischi allarga il campo: il datore di lavoro, per metterla a punto, dovrà considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. In particolare, dovrà tener conto dello stress da lavoro e dei rischi legati alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi (articolo 28)
2. Il Testo introduce **nuove modalità per svolgere la valutazione dei rischi**, che variano in base al numero dei lavoratori. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e che non presentano particolari profili di rischio potranno seguire una procedura standardizzata, che deve essere stabilita da un decreto interministeriale. Nell'attesa:

1. per le aziende fino a 10 dipendenti, è sufficiente l'autocertificazione
2. le aziende fino a 50 dipendenti si applicano le regole ordinarie (articolo 29)
3. Tutte le sanzioni sono inasprite. Rischiano la sospensione dell'attività le imprese che commettono gravi e reiterate violazioni delle norme sulla sicurezza (articoli 14 e 55)
4. Sono nulli i contratti di appalto, subappalto e somministrazione che non indichino espressamente i costi relativi alla sicurezza (articolo 26)

PER I LAVORATORI:

1. Le norme sulla sicurezza si applicano a tutti i lavoratori, anche autonomi e parasubordinati che, a prescindere dal tipo di contratto e dalla retribuzione, **svolgono la propria prestazione all'interno dell'impresa**. Sono esclusi i lavoratori domestici e familiari (articoli 2 e 3)
2. Devono esporre la tessera di riconoscimento i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto e i lavoratori autonomi che prestano la propria attività in azienda. Se viola questo obbligo, il lavoratore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro (articolo 20)
3. **Il lavoratore deve partecipare ai programmi di formazione organizzati dal datore di lavoro**, altrimenti rischia la sanzione penale dell'arresto fino a un mese dell'ammenda da 200 a 600 euro (articolo 20)
4. Viene introdotta la figura del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza anche a livello territoriale e di sito produttivo** (artt, 47, 48,49).

MINISTERO DELL'INTERNO
 DECRETO MINISTERIALE 26 agosto 1992
 (G. U. n. 218 del 16 settembre 1992)

NORME DI PREVENZIONE INCENDI PER L'EDILIZIA SCOLASTICA

(...)

5. MISURE PER L'EVACUAZIONE IN CASO DI EMERGENZA

5.0. Affollamento.

Il massimo affollamento ipotizzabile è fissato in:

aule: 26 persone/aula. Qualora le persone effettivamente presenti siano numericamente diverse dal valore desunto dal calcolo effettuato sulla base della densità di affollamento, l'indicazione del numero di persone deve risultare da apposita dichiarazione rilasciata sotto la responsabilità del titolare dell'attività;

aree destinate a servizi: persone effettivamente presenti + 20%;

refettori e palestre: densità di affollamento pari a 0,4 persone/mq.

Nel caso di refettori e palestre, qualora le persone effettivamente presenti siano numericamente diverse dal valore desunto dal calcolo effettuato sulla base delle densità di affollamento indicate al punto 5.0, l'indicazione del numero di persone deve risultare da apposita dichiarazione rilasciata sotto la responsabilità del titolare dell'attività.

(...)

INFORTUNIO

Deriva da una sequenza complessa di fattori, ultimo dei quali è l'infortunio stesso.

FATTORI EVIDENTI

- mancanza o inadeguatezza dei dispositivi di sicurezza
- impiego di oggetti inadatti o avariati
- metodo di lavoro inadeguato
- inosservanza delle regole di sicurezza
- imperizia, disattenzione, imprudenza
- stanchezza, stress, nervosismo

FATTORI NON EVIDENTI

- mancanza di adeguata formazione o addestramento
- mancanza o carenza di coscienza antinfortunistica

SI DEVE INTERVENIRE SULL'INSIEME DELLE CAUSE NEL LORO COMPLESSO E
NON SUI SINGOLI FATTORI ISOLATAMENTE

PERICOLO

Proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità avente il potenziale di causare danni.

RISCHIO

Probabilità che si verifichi un infortunio. Il rischio di ogni evento incidentale risulta definito da due fattori:

1. **la frequenza** cioè la probabilità che l'evento si verifichi in un determinato intervallo di tempo;
2. **la magnitudo** cioè l'entità delle possibili perdite e dei danni conseguenti al verificarsi dell'evento.

L'attuazione di tutte le misure tese a ridurre la frequenza si chiama **PREVENZIONE**

L'attuazione di tutte le misure tese a ridurre la magnitudo si chiama **PROTEZIONE**

Le azioni **preventive** e **protettive** non sono alternative ma complementari tra loro perché concorrono allo stesso fine.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Insieme di operazioni documentate (conoscitive, operative, di verifica, di correzione, etc.) necessarie per attuare tutte le procedure necessarie all'eliminazione o la riduzione degli infortuni.

DEFINIZIONE DEL VALORE DI MAGNITUDO (DANNO)

VALORE DI DANNO	DEFINIZIONE	INTERPRETAZIONE DELLA DEFINIZIONE
1	trascurabile/lieve	infortunio con assenza < 8 giorni
2	modesto/medio	infortunio con assenza tra 8 e 10 giorni
3	notevole/grave	infortunio con assenza > 30 giorni
4	ingente/molto grave	infortunio comportante invalidità permanente o decesso

DEFINIZIONE DEL VALORE DI PROBABILITÀ

VALORE DI PROBABILITÀ	DEFINIZIONE	INTERPRETAZIONE DELLA DEFINIZIONE
1	improbabile	<ul style="list-style-type: none"> • Il suo verificarsi richiede concomitanza di eventi poco probabili • Non si sono mai verificati fatti analoghi • Il suo verificarsi susciterebbe incredulità
2	poco probabile	<ul style="list-style-type: none"> • Il suo verificarsi richiede circostanze non comuni • Si sono verificati pochi fatti analoghi • Il suo verificarsi susciterebbe modesta sorpresa
3	probabile	<ul style="list-style-type: none"> • Si sono verificati fatti analoghi • Il suo verificarsi susciterebbe poca sorpresa
4	molto probabile	<ul style="list-style-type: none"> • Si sono verificati molti fatti analoghi • Il suo verificarsi è dato per scontato

Area di rischio
inaccettabile



ELEVATA	4	8	12	16
MEDIO - ALTA	3	6	9	12
MEDIO - BASSA	2	4	6	8
BASSISSIMA	1	3	3	4
PROBABILITÀ	TRASCURABILE	MODESTA	NOTEVOLE	INGENTE
MAGNITUDO				

RISCHIO = PROBABILITÀ x MAGNITUDO

*esempio A: probabilità medio - bassa (2), x magnitudo trascurabile (1)
risultato*

indice di rischio 2

esempio B: probabilità medio - alta (3) x magnitudo ingente (4) risultato

indice di rischio 12

il valore 12 rientra nella zona grigia

12	16
9	12

*pertanto ci troviamo di fronte ad un **rischio inaccettabile***

CONTRATTO SCUOLA

ART.73 - IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(Art. 58 del CCNI 31.08.1999)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n.382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10-7-1996 (cfr. nota n. 33) e dall'art.58 del CCNI 31.08.99 (cfr. nota n. 24). Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto scuola.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.Lgs.626/94 (cfr. nota n. 32), le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

a. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

b. laddove il D.Lgs.626/94(cfr. nota n. 32) prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.Lgs.626/94(cfr. nota n. 32). Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

c. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d. il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.G) del D.Lgs.n.626 citato (cfr. nota n. 32) e del relativo Accordo quadro. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs.626/94(cfr. nota n.

32), e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g. per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.Lgs.626/94 (cfr. nota n. 32),, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.Lgs.626/94(cfr. nota n. 32), il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro .

D. lgsl. 9 APRILE 2008 N° 81

Sezione VII

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 47.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalit  di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unit  produttive,   eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unit  produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza   di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure   individuato per pi  aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unit  produttive con pi  di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza   eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante   eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalit  di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonch  il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalit  di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2   il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unit  produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unit  produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unit  produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti   aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale.

Art. 48.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalit  ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unit  produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 49.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Art. 50.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) é consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) é consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) é consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali é, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

SCHEMA RIASSUNTIVO INDICI DI EDILIZIA SCOLASTICA E DI DIDATTICA

Mimmo DIDONNA
Codacons Settore scuola sicura

	ELEMENTARI	MEDIE	MATERNE/SEZIONI	SUPERIORI
Mq lordi per classi	Da 153 a 167	Da 201,50 a 275,50	Da 196 a 210	Da 166 a 307
Mq lordi totali per alunno	Da 6,11 a 6,68	Da 8,06 a 11,02	Da 6,06 a 7	Da 6,65 a 12,28
Altezza in mt. di aule, biblioteche, uffici, infermeria e mensa.	3	3	3	3
Altezza palestra in mt.	Non regolamentari	5,40	/	/
	Regolamentari	/	7,50	7,50
Area minima per la costruzione di edifici scolastici in mq	Da 2.295 a 12.550	Da 4.050 a 12.600	Da 1.500 a 6.750	Da 6.620 a 33.900
Mq netti per alunno in classe	1,80	1,80	1,80	1,96
Nr. alunni per classe D.M. Edilizia Scolastica	25	25	30	25
Nr. persone per classe D.M. antincendio, affollamento massimo, norme di esercizio	26	26	26	26
Area verde alberata ed attrezzata rispetto all'area totale	66,6%	66,6%	66,6%	66,6%
Mq totali per alunno	Da 10,33 a 22,71	Da 20,20 a 27,00	25	Da 22,60 a 26,50
Temperatura ed umidità	20° C ± 2° C, umidità 45 - 55%	20° C ± 2° C, umidità 45 - 55%	20° C ± 2° C, umidità 45 - 55%	20° C ± 2° C, umidità 45 - 55%

I valori indicati con " da - a ", si diversificano in funzione del tipo di scuola, del numero di classi/sezioni e del numero totale di alunni.

Fonti:

- D.M. LL.PP. 18/12/75 edilizia scolastica
<http://www.edscuola.it/archivio/norme/decreti/dm181275.html>
- LEGGE NR. 23/96 Delega edilizia scolastica art. 5 comma 3
http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/023_96.html
- D.M. Interno 26/8/92 (La deroga fino al 2004 vale solo per i lavori e non anche per le norme di esercizio) <http://www.edscuola.it/archivio/norme/decreti/dmi26892.html>



CRITICHE

DELLA L. 107/15





Unicobas Scuola

Federazione sindacale dei comitati di base



SEDE NAZIONALE:
Via Casoria, 16 - 00182 ROMA. Tel., Segr. e FAX 06/7026630 - 7027683
Cod. Fisc. 96160700587 - Web: www.unicobas.it - Email: unicobas.rm@tiscali.it

ECCEZIONI DI COSTITUZIONALITÀ (e non solo) RELATIVE ALLE NORME IN MATERIA DI SCUOLA LICENZIATE DALLA CAMERA

Rilievi di incostituzionalità:

1. **Palese disparità di trattamento sulla titolarità d'istituto tra docenti e personale ata, nonché rispetto al diritto alla permanenza sul posto di lavoro fra docenti e resto del pubblico impiego (violazione dell'obbligo della parità di trattamento nei confronti degli amministrati).** Tutti hanno un posto fisso, anche chi è impiegato su di una linea di autobus, mentre con le nuove norme previste nel testo licenziato dalla Camera dei Deputati gli insegnanti in via di assunzione verrebbero inseriti in un organico cd. 'funzionale' senza una scuola fissa, per coprire le assenze dei colleghi o per piccole supplenze. Questo vulnus, a regime, investirebbe tutti docenti, sia quanti andassero in esubero che quanti avessero necessità di trasferirsi. I più 'fortunati' avrebbero un incarico triennale. Su triennialità del nuovo tipo di 'contratto' ed ambiti territoriali, va sottolineato che, come stabilisce il codice civile: *"ogni lavoratore ha diritto, superato un periodo di prova e salvo comprovate esigenze, a permanere nel suo luogo di lavoro"*. Alcuni sprovveduti citano a confronto l'attuale DOP (dotazione organica aggiuntiva) già esistente su base provinciale: tale paragone è del tutto destituito di senso, visto che la DOP non è certo regionale (come invece sarebbe l'assegnazione in organico prevista per i neo-assunti dal dispositivo Renzi-Giannini), ma soprattutto dal momento che ne fanno parte solo una minoranza di docenti in esubero, ai quali è comunque consentito far domanda per ottenere la titolarità di istituto (che primo o poi viene acquisita). Infine, **l'apprendistato di 3 anni per i neo assunti dopo il prossimo concorso, pensato solo per il 'tappabuchismo' spicciolo:** costoro moriranno di 'supplentite' e saranno licenziabilissimi nella loro prima 'fase': dopo essere stati assunti tramite un sistema pubblico, potrebbero quindi venire 'liquidati' secondo la mera discrezionalità del dirigente scolastico di turno, anche perché privi delle tutele dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

2. **Intervenire per legge, come la 'riforma' si propone per molti istituti economici, normativi e di stato giuridico, in sostanza come ente datoriale ('inaudita altera parte'), significa anche violare unilateralmente, contro ogni norma del diritto del lavoro, il contratto nazionale vigente e tutte le norme poste costituzionalmente a garanzia della funzione docente in ordine alla salvaguardia della libertà di insegnamento.** Quest'operazione è volta esplicitamente a disapplicare il contratto vigente, ma anche a spostare sul terreno della 'riserva di legge' istituti di natura tipicamente contrattuale, come l'orario di lavoro (incrementato, ad es., con la banca delle ore), le ferie, la retribuzione (premiata), lo stato giuridico. Il finanziamento 'vero' dell'operazione è poi basato sul nulla (oltreché essere davvero risibile), dal momento che ne 'La Buona Scuola' si dichiara tranquillamente che le risorse dovranno essere trovate 'altrove' (da 'sponsor' & affini), mentre si conferma 'ingenuamente' che lo stanziamento in valuta 'fresca', pari a 126 milioni, è di gran lunga inferiore al valore complessivo già estorto alle famiglie con il cd. 'contributo volontario', che assurge così al ruolo di finanziamento strutturale senza poter essere definito come tale.

3. **Valutazione impropria della funzione docente da parte di chi non ne ha le competenze:**

a) **genitori ed alunni nel Comitato di Valutazione.** Tralasciando l'evidente conflitto d'interessi, è come se ai medici venisse imposto di scrivere anamnesi e terapie dietro dettatura dei pazienti. **Stessa cosa per il POF** (piano dell'offerta formativa), che verrebbe 'delineato' dal dirigente ed approvato dal Consiglio d'Istituto cancellando di fatto l'organo professionalmente preposto per legge, che è il Collegio dei Docenti. Complessivamente, verrebbe realizzata una **'strategia' valutativa inaudita, assolutamente diseducativa e destrutturante dell'autorevolezza dell'istituzione scuola**, mai invalsa in sistemi formativi di pregio;

b) **il dirigente scolastico posto a presiedere ed integrare il Comitato di Valutazione.** Un dirigente mai formato all'uopo (neanche sotto l'aspetto 'tecnico', poiché dovrebbe allora avere competenze quantomeno interdisciplinari certificate anche in campo metodologico didattico e su tutte le singole materie), **che comunque non potrà mai avere una posizione di terzietà** perché interno alle dinamiche di gruppo presenti nell'istituto. Una cosa del genere, esclusa 'ab origine' da qualsiasi manuale in dotazione agli studenti del primo anno della Facoltà di Psicologia, non avviene in nessun paese del mondo. Risulta poi davvero carente ogni previsione sul chi e come 'valuterebbe' poi questi 'valutatori';

c) **assenza assoluta di qualsiasi criterio di riferimento, assenza assoluta di qualsiasi bilanciamento dei poteri.** I 'criteri' indicati per la valutazione dei docenti sono semplicemente ultra-generici e non creano alcun argine alla pressoché totale discrezionalità. La discrezionalità assoluta ricorda quei sistemi totalitari intesi a mettere la funzione docente al proprio servizio per il tramite di presidi compiacenti. Ricordiamo in proposito, ai cd. fautori del 'nuovismo' renziano, che la **nota di qualifica funzionale venne introdotta in Italia dal fascismo**: tramite questa descrizione particolareggiata dell'iter pedagogico e comportamentale dei docenti, Mussolini chiedeva ai presidi dell'epoca di segnalare coloro i quali non fossero in linea col regime, ma sempre grazie alla stessa nota, eliminata nel 1974 dai DPR 416 e 417, abbiamo tutt'ora (nei meandri dei vecchi provveditorati) una preziosa letteratura sull'uso fantasioso fatto proprio dall'ala 'creativa' di quei presidi, che ancora nella prima metà degli anni '70 del Novecento riferivano della riprovevole usanza di talune insegnanti nell'indossare 'gonne che non coprivano il ginocchio';

4. **gli insegnanti sono lavoratori non subordinati.** La libertà d'insegnamento è un diritto indisponibile, perciò non può essere subire modifiche senza previa 'alterazione' della Costituzione. Venendo scelti da un dirigente scolastico, foss'anche con l'ausilio di un Comitato di Valutazione con 2 insegnanti eletti dal Collegio Docenti (mentre un terzo sarebbe indicato dal Consiglio di Istituto, nel quale sono presenti ben altre componenti), ma per il resto composto da genitori/alunni, gli insegnanti diventerebbero dei **meri esecutori** dei *diktat* del dirigente alla stregua di semplici impiegati, per di più **ricattabili da genitori ed alunni**, i quali ne deciderebbero persino la retribuzione 'premiata'. Inoltre, che ne dovrebbe fare la scuola di quel 90/95% di docenti non 'premiati' dal dirigente? Perché mai l'utenza dovrebbe rassegnarsi ad averli in classe, quando invece, sullo stesso piano, studenti più 'fortunati' godrebbero di docenti 'emeriti' segnalati persino sul web? Un risvolto punitivo (e di classe) per studenti anch'essi 'immeritevoli'? Classi di serie a e serie b, come nei collegi privati di grido? Del resto il ddl non si cura di potenziare il diritto allo studio, bensì di imporre agli studenti il mero apprendistato perché vengano introiettate loro solo alcune 'competenze' (meramente esecutive).

5. **La gestione unilaterale e discrezionale da parte del dirigente delle 'risorse' umane e professionali** delle scuole produrrà sicuramente ulteriori **disparità fra istituto ed istituto**, consegnando la **definizione** (definizione delle linee del POF) e la **gestione** (chiamata diretta e valutazione discrezionale dei docenti) del **progetto educativo** della Scuola della Repubblica ad una sola persona, 'spacchettando' in modo

inaccettabile l'intero progetto formativo, che diverrebbe in tal modo 'cosa del preside'. Costui **otterrebbe di fatto maggiori poteri in ordine alla scuola che dirige dello stesso Ministro dell'Istruzione**. Un dispositivo del genere **porterebbe inevitabilmente anche nella scuola pubblica la logica delle scuole di tendenza**: ad es., come la metterebbe la 'nuova' scuola 'pubblica' di Renzi con un preside che non ama si parli d'altro che del 'creazionismo' ed ha in odio la teoria del 'big bang' a fronte dei poteri incondizionati attribuiti a quel medesimo dirigente?

6. **L'impianto normativo licenziato dalla Camera dei Deputati confligge con i Decreti Delegati (DdPpRr 416 e 417 del 1974)**, i quali dispongono che qualsiasi disposizione interessi la scuola, le leggi delega ivi previste, gli atti e le circolari ministeriali, **debbono venire sottoposte al parere obbligatorio (anche se non vincolante) del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione**: cosa esplicitamente esclusa dalla legge sottoposta alla firma del capo dello Stato. Esattamente perché si rispettasse questa norma, il Consiglio di Stato ha imposto al Ministro le recentissime elezioni per il CSPi, organo che invece viene quindi 'gabbato' con espressa previsione normativa.

7. **La legge alla firma confligge con l'art. 97 della Costituzione**, ove si statuisce che "nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante **pubblico concorso**". Ciò codifica a monte un vincolo di **imparzialità** nell'assunzione dei dipendenti pubblici, **ivi compresa la destinazione del luogo di lavoro** (qui negata in nuce dall'eliminazione della titolarità di istituto). In ambito scolastico le garanzie di imparzialità e pari opportunità del personale scolastico sono attualmente assicurate da un sistema fondato sulla graduazione degli aventi diritto in forza del possesso di precisi requisiti: la scelta dell'amministrazione non è libera, ma ancorata ad equi parametri predeterminati.

9. La legge alla firma, viceversa, non solo integra nelle mani del dirigente ogni stabilità nell'iter di prestazione di un lavoratore non subordinato, bensì **prevede addirittura l'utilizzazione dei docenti anche su cattedre per le quali non sono abilitati**. Inoltre, secondo recentissime indiscrezioni, verrebbe confermato addirittura il pasticcio prodotto a mero pareggio contabile col cd. **'riordino delle classi di concorso'** ipotizzato da un testo del Miur, sinora mai validato in via definitiva, ai tempi dei tagli operati da Tremonti. La cosa ha già prodotto in via 'ordinatoria', nell'assegnazione dei docenti alle classi, una riduzione pesantissima della qualità degli ordinamenti scolastici in particolare nella scuola Superiore di Secondo Grado (ma anche negli istituti comprensivi la deprofessionalizzazione opererebbe a tutto campo, consentendosi l'utilizzazione per supplenze ed altro di insegnanti della Primaria su classi scoperte delle Medie e viceversa).

8. **Contributi alle scuole paritarie. Come previsto dalla Costituzione, non si può confondere la scuola di stato con le scuole confessionali e con i diplomifici che non controllano neppure la frequenza e non retribuiscono i docenti (fornendo loro illecitamente 12 punti l'anno come consente di fare la truffaldina legge di 'parità', punti con i quali scavalcare quanti hanno insegnato quando spettava loro secondo le graduatorie pubbliche)**. È vergognoso girare ogni anno 460 milioni di euro di contributi diretti alle strutture confessionali, più altri 250 milioni forniti indirettamente tramite le regioni e i comuni, quando queste strutture fanno pagare rette salate alle famiglie. È eticamente e socialmente immorale associare la definizione di 'costo standard' allo studente (al quale s'impone invece di fatto il versamento dell'inaccettabile 'contributo volontario'). I nostri alunni sono una risorsa per il Paese e non un costo. Il contrario è regalare contributi ed esenzioni a chi la scuola privata se la può permettere. **Per rendersi conto di ciò che avviene nei diplomifici, basta scorrere "Il Libro Nero della Scuola Italiana"**, ben noto al Ministro Giannini senza che abbia impegnato un solo ispettore per le dovute forme di controllo. Il libro è scaricabile gratuitamente all'indirizzo:

http://www.webalice.it/paolo.latella/libronero_latella.pdf

Occorre riflettere a fondo sull'illegalità nell'istruzione italiana (pubblica e privata) e sulle pressioni effettuate da Cei, Compagnia delle Opere, Opus Dei, per la completa 'parità scolastica' delle scuole religiose.

9. **L'organico funzionale** sarebbe stata una buona idea, ma solo se si fosse trattato di una maggiorazione dei posti rispetto al fabbisogno 'standard' **assegnati direttamente alle scuole**: così si sarebbe potuta eliminare quella famosa 'supplentite' data dal 'calare' da fuori del 'sostituto' in caso di supplenza breve. Si sarebbe potuto intervenire sul fenomeno delle 'classi pollaio', **il cui smaltimento viene escluso rigorosamente da una previsione normativa rigidamente 'a costo zero', ove si chiarisce che l'entità del numero di classi potrà ridursi solo a pareggio contabile in presenza di pari riduzione**. Si sarebbe potuta arricchire l'offerta formativa, grazie a **docenti stabilmente in organico nel singolo istituto e che ne conoscono il POF**, impegnati nella gestione di laboratori 'aggiuntivi' di didattica, in corsi di recupero e di ricerca-azione sul territorio. Viceversa, un organico funzionale territoriale, per definizione, non può supportare tali esigenze, mentre inevitabilmente destinerebbe al 'tappabuchismo spicciolo' una percentuale notevole di neo-assunti (oggi) e di docenti in senso lato (domani). Non s'interviene quindi sul vulnus al diritto allo studio prodotto dall'attuale sistema.

10. **La disposizione sul 'blocco' delle supplenze per i docenti con più di 36 mesi** è davvero singolare: siccome una sentenza dalla Suprema Corte di Strasburgo costringerebbe a provvedere alla stabilizzazione, si spera di aggirare la norma UE semplicemente espellendo dal comparto gli interessati. Se il Governo pensa di poter sostenere sotto il profilo giuridico un'iniziativa legislativa del genere, non ha compreso la mole del contenzioso. Un infingimento inutile, che nasconde scarso profilo etico. *La ratio* sarebbe quella di **costringere decine di migliaia di insegnanti che hanno superato i quarant'anni a cambiare professione dopo essersi dedicati alla scuola da quando si sono laureati!** Di fatto la fine destinata agli insegnanti precari estranei alle GAE (Graduatorie ad esaurimento), nonostante migliaia di loro (TFA e PAS) siano **abilitati come gli altri** ed abbiano risposto puntualmente e continuativamente alle chiamate delle scuole. Differentemente da quanto succede per almeno seimila docenti della GAE che rifiutano gli stessi incarichi da almeno 6 anni, che il ddl intende invece premiare con l'assunzione in prima battuta. **'Premiati' costoro, ma non le precarie di scuola dell'Infanzia**, presenti a migliaia nelle GAE, escluse dall'assunzione semplicemente perché il Premier non intende sopprimere la vergogna di una scuola di stato minoritaria in quel segmento rispetto alle private, generalizzandone invece la diffusione, onde eliminare anche le vergognose graduatorie inevase, con l'inserimento nell'obbligo dell'ultimo anno. Viene creato invece un **antididattico percorso 'unitario' dai 0 ai 6 anni** che confligge con le leggi relative ai nuovi orientamenti della scuola dell'Infanzia, inserendo le insegnanti in un trend meramente custodialistico e deprofessionalizzante. **Esclusi anche i precari Ata**, nonostante godano di più due/tre anni pieni e continuativi d'incarico, nonostante le sofferenze d'organico delle segreterie e le decine di migliaia di posti da collaboratore scolastico vuoti. Peraltro, la Legge di 'stabilità' ha tagliato altri 2.000 posti, tanto che nelle scuole non si garantisce più la vigilanza sui bagni e nei corridoi.

11. **La persistenza delle deleghe in bianco al Governo** è un'altra 'furbizia' (che purtroppo la Costituzione consente, ma non per abusarne) alla quale ci hanno abituati tutti i governi degli ultimi 30 anni: trattasi di un vero e proprio 'esproprio' del Governo a danno delle prerogative del Parlamento, ancor più inaccettabile che in passato perché questa 'riforma' intende gestire così istituti fondamentali come **lo Stato Giuridico dei docenti**, sui quali insistono precise riserve costituzionali poste a tutela, ancora una volta, della libertà di insegnamento, unica garanzia per la libertà e la qualità (pluralista) dell'apprendimento.

12. **Il ddl 'La BuonaScuola', viceversa, non s'accorge delle criticità reali del sistema d'istruzione.**

Non s'accorgono, gli estensori, della **violazione palese del diritto allo studio**, che interessa tutte le 8.400 istituzioni scolastiche del Paese, con la quotidiana divisione delle classi. Una vergogna che andrebbe denunciata, caso per caso, all'autorità giudiziaria, ma resa pressoché inevitabile da norme che consentono ai precari (anche temporanei e, ad es. nella Primaria, per le sostituzioni giornaliere) la presenza contemporanea nelle graduatorie ad incarichi e supplenze di 30 istituti, non impongono la residenza (almeno) nella provincia e prevedono il rifiuto della supplenza senza penalità. Ne risulta un'inutile, ma vana, ricerca quotidiana. Un sistema introdotto nella scuola dal Ministro Moratti, che ha modificato le normative che imponevano un massimo di 3 scuole, residenza nel comune e passaggio in fondo alla graduatoria in caso di rifiuto dell'incarico. Tutto ciò ha reso ingovernabili le scuole pubbliche (naturalmente a vantaggio delle private).

Non s'accorgono gli estensori del **caos didattico e funzionale** introdotto dalla 'riforma' Gelmini con il cd. **'maestro prevalente'** nella scuola Primaria, che ha imposto agli alunni insegnanti titolari persino su **10 classi (altro che 'necessità di figure di riferimento più stabili')**!

Non s'accorgono gli estensori della precarietà esiziale del **tempo pieno** residuo, reso quasi impossibile da norme inique sugli organici, tanto che gli Uffici Scolastici Provinciali ne hanno abolito persino il termine, assegnando all' 'autogestione della miseria' delle singole scuole - che così non riescono ad esaurire le liste d'attesa per il tempo pieno, dovendo peraltro (*contra legem*) 'mascherarne' l'istituzione con terminologie astruse - un numero di docenti 'tarati' unicamente sull'impianto adultistico 'modulare', quello che ha ridotto dal primo al sesto posto (attuale) la Scuola Primaria italiana, secondo le graduatorie dell'OCSE.

Non s'accorgono gli estensori dell'**eliminazione di fatto del bilinguismo nelle scuole Medie**, dei **tagli efferati operati da Prodi (2,5 miliardi) e Tremonti (8,5 miliardi)**, dell'aumento smisurato del **numero di alunni per classe**, dell'apparizione per questo di una **scuola minimalista**, con un numero di ore inaccettabilmente ridotto per materie fondamentali.

Non s'accorgono della 'creazione gelminiana' di un **'Liceo' Scientifico senza il latino**, né dei **laboratori chiusi** perché senza tecnici e senza insegnanti tecnico-pratici.

Non s'accorgono che **siamo all'ultimo posto nella UE per durata dell'obbligo scolastico**.

Infine il **90% degli edifici scolastici non è a norma** per igiene e sicurezza, eppure questo Governo ha impegnato fondi (in buona misura stanziati da Letta) ma ha costretto le scuole a dare una ripulitura di facciata persino laddove, nonostante l'esiguità delle risorse, poteva intervenire: con l'operazione 'Scuole Belle' ai dirigenti scolastici è arrivato un 'pacchetto chiuso' con l'avvertenza di procedere all'imbiancatura dei muri anche se non necessaria, con esclusione di qualsiasi altra riparazione, anche se urgente. In sostanza, **dove si sarebbero potuti ripristinare dei bagni s'è potuto solo ritinteggiare**, anche se non serviva e, naturalmente, la ditta alla quale rivolgersi era già indicata a priori.

Questa l'idea di 'autonomia' del Governo Renzi: ai dirigenti non si consente di imbastire un appalto né di scegliere i lavori da fare nell'istituto, però si destinano loro il monopolio della 'premieria', la chiamata diretta del personale, la gestione della titolarità (e di un organico triennale impossibile da definirsi senza l'ausilio di un esperto chiromante).

...Un disastro annunciato ma, sotto il profilo politico nessuna novità. La scuola ha dei problemi? La loro 'Buona SqUOLA' deve peggiorarli per distruggere quel che resta...

Stefano d'Errico (Segretario nazionale dell'Unicobas)

PRIMA ANALISI DELLE DELEGHE ex L. 107/2015

N. 377 RECLUTAMENTO

Per quanto riguarda lo specifico della DELEGA 377, questa ha il compito di realizzare quanto previsto all'art. 1, comma 181 (lett. b) della L.107, ossia l'avvio di un sistema 'regolare' di concorsi nazionali per l'assunzione di docenti nella scuola secondaria statale con contratto retribuito di durata triennale di tirocinio.

La riforma entrerà in vigore dall'anno scolastico 2020/21, nel frattempo, però, al fine di coprire i posti vacanti e disponibili, dovrebbe essere indetto un corso di Tirocinio Formativo Attivo per le classi di concorso e tipologie di posto per le quali sono esaurite le graduatorie ad esaurimento (art.17). Sempre nell'art.17 si prevede la possibilità, riservata ai docenti già abilitati, nonché a quelli iscritti nella terza fascia delle graduatorie di Istituto con almeno 36 mesi di servizio anche non continuativo, di accedere ad una quota di riserva nei nuovi percorsi concorsuali (non è, però, indicata la percentuale precisa di tale quota). nonché di poter partecipare ad una edizione del corso ridotta nella durata. Infatti, in base a quanto scritto sulla relazione tecnica, gli aspiranti docenti inclusi ancora nelle GaE, saranno esonerati dalle prove scritte in caso di partecipazione ai prossimi concorsi per insegnanti. In caso di superamento delle prove concorsuali, gli stessi non dovranno frequentare il corso di specializzazione annuale e se, oltre all'abilitazione, vanteranno pure i 36 mesi di servizio, saranno esonerati anche dal II anno di formazione.

La stessa corsia preferenziale sarebbe valida anche per gli abilitati inclusi e non nella II fascia delle graduatorie d'Istituto e i non abilitati collocati in III fascia che hanno alle spalle 36 mesi di servizio anche non continuativo.

Questi ultimi però, in caso di superamento delle prove, rispetto ai colleghi di II fascia, dovranno frequentare obbligatoriamente il corso di specializzazione annuale. Anche loro, invece, se conseguiranno il diploma, saranno ammessi direttamente al terzo anno di tirocinio e formazione.

Per accedere al concorso a cattedra, su base regionale e con cadenza biennale, bisognerà possedere oltre al **diploma di laurea magistrale** o al **diploma accademico di secondo livello per le discipline artistiche e musicali**, almeno 24 crediti CFU/CFA in didattica e pedagogia, avere la certificazione di competenze informatiche e soprattutto il certificato B2 in una lingua straniera (art.5).

Sono previste tre prove di esame: due prove scritte, a carattere nazionale, superate le quali si accede alla prova orale. Per i candidati ai posti di sostegno è prevista una terza prova scritta (art.6).

A conclusione delle prove viene compilata la graduatoria di merito (art.7) e i vincitori sottoscrivono con l'Ufficio Scolastico Regionale di competenza un contratto triennale retribuito di formazione iniziale e tirocinio, le cui condizioni per i primi due anni sono definite in sede di contrattazione collettiva nazionale (art.8) e corrisponderanno a circa 400/500 euro lordi al mese, un compenso veramente vergognoso per un laureato, specializzato e vincitore di concorso. Paradossale che i tanti che non sono stati assunti solo perché non erano nelle Gae, pur avendo maturato essi un servizio superiore e maggiormente continuativo, abilitati e/o pluriabilitati, debbano rifare concorsi per ulteriori abilitazioni, investire 3/4.000 euro, lavorare 2 anni ad un terzo dello stipendio che prenderebbero continuando a fare supplenze per sperare di tornare allo stipendio pieno al terzo anno.

Il **corso di specializzazione** a tempo pieno e a carico dello stato è articolato in corsi di lezioni, seminari e laboratori e in attività di tirocinio diretto e indiretto presso scuole dell'ambito territoriale di appartenenza, alle quali sono destinati non meno di 16 CFU/CFA, di cui almeno 10 di tirocinio diretto in presenza del docente della classe.

Il corso di specializzazione si conclude con un esame finale (art.9). Se è superato, il contrattista è tenuto a svolgere, nel secondo e terzo anno, un progetto di ricerca-azione sotto la guida del tutor universitario e scolastico e ad acquisire 10 CFU/CFA nel secondo anno e 5 CFU/CFA nel terzo anno in ambiti formativi collegati all'innovazione e alla sperimentazione didattica (art.10/11).

Inoltre, fermi restando gli impegni formativi, il contrattista di fatto sarà impiegato a sostituire i docenti di ruolo nella materia – classe di concorso per la quale ha superato il concorso, mentre nel terzo ed ultimo anno di formazione, potrà svolgere supplenze annuali con retribuzione pari a quella erogata ai supplenti (art.12)

Al termine dei tre anni, un'apposita commissione procede alla valutazione complessiva delle attività svolte dal docente nel triennio. I docenti, che conseguono una valutazione positiva, vengono collocati, in base al punteggio conseguito, in **graduatorie regionali** per l'accesso al ruolo e scelgono l'ambito scolastico di titolarità, tra quelli in cui vi sono posti/cattedre disponibili, secondo la posizione occupata in graduatoria. Il passaggio dall'ambito alla scuola avviene tramite

chiamata diretta. Coloro i quali vengono valutati negativamente, al termine dei tre anni, non possono accedere al ruolo (art.13).

A conclusione dell'analisi possiamo sottolineare i pericoli insiti nell'Atto 377:

1. eliminazione di fatto dei precari storici che se non riuscissero a superare il concorso si vedrebbero sorpassati dai nuovi vincitori e definitivamente esclusi da qualunque possibilità di impiego nella scuola;
2. percorso ad ostacoli, estremamente tortuoso e difficoltoso per i candidati insegnanti presso le Università e scuole di specializzazione, con un ulteriore sviluppo del business della specializzazione;
3. **verranno impiegati i "tirocinanti" triennali per fare le supplenze (deprofessionalizzazione)** con uno stipendio irrisorio (si parla di 400 euro lordi). D'altronde ciò accade da tempo nel mondo del lavoro privato con gli stage. Gran sfruttamento nel lavoro, con la scusa di imparare un mestiere e la promessa di una futura assunzione. Le casse dello Stato realizzano un risparmio notevole, ma si realizza un attacco gravissimo ai diritti dei lavoratori e alla dignità del personale della scuola;
4. Si gettano così le basi di quello sarà il futuro delle nuove generazioni di docenti, destinati ad avere meno diritti, ad essere esposti al volere discrezionale dei dirigenti, costretti ad un umiliante, lungo e sottopagato apprendistato. Con questo decreto il Jobs Act entra a vele spiegate nella scuola e nel pubblico impiego.

No:

- a) non si riconosco le abilitazioni già conseguite (tramite concorso, SSIS, TFA, PAS), né si prevedono corsi abilitanti per chi possiede anni di servizio;
- b) non si riconosce il servizio prestato.

POSIZIONE UNICOBAS:

Prevedere un doppio canale di reclutamento (50% dei posti a concorso ordinario e 50% a concorso per titoli, per tutti i già abilitati con almeno un anno di servizio - 180 gg., anche 'cumulativi' -, che riconosca 12 punti per anno di servizio e 12 punti per ogni abilitazione conseguita (è assurdo che chi già possiede l'abilitazione debba rifare obbligatoriamente un concorso; altrettanto assurdo che non vengano previsti corsi abilitanti per chi ha lavorato anni nella scuola al pari degli abilitati).

N. 378 DIVERSAMENTE ABILI

Discutibile già dal sottotitolo ('studenti con disabilità', anziché con diversa abilità). Rischi: medicalizzazione dei docenti di sostegno, obbligati a somministrare cure e medicinali ed a fare da paramedici (con responsabilità a loro carico). Abbandono degli alunni giudicati 'inadeguati' per scarsa soglia attentiva, per i quali (paradossalmente) scompare la figura dell'insegnante di sostegno. Queste norme sono propedeutiche al mero risparmio, alla riduzione drastica della qualità del sostegno scolastico e dell'integrazione, alla riduzione dei docenti di sostegno, mirando a trasformare questa figura in una sorta di 'figura di sistema' (uno per istituto) atto a 'formare' e 'guidare' gli insegnanti di scuola comune, 'riconvertiti' in prestatori d'opera ed apprendisti 'stregoni', tramite irrilevanti corsetti di istituto.

CAPO I : principi generali

ART 2 COMMA 2:

chiediamo il ripristino dell'art 12 della legge 104 del 1992 che prevede la redazione congiunta della diagnosi funzionale, del profilo dinamico funzionale e del Pei. **L'elaborazione spetterebbe solo agli altri componenti e non all'insegnante di sostegno. Con la delega Sostegno sarebbe valutato solo l'aspetto medico e non quello relazionale, sociale, scolastico.**

CAPO II: prestazioni e indicatori di qualità dell'inclusione scolastica

AEC. Collaboratori scolastici: rimane indefinito il n.° di 'AEC' da assumere in ordine alla popolazione degli alunni con diversa abilità. Anzi, col ribadire i limiti della dotazione organica (nazionale e provinciale), permane lo stato attuale di deficit anche per quanto attiene al n.° dei collaboratori scolastici in generale.

22 alunni di massima per le classi prime: si superano i limiti previsti dalla L. 517/77 (20 in presenza di diversamente abili per ogni classe).

Non sono previsti incrementi della cubatura delle aule in presenza di alunni 'carrozzati'.

ART. 4

qualifica l'inclusione scolastica come un elemento portante dei processi di valutazione e di autovalutazione

delle scuole, nell'ambito del Sistema Nazionale di Valutazione (2013). Ad oggi nel Sistema di Valutazione, nei RAV e nei Piani di miglioramento, **l'inclusione è stata considerata in modo molto marginale, mentre ora al comma 2 almeno formalmente vengono introdotti dei criteri relativi al processo di valutazione e di autovalutazione delle Istituzioni scolastiche, statali e paritarie, in tema di inclusione scolastica, obiettivi che dovrebbero consentire alle scuole di valutare la propria azione inclusiva, di misurarla e di individuare le opportune strategie per migliorarla o consolidarla. Anche all'Invalsi viene affidato il compito di definirne gli indicatori. Ma l'Invalsi, inadeguato e discriminatorio in generale, in quanto medicina peggiore della 'malattia', non risolverà la discriminazione operata in passato tenendo fuori i diversamente abili, accomunandoli nella miseria della 'scuola-quiz'.**

CAPO III: procedure di certificazione per l'inclusione scolastica

Il richiamo agli standard dell'OMS è 'altisonante' quanto demagogica: gli standard di 'compatibilità' con l'attività didattica non tengono conto dell'integrazione prevista nel nostro Paese. La presenza delle classi e degli istituti differenziali, generalizzata all'estero, fa sì che gli standard dell'OMS siano 'tarati' su un piano di 'compatibilità' utili all'inclusione in quei Paesi nelle classi 'normali', che risultano invece inadeguati per la segnalazione degli handicap 'leggeri' e/o non conclamati. Il tentativo è quello di ridurre drasticamente il n.° delle segnalazioni, per ridurre il n.° degli insegnanti di sostegno. Il tutto è poi 'contraddetto' dal ruolo assegnato all'INPS, incompetente nel ridefinire l'accertamento diagnostico. La volontà politica di ridurre le segnalazioni e di 'adeguarle' al ribasso è evidente laddove questa medesima delega (art. 19, comma 2, capo VII) prevede la trasformazione della canonica diagnosi funzionale, in 'valutazioni diagnostico-funzionali', atte evidentemente a rendere 'compatibili' le diagnosi, *by-passandole* attraverso 'valutazioni' non di tipo medico e sociale, bensì presuntamente (ed esclusivamente) didattiche.

ART. 5

la certificazione di handicap rimane di competenza strettamente sanitaria. **Sono invece accorpati i due passaggi successivi (diagnosi funzionale e profilo dinamico funzionale) nella nuova "valutazione diagnostico-funzionale": a tal fine viene in parte sostituito l'art. 12 della legge n. 104/1992.**

Su questa valutazione si appoggeranno le diverse provvidenze, ivi incluso il diritto al sostegno didattico, di cui l'alunno ha bisogno (e diritto) per una piena inclusione scolastica. **Ciò potrebbe comportare la riduzione e/o l'eliminazione del sostegno sia per i casi con connotazione di massima gravità (art.3, c. 3, L.104/92), che per quelli di lieve e lievissima gravità. Con la modifica della L. 104, cosa resta del diritto al rapporto 'uno ad uno' previsto per gli handicap gravi? Quanti alunni diversamente abili verranno esclusi dal sostegno solo per le valutazioni estemporanee e spurie delle nuove 'Commissioni' a prevalenza Inps e quanti a causa dell'esternalizzazione del dispositivo di intervento sull'inclusione e monitoraggio dei GIT (che agiscono sulla rete degli ambiti territoriali), con la scomparsa dei GLH (interni alle scuole)?**

Bisogna tornare all'articolo 12 della legge 104 e ridare dignità al Pei.

ART. 6

modifica l'attuale assetto delle Commissioni mediche, prevedendo che siano composte da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente e da due medici dei quali uno scelto tra gli specialisti in neuropsichiatria infantile e l'altro tra gli specialisti in pediatria. Le Commissioni sono integrate dal medico INPS, da un rappresentante dell'Amministrazione scolastica con specifiche competenze in materia di disabilità (un rappresentante dell'USR), da uno specialista (terapista della riabilitazione) e dall'operatore sociale. L'innovazione è negativamente significativa in quanto fin dall'inizio collega la valutazione diagnostico-funzionale alle modalità di integrazione concretamente possibili nei percorsi scolastici, subordinando di fatto il parere medico al parere di un ente previdenziale, quale l'INPS.

Vengono aboliti i GLH d'istituto e la competenza della quantificazione delle risorse di sostegno didattico passa dai dirigenti scolastici ai Gruppi per l'inclusione scolastica di nuova istituzione (GIT).

Passa l'idea di definire collegialmente sia il 'funzionamento' dell'alunno e dello studente con disabilità sia, in un momento successivo, quello della redazione della valutazione diagnostico-funzionale, per la tipologia di provvidenze di cui ha diritto, **invertendo l'attuale prassi che fa sostanzialmente (e giustamente) coincidere**

la condizione di gravità e l'attribuzione delle provvidenze, incluso il sostegno didattico, senza che vengano più rilevati i bisogni effettivi di assistenza, didattici ed educativi, per ogni singolo alunno.

ART. 7

definisce la procedura per l'inclusione scolastica nell'ambito delle certificazioni, specificando, per ciascuna fase, chi fa cosa e introducendo tempistiche certe per l'evasione delle pratiche.

La domanda per l'accertamento della disabilità va presentata all'INPS.

Ecco i passaggi in sintesi:

- a) su richiesta dei genitori, il pediatra, di libera scelta, trasmette in via telematica la domanda di accertamento della condizione di disabilità;
 - b) la Commissione accerta la condizione di disabilità e redige la valutazione diagnostico-funzionale: la documentazione è consegnata ai genitori;
 - c) i genitori la consegnano al dirigente della scuola nonché al competente Ente locale ai fini della elaborazione, rispettivamente, del PEI e del Progetto individuale ove richiesto dai genitori;
 - e) il dirigente scolastico invia la documentazione al GIT ai fini della proposta delle risorse per il sostegno.
- Il GIT, in base al Piano di inclusione contenuto nel Piano dell'Offerta formativa triennale (PTOF), alla valutazione diagnostico-funzionale e al Progetto individuale, definirà le risorse per lo studente diversamente abile.**

Il rischio che si profila è che l'erogazione del servizio rimarrebbe collegata alle risorse previste dal PTOF e non terrebbe conto delle reali esigenze didattiche e formative dell'alunno diversamente abile.

La nuova procedura sembrerebbe semplificare l'iter burocratico a carico della famiglia, che sarebbero demandate al medico di base e alla scuola. In realtà, tale nuova procedura, rischia di escludere dalla valutazione prettamente medica l'ente preposto a tale funzione finora (ASL d'appartenenza).

ART. 8

introduce il Gruppo per l'inclusione territoriale (GIT), istituiti a livello di Ambito territoriale, che sostituiscono i Gruppi di lavoro per l'integrazione scolastica (art. 15 della legge n. 104/1992), di fatto esternalizzando la valutazione (un GIT per Ambito Territoriale) che i singoli istituti facevano rispetto alla necessità delle risorse sul sostegno.

Ogni GIT è composto da un dirigente tecnico o un dirigente scolastico che lo presiede; tre dirigenti scolastici dell'ambito territoriale; due docenti, di cui uno per la scuola dell'infanzia e il primo ciclo di istruzione e uno per il secondo ciclo. Solo per i due docenti la Relazione tecnica prevede il semiesonero dall'orario di cattedra. **Il GIT, in qualità di organo tecnico, sulla base delle valutazioni diagnostico-funzionali, del Progetto individuale e del Piano per l'inclusione trasmessi dalle scuole, propone all'USR la quantificazione delle risorse di sostegno didattico per l'inclusione da assegnare a ciascuna scuola. L'assegnazione definitiva è effettuata dall'USR nell'ambito delle risorse per i posti di sostegno.**

CAPO V: programmazione e progettazione dell'inclusione

ART. 12

In realtà ci si limita a dire che il docente deve rimanere dieci anni sul sostegno (violando l'attuale presupposto di stato giuridico che prevede un massimo di 5 anni prima di poter andare su scuola comune), ma non nella stessa scuola o con gli stessi alunni. Si allungano i tempi della permanenza sul sostegno dunque, ma la continuità ancora non è garantita con misure ad hoc, sufficienti a rispondere ai bisogni delle scuole italiane.

Limite innalzato a 10 anni per il passaggio dei docenti dal 'sostegno' alla scuola comune.

CAPO VI : Formazione iniziale dei docenti per il sostegno didattico

ART. 13 (Formazione iniziale dei docenti di sostegno)

D'ora in poi sarà obbligatorio conseguire 120 crediti formativi universitari sull'inclusione scolastica che equivalgono a due anni di specializzazione. I criteri relativi al corso di specializzazione per

quanto riguarda i crediti formativi e le ore di tirocinio valgono sia per la scuola dell'Infanzia e primaria, che per la scuola secondaria.

- a) corso di specializzazione per la scuola dell'infanzia e la scuola primaria
- b) Il corso di specializzazione per le attività di sostegno è annuale e prevede l'acquisizione di 60 CFU, comprensivi di almeno 300 ore di tirocinio, pari a 12 crediti formativi universitari.

Esso è attivato presso le università autorizzate dal ministero, che provvede a programmare i corsi in ragione del fabbisogno del sistema nazionale di istruzione e formazione. Vi si accede a seguito del superamento di una prova preselettiva, riservata agli aspiranti in possesso della laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria che abbiano conseguito ulteriori 60 CFU relativi alle didattiche dell'inclusione. La positiva conclusione del corso è titolo per l'insegnamento sui posti di sostegno della scuola dell'infanzia e della scuola primaria.

ART. 14 (corso di specializzazione per la scuola secondaria di primo e secondo grado)

Nelle more dell'entrata in vigore del decreto legislativo per l'accesso all'insegnamento nella scuola secondaria (atto n. 377, attuativo della delega di cui al c. 181, lett. b, della legge n. 107/2015), la specializzazione per il sostegno didattico nella scuola secondaria di primo e secondo grado si consegue attraverso la frequenza del corso di specializzazione in pedagogia e didattica speciale. Esso è attivato presso le università autorizzate dal ministero: è annuale e prevede l'acquisizione di 60 CFU, comprensivi di almeno 300 ore di tirocinio, pari a 12 CFU.

CAPO VII: ulteriori disposizioni

Corsi di 'aggiornamento' sulla diversa abilità per i docenti di scuola comune. La legge tradisce la volontà politica di ridurre le cattedre di sostegno, trasformandole gradualmente in 'ruoli' da 'figure di sistema' intese (scuola per scuola) a sovrintendere all'integrazione, delegandola in tutto o in parte al restante personale docente, 'preparato' con meri corsi necessariamente didascalici (anche perché contestuali al servizio) gestiti 'alla buona' in ogni istituto. Un rischio enorme per l'integrazione. Diagnosi: vd. quanto detto per il Capo III (ultime due righe).

ART.15

Nell'ambito del Piano nazionale di formazione (c. 124 della legge n. 107/2015) è prevista la **formazione in servizio per il personale della scuola** (anche ata), con specifiche attività formative appositamente calibrate per quei docenti, curricolari e di sostegno, che insegnano in classi in cui sono presenti alunni o studenti con disabilità.

ART.16

Il dirigente può proporre anche ai docenti dell'organico dell'autonomia di svolgere attività di sostegno, ma solo se in possesso di specifica specializzazione. Per favorire la continuità didattica in sede di conferimento delle supplenze, si prevede una disposizione per cui, in caso di fruttuoso rapporto docente-alunno, il contratto a tempo determinato possa essere prorogato al medesimo docente per l'anno scolastico successivo, ma solo a lezioni avviate e fermi restando i diritti del personale a tempo indeterminato. Visto che almeno il 30% dei posti di sostegno vengono fatti passare come 'deroghe', mentre invece andrebbero ricompresi nell'organico di fatto, per coprire i posti scoperti e garantire la continuità didattica, sarebbe invece doveroso assumere specializzati di sostegno e specializzandi all'ultimo anno.

N. 379 ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE ALLA STREGUA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (sistema unitario e articolato di "Scuole professionali"). 'Revisione dei percorsi dell'istruzione professionale': si prevede la presenza, su tutto il territorio nazionale, di un sistema unitario e articolato di non meglio definite "Scuole professionali".

ART. 4

Comma 2: davvero **contraddittoria la parificazione della 'personalizzazione' del piano per l'alunno con l'alternanza scuola lavoro.**

Comma 3: ordine di priorità. Acquisire, nell'ordine: 1) **competenze**; 2) **abilità**; 3) **'conoscenze' di 'indirizzo'**.

Alternanza scuola lavoro come **apprendistato**.

Comma 4: sostanziale parificazione dell'istruzione professionale alla mera Formazione professionale.

ART. 5

Comma 1:

punto d): **alternanza scuola lavoro già dalla seconda classe;**

punto e): tutto si riassume, ancora una volta, **nell'acquisizione di competenze, in particolare nel Triennio (punto f).**

ART. 6

Comma 1:

punto b): flessibilità oraria a carico dell'organico dell'autonomia, fino al 40% del monte orario, presumibilmente per l'apertura pomeridiana;

punto c): **contratti d'opera esterni, suggeriti dal mondo dell'impresa;**

punto d): **l'attitudine all'apprendistato si esalta con le 'esperienze di scuola-impresa e di bottega scuola';**

punto e): **Collegio Docenti diviso strutturalmente in dipartimenti;**

punto f): **'esperti' del mondo del lavoro (dell'impresa), in funzione di 'proposta'.**

Comma 2:

Biennio allungabile in Triennio (ma solo se regolato dalle Regioni).

ART. 7:

Comma 1:

punto b): parificazione di fatto dell'Istruzione Professionale alla Formazione Professionale.

Comma 2:

parificazione di fatto dell'Istruzione Professionale alla Formazione Professionale gestita dagli Enti Locali, con 'offerta formativa unitaria', nell'ambito di una 'rete nazionale delle Scuole professionali' (cosa ribadita nel Comma 3).

ART. 8:

Comma 5, punto b): **valutazione come 'bilancio di competenze';**

Comma 6): titoli di studio correlati fra Istruzione Professionale e Formazione Professionale (**quanto spendibili, visto che saranno differenziati su base regionale?**).

ART. 9:

Comma 1: regola le compresenze degli Insegnanti Tecnico Pratici.

ART. 10:

Comma 1): **ingerenze nel sistema di valutazione da parte delle 'parti sociali' e possibile incrocio con l'Invalsi.**

ALLEGATO A

Premessa: si ribadisce l'integrazione fra Istruzione Professionale e Formazione Professionale.

1:

...ispirata 'ai modelli duali di apprendimento promossi dalla UE per intrecciare istruzione, formazione e lavoro (Vocational Education and Training – VET)', per realizzare la formazione di 'figure professionali di livello intermedio', ove il 'contributo cooperativo' contraddistingue un livello meramente esecutivo, che 'supera la figura del (lavoratore) qualificato'.

1.1:

Punto 6: acquisizione di **lingua straniera in modo 'settoriale';**

Punto 16: compiere la **'scelta' dell'apprendimento permanente;**

Punto 19: **orientato a mere competenze;**

Punto 21: **... 'metodologiche'.**

Resto del testo: **...ed alla sola 'cultura del lavoro', nell'ambito di una cultura general-generica.**

2:

Comma 1, punto b): reversibilità dell'Istruzione professionale con la Formazione Professionale;

Comma 4): autonomia delle ore normate dal singolo Istituto: massimo fino al 20%;

Punto n): **apertura pomeridiana attraverso la rimodulazione del monte orario (che diventa obbligatoria per l'orario di servizio dei docenti, con ritorni o presenze pomeridiane vincolanti – questa è una invasione su di una materia squisitamente contrattuale, che spezza l'orario dei docenti);**

Comma 5): **contrattisti privati in funzione di insegnanti;**

Comma 7): **soprattutto apprendistato;**

Comma 8): ‘stabili alleanze col sistema produttivo’.

N.° 380 ZERO – SEI ANNI

La creazione del ‘sistema integrato zero – sei anni’ riporta una parte importante della Scuola italiana a prima della legge Coppino. Unifica di fatto, sotto l’egida degli Enti Locali, asili-nido, Scuole Materne comunali e Scuole dell’Infanzia Statali, facendo tornare la Scuola dell’Infanzia pubblica (una delle migliori del mondo) al più infimo dei livelli possibili (con gravi rischi persino per i ruoli delle insegnanti, che potranno venire ricompresi in organici regionali). **Analizziamola:**

“ART. 2:

Comma 2:

2. Il Sistema integrato di educazione e di istruzione accoglie le bambine e i bambini in base all’età ed è costituito da:

a) **servizi educativi per l’infanzia, articolati in:**

1. nido e micronido;

2. servizi integrativi;

3. sezioni primavera.

b) scuole dell’infanzia statali e paritarie.

Comma 5:

Le sezioni primavera, di cui all’articolo 1, comma 630, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, accolgono bambine e bambini tra ventiquattro e trentasei mesi di età e favoriscono la continuità del percorso educativo da zero a sei anni di età. Esse rispondono a specifiche funzioni di cura, educazione e istruzione con modalità adeguate ai tempi e agli stili di sviluppo e di apprendimento delle bambine e dei bambini nella fascia di età considerata. Esse sono aggregate, di norma, alle scuole per l’infanzia statali o paritarie o inserite nei Poli per l’infanzia”.

Queste sezioni ‘**possono** essere gestite **anche** dallo Stato’: quindi anche dagli Enti Locali. Il resto della Scuola dell’Infanzia ne seguirà progressivamente la sorte.

ART. 3, POLI PER L’INFANZIA

2. I Poli per l’infanzia accolgono, in un unico plesso o in edifici vicini, più strutture di educazione e di istruzione per bambine e bambini fino a sei anni di età, per offrire esperienze progettate nel quadro di uno stesso percorso educativo, in considerazione dell’età e nel rispetto dei tempi e degli stili di apprendimento di ciascuno. I Poli per l’infanzia si caratterizzano quali laboratori permanenti di ricerca, innovazione, partecipazione e apertura al territorio, anche al fine di favorire la massima flessibilità e diversificazione per il miglior utilizzo delle risorse, condividendo servizi generali, spazi collettivi e risorse professionali.

3. I Poli per l’infanzia possono essere costituiti anche presso direzioni didattiche o istituti comprensivi.

ART. 4, OBIETTIVI STRATEGICI

Come si evince ad una prima lettura, con questa ‘riforma’ **non ci si pone neppure l’obiettivo di generalizzare la Scuola dell’Infanzia:**

“...obiettivi strategici, in coerenza con le politiche europee:

a) il progressivo consolidamento, ampliamento nonché l’accessibilità dei servizi educativi per l’infanzia, anche attraverso un loro riequilibrio territoriale, con l’obiettivo tendenziale di raggiungere almeno il **33 per cento di copertura della popolazione sotto i tre anni di età a livello nazionale;**

b) la graduale diffusione dei servizi educativi per l’infanzia con l’obiettivo tendenziale di giungere al 75 per cento nei Comuni, singoli o in forma associata”.

Non vi sarà alcuna ‘statalizzazione’ della Scuola dell’Infanzia:

“ART. 7, FUNZIONI

1. Per l’attuazione del presente decreto, gli Enti locali, singolarmente o in forma associata, nei limiti delle

risorse finanziarie disponibili nei propri bilanci:

- a) gestiscono, in forma diretta e indiretta, propri servizi educativi per l'infanzia e proprie scuole dell'infanzia, tenendo conto dei provvedimenti regionali di cui all'articolo 6 e delle norme sulla **parità scolastica**" (vd. **finanziamenti alle scuole dell'Infanzia private, col sistema della 'sussidiarietà'**)

ART. 8 PIANO D'AZIONE NAZIONALE PER LA PROMOZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E D'ISTRUZIONE

La stabilizzazione delle sezioni primavera (art.1 comma 630 L.296/2006) non tiene volutamente conto della necessità di organico aggiuntivo docente ed ATA (nemmeno attualmente previsto) necessario alla cura ed educazione di bambini di età inferiore ai 36 mesi e quindi con autonomia personale ridotta. Ma soprattutto tende a perpetuare un'invasione di campo prodotta a danno della Scuola dell'infanzia: **gli alunni di 2 anni e mezzo non sono sufficientemente autonomi, né possono venir ricompresi nel novero degli obiettivi stabiliti con i 'Nuovi Orientamenti' della Scuola dell'Infanzia'**.

Non ci sarà nessuna 'gratuità' per le famiglie:

"ART. 9, PARTECIPAZIONE ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

1. La soglia massima di partecipazione economica delle famiglie alle spese di funzionamento dei servizi educativi per l'infanzia, sia pubblici che privati accreditati che ricevono finanziamenti pubblici è definita con intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, tenuto conto delle risorse disponibili a legislatura vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

Sarà un busines per le Materne private:

"ART. 12, SISTEMA INTEGRATO

6. Per le scuole dell'infanzia, la progressiva generalizzazione dell'offerta è perseguita tramite la gestione diretta delle scuole statali e il sistema delle scuole paritarie, come previsto dalla legge 10 marzo 2000, n. 62".

Non ci sarà alcuna equiparazione dei titoli di studio fra docenti delle Scuole dell'Infanzia statali (laureate) e delle Scuole Materne comunali (diploma triennale):

"ART. 14, NORME TRANSITORIE

2. A decorrere dall'anno scolastico 2019/2020 l'accesso ai posti di educatore di servizi educativi per l'infanzia è consentito esclusivamente a coloro che S0110 in possesso della laurea triennale in Scienze dell'educazione nella classe L19 a indirizzo specifico per educatori dei servizi per l'infanzia o della laurea quinquennale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria. **Continuano ad avere validità per l'accesso ai posti di educatore dei servizi per l'infanzia i titoli conseguiti nell'ambito delle specifiche normative regionali ove non corrispondenti a quelli di cui al periodo precedente, conseguiti entro la data di entrata in vigore del presente decreto**".

DELEGHE 381 DIRITTO ALLO STUDIO / 382 CULTURA UMANISTICA / 383 SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO / 384 VALUTAZIONE

Nella **delega numero 381, DIRITTO ALLO STUDIO**, articoli 2 e 8, si esplicita la modalità di erogazione del servizio anche per il diritto allo studio degli studenti in ospedale o con diritto di istruzione domiciliare; al comma 1, dell'articolo 8, viene definito, sia per gli studenti ricoverati in ospedale, sia per gli studenti residenti in case di cura o che hanno diritto all'istruzione domiciliare, l'erogazione del servizio e degli strumenti didattici necessari anche in forma digitale e in modalità telematica ("video-lezioni"? Videoconferenze?). **Nel comma 3**

dell'articolo 8 si evince chiaramente che dal 2017 l'erogazione del servizio scuola in ospedale non prevede nessuna possibilità di funzionamento attraverso personale a tempo determinato, ma dovrà essere erogato esclusivamente attraverso il cosiddetto organico dell'autonomia. Non essendo possibile utilizzare personale a tempo determinato (comma 3, art. 8), si pensa di far fronte al diritto allo studio di tali studenti attraverso, per esempio, lezioni video registrate o attraverso collegamenti internet attraverso "lezioni a distanza" impartite da docenti facenti parte del cosiddetto organico dell'autonomia? Appare evidente la lesione al diritto allo studio di questi studenti.

Osservazioni aggiuntive sulla Delega 381

Nell'art. 2 vengono assegnati agli Enti locali la programmazione e gli interventi per il sostegno del diritto allo studio al fine di perseguire lo sviluppo dei seguenti servizi: a) servizi di trasporto; b) mensa; c) fornitura dei libri di testo e degli strumenti in attici ai fini dei corsi di studio; d) servizi relativi agli studenti ricoverati in ospedale, in case di cura e riabilitazione, per l'istruzione domiciliare.

Osservazioni:

- L'assegnazione agli "Enti locali" della programmazione e degli interventi per il sostegno del diritto allo studio risulta vaga perché nella delega non viene esplicitato a quali Enti locali (Regioni? Comuni?) e con quali specifiche competenze vengano assegnate tali missioni;

- si parla di servizi quali il trasporto e i servizi relativi agli studenti ricoverati in ospedale, in case di cura e riabilitazione, e a quelli con diritto di istruzione domiciliare. Cosa si intende per "servizi relativi agli studenti ricoverati in ospedale"? È incluso nei servizi anche l'erogazione del servizio? Se così fosse, la norma finirebbe col creare confusione dato che l'erogazione del servizio è in capo ai docenti del Sistema Scolastico Nazionale. La norma intende trasferire anche l'erogazione del servizio agli Enti locali? Se così fosse i docenti erogatori del servizio non sarebbero più parte del personale proveniente dal Sistema Scolastico Nazionale (di seguito SSN); va sottolineato tuttavia che in tal caso si andrebbe incontro a importanti disomogeneità nella formazione e nel reclutamento dei docenti assegnati alle Sezioni Ospedaliere ad es. nelle varie Regioni; nonché un grave danno economico alle casse dello Stato dato che esistono, ormai da molti anni, esperienze preziose e conoscenze acquisite che sono parte integrante delle professionalità dei docenti che operano nelle strutture ospedaliere.

Nell'articolo 8 al comma 1 leggiamo poi che per garantire il diritto all'istruzione degli studenti ricoverati in ospedale o in istruzione domiciliare è assicurata l'erogazione dei servizi e degli strumenti didattici necessari, anche digitali e in modalità telematica, per un massimo di spesa di euro 2,5 milioni annui a decorrere dall'anno 2017. Con provvedimento del MIUR sono stabiliti annualmente i criteri per il riparto delle risorse destinate a tali interventi.

Osservazioni:

- In questo caso "erogazione del servizio" sembrerebbe effettivamente l'azione didattico-educativa dei docenti, interni al SSN, che offrono il loro servizio presso le cosiddette "Sezioni ospedaliere", mentre gli "strumenti didattici" sembrerebbero tutti quegli strumenti utili e necessari (ad es. cancelleria, fotocopie, computer multimediali, connessioni internet, tablet, libri di testo, vocabolari etc.) all'erogazione del servizio stesso. Sarebbe opportuno allora comprendere a favore di chi verrà erogata la cifra di euro 2,5 milioni annui a decorrere dall'anno 2017, agli Enti locali di cui all'art. 2 o al MIUR (dato che i docenti sono interni al SSN)?

- Se Enti locali e MIUR si divideranno (anche se non è ben chiaro ancora con quali modalità e con quali specifiche attribuzioni) la gestione dell'erogazione del servizio e gli strumenti che lo garantiscono, non sarebbe opportuno immaginare un Tavolo tra Enti locali, MIUR e gli operatori che erogano il servizio? Senza un coordinamento tra Enti locali, MIUR ed operatori (gli unici davvero a conoscere da vicino le specificità di tale servizio) mancherebbe il necessario coordinamento tra i vari protagonisti di questa azione andando a nocimento dei destinatari del servizio.

Nell'articolo 8 al comma 3 leggiamo che i servizi di cui ai commi precedenti vengono garantiti nei limiti dell'organico dell'autonomia (come determinato dall'articolo 1, comma 64, della legge 107 del 2015) e senza oneri maggiori derivanti dall'assunzione di personale a tempo determinato, ulteriori rispetto al contingente previsto dall'articolo 1, comma 69, della legge 107 del 2015.

Osservazioni:

- In questo comma si evince chiaramente che l'erogazione del servizio scuola in ospedale non prevede nessuna possibilità di funzionamento attraverso personale a tempo determinato, ma dovrà essere erogato esclusivamente attraverso il cosiddetto organico dell'autonomia, ciò recherebbe grave danno al diritto allo studio dei ragazzi ricoverati o in regime di day hospital, o con diritto a lezioni domiciliari. Se non sarà possibile utilizzare personale a tempo determinato (comma 3, art. 8), come si pensa di far fronte al diritto allo studio di tali studenti dato che non è possibile sopperire a tutte le esigenze, che tali studenti hanno necessariamente (per es. per la Scuola secondaria di secondo grado gli studenti provengono da varie tipologie di scuole: licei, istituti professionali, tecnici, etc.), in termini di insegnamenti attraverso il cosiddetto "organico dell'autonomia"? Si tenga anche presente che le Sezioni Ospedaliere non sono sempre associate a scuole dello stesso Ambito territoriale.

Osservazioni conclusive:

Non si evince in nessun articolo della delega n.381 un'attenzione particolare alla diversità di funzionamento tra la Scuola primaria e la Scuola secondaria. Si fa presente, infatti, che, mentre per la Scuola primaria si hanno esperienze e modelli consolidati di intervento, al contrario, per la Scuola secondaria si hanno sicuramente moltissime preziose esperienze, ma manca un modello consolidato in quanto gli interventi didattici si innestano in una realtà preesistente e prioritaria rispetto all'azione didattica, ovvero la struttura sanitaria ospitante. L'azione degli operatori in questa particolare tipologia didattica è fondamentale anche perché, spesso, diventano parte integrante del processo di guarigione, collaborando, attraverso la loro azione coordinata col personale sanitario, al percorso di uscita dalla malattia, nonché alla possibilità di progettare le future prospettive dei pazienti-studenti cui è rivolto tale servizio. Insegnare in ospedale prevede un particolare impegno relazionale, pedagogico e didattico e confrontarsi con le dinamiche personali in essere nei vari luoghi, significa mettersi in discussione ogni momento. Per questo è opportuno sottolineare come tale servizio diventi realmente efficace esclusivamente grazie all'azione e all'attenzione alla persona e alla struttura ospedaliera ospitante.

La **delega numero 382, CULTURA UMANISTICA**, si occupa della promozione del sapere artistico storico culturale. Molto importante appare all'articolo 7, CAPO II, la citazione delle reti di scuole con riferimento specifico all'articolo 1, comma 70, della legge numero 107 del 2015 per lo svolgimento di attività quali il coordinamento delle progettualità relativi alla realizzazione dei temi della creatività, la valorizzazione delle professionalità del personale docente, la condivisione delle risorse strumentali e laboratoriali. **Le reti saranno autorizzate a stipulare accordi e partenariati con soggetti pubblici e privati**, accreditati dal Ministero dell'istruzione e dal Ministero per i beni e le attività culturali e del turismo, secondo requisiti fissati da apposito protocollo d'intesa stipulato dai rispettivi Ministri. Attribuire alle 'reti' il compito di stipulare accordi di tal fatta sembrerebbe andare in conflitto con la stessa autonomia delle istituzioni scolastiche, che in tal modo si vedrebbero costrette ad aderire a tali accordi anche nel caso si fossero espresse contrariamente all'interno delle reti stesse, dominate dalla volontà del 'dirigente capo-fila'.

La delega n.° 383 SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO, s'inquadra in una manovra che vede da tempo la progressiva 'riduzione d'ufficio' delle retribuzioni del personale docente ed ata impegnato all'estero, nonché nell'aumento contestuale dei carichi di lavoro. Nello specifico, le supplenze saranno a carico dei docenti assunti stabilmente, mentre le retribuzioni dei dirigenti segnano il passo, tanto da venir superate, proprio grazie alla retribuzione aggiuntiva delle supplenze, da quelle dei docenti.

Delega numero 384, VALUTAZIONE

Dall'articolo 1 di detto decreto legislativo si evince che la valutazione è coerente con l'offerta formativa delle situazioni scolastiche in conformità ai criteri e le modalità definite dal collegio dei docenti inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa (comma 2, articolo 1)

Dell'articolo 4, comma 1, si determina che l'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione (INVALSI) effettua rilevazioni nazionali sugli apprendimenti degli alunni in italiano, matematica e inglese in coerenza con le indicazioni nazionali per il curricolo vigenti per quanto riguarda gli apprendimenti degli alunni della scuola primaria (comma 1 articolo 4). Al comma 2 dell'articolo 4 si specifica che le rilevazioni degli apprendimenti costituiscono parte integrante del processo di autovalutazione delle istituzioni scolastiche.

CAPO II - esami di Stato nel secondo ciclo di istruzione

Comma 2 articolo 14: si tiene conto nell'esame di Stato anche della partecipazione alle attività di alternanza scuola lavoro, dello sviluppo delle competenze digitali e del curriculum individuale. **Pare evidente uno sbilanciamento verso un sistema-scuola che avvantaggia le competenze deprive dalle conoscenze** e che depaupera il sistema scolastico inteso come fucina di futuri adulti e cittadini consapevoli.

Articolo 15 - ammissione dei candidati interni

Comma 1: sono ammessi a sostenere l'esame di Stato in qualità di candidati interni gli studenti che hanno frequentato l'ultimo anno di corso dei percorsi di istruzione secondaria di secondo grado presso istituzioni scolastiche e paritarie.

Comma 2: l'ammissione all'esame di Stato è disposta in sede di scrutinio finale. È ammesso all'esame di Stato lo stu-

dente in possesso dei seguenti requisiti:

- a) frequenza per almeno tre quarti del monte ore annuale personalizzato;
- b) partecipazione durante l'ultimo anno di corso alle prove predisposte dall'INVALSI (invalsiizzazione dell'esame);
- c) svolgimento dell'attività di alternanza scuola lavoro previsto dall'indirizzo di studio nel secondo biennio e nell'ultimo anno di corso;
- d) votazione media non inferiore a sei decimi compreso il voto di comportamento;

Comma 3: sono equiparati ai candidati interni gli studenti in possesso del diploma professionale quadriennale di "Tecnico" conseguito nei percorsi di istruzione formazione professionale che abbiano positivamente frequentato il corso annuale previsto dall'articolo 15, comma sei, del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226.

Comma 4: sono ammessi, a domanda, direttamente agli esami di Stato conclusivi del ciclo gli studenti che hanno riportato, nello scrutinio finale della penultima classe, non meno di otto decimi in ciascuna disciplina o gruppo di discipline e non meno di otto decimi nel comportamento, che hanno seguito un regolare corso di studi di istruzione secondaria di secondo grado e che hanno riportato votazione non inferiore a sette decimi. **Appare evidente il tentativo di cancellare "per gradi" l'ultimo anno del percorso di studi della scuola secondaria di secondo grado.**

Articolo 16 - ammissione dei candidati esterni

Comma 1: sono ammessi a sostenere l'esame di Stato in qualità di candidati esterni coloro che:

- a) compiono il 19° anno di età entro l'anno solare in cui si svolge l'esame e dimostrino di avere adempiuto all'obbligo di istruzione;
- b) siano in possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado da un numero di anni almeno pari a quello della durata del corso prescelto, indipendentemente dall'età;
- c) siano in possesso di titolo conseguito al termine di un corso di studio di istruzione secondaria di secondo grado di durata almeno quadriennale del preveggenente ordinamento o in possesso di diploma professionale di tecnico di cui all'articolo 15 del decreto legislativo numero 226 del 2005.

Comma 2: l'ammissione dei candidati esterni è subordinata al superamento dell'esame preliminare.

Articolo 17 - attribuzione del credito scolastico

Comma 1: in sede di scrutinio finale il consiglio di classe attribuisce il punteggio per il credito scolastico maturato nel secondo biennio e nell'ultimo anno fino ad un massimo di 40 punti (12 per il terzo anno, 13 per il quarto anno e 15 per il quinto anno). **Viene dato eccessivo peso al percorso degli ultimi tre anni di contro all'esame stesso.**

Tabella attribuzione credito:

Media	III anno	IV anno	V anno
M=6	7-8	8-9	9-10
6<M<=7	8-9	9-10	10-11
7<M<=8	9-10	10-11	11-12
8<M<=9	10-11	11-12	13-14
9<M<=10	11-12	12-13	14-15

Articolo 19 - prove di esame

Comma 1: l'esame di Stato comprende due prove a carattere nazionale e un colloquio.

Comma 2: la prima prova, in forma scritta, accerta la padronanza della lingua italiana o della diversa lingua madre nelle scuole speciali di minoranza linguistica, e le capacità espressive logico linguistiche e critiche del candidato. Essa consiste nella redazione di un testo di tipo argomentativo e la prova può essere strutturata in più parti.

Comma 3: la seconda prova in forma scritta per oggetto una o più discipline caratterizzanti il corso di studio ed è intesa ad accertare le conoscenze, le abilità e le competenze attese dal profilo educativo culturale professionale dello studente dello specifico indirizzo.

Aver tolto la terza prova non rende più equo l'esame soprattutto se si è inteso sostituirlo con le prove INVALSI obbligatorie ai fini dell'ammissione all'esame (a volte la medicina è peggiore della malattia).

Comma 9: per quanto riguarda il colloquio esso ha la finalità di accertare il conseguimento del profilo culturale educativo e professionale dello studente. A tal fine la commissione propone il candidato di analizzare testi, documenti, esperienze, progetti e problemi per verificare l'acquisizione dei contenuti e dei metodi propri delle singole discipline. Nell'ambito del colloquio il candidato espone mediante una breve relazione o elaborato multimediale, l'esperienza di alternanza scuola lavoro svolta nel percorso di studi. **L'Esame di Stato risulta eccessivamente impoverito dalla soppressione del percorso e/o la tesina multidisciplinare per sostituirli con una relazione sull'alternanza scuola-lavoro (non tutte le scuole riescono ad avere dei percorsi che arricchiscono gli studenti o che siano coerenti con l'indirizzo della scuola stessa).**

Articolo 20 - esiti dell'esame

Comma 1: il voto finale complessivo è espresso in centesimi ed è il risultato della somma dei punti attribuiti dalla commissione d'esame alle prove di cui all'articolo 19 e dei punti acquisiti per il credito scolastico di ciascun candidato per un massimo di 40 punti.

Comma 2: la commissione d'esame dispone di massimo 20 punti per la valutazione di ciascuna delle prove di cui ai commi 2, 3 dell'articolo 19 e di 20 punti per la valutazione del colloquio.

Articolo 21 - prove scritte a carattere nazionale predisposti dall'INVALSI

Comma 1: gli studenti iscritti all'ultimo anno di scuola secondaria di secondo grado sostengono prove a carattere nazionale predisposti dall'INVALSI;

Comma 2: per la prova di inglese l'INVALSI accerta i livelli di apprendimento attraverso test di posizionamento in modalità adattiva sulle abilità di comprensione e uso della lingua, coerenti con il quadro comune di riferimento europeo per le lingue;

Invalsiizzazione dell'Esame di Stato a detrimento della qualità.

Comma 3: l'esito delle prove sostenute nell'ultimo anno viene riportato, distintamente per ciascuna disciplina oggetto di rilevazione, in una specifica sezione all'interno del curriculum dello studente di cui al successivo articolo 23;

(A cosa serve questo curriculum dello studente?)

Comma 4: le azioni relative allo svolgimento delle rilevazioni nazionali costituiscono per le istituzioni scolastiche attività ordinarie di istituto;

Comma 5: le università, sulla base della propria autonomia, possono tenere a riferimento per l'accesso ai percorsi accademici, i livelli di competenza conseguiti nelle discipline oggetto delle prove di cui al comma 1.

Articolo 22 - esame di Stato per gli studenti con disabilità e disturbi specifici di apprendimento

Gli studenti con disabilità sono ammessi a sostenere l'esame di Stato (comma 1).

I docenti preposti al sostegno didattico degli studenti con disabilità partecipano a pieno titolo alle operazioni connesse alla ammissione dell'esame e al suo svolgimento (comma 2).

La commissione d'esame sulla base della documentazione fornita dal Consiglio di classe predispone una o più prove differenziate in linea con gli interventi educativo didattici attuati sulla base del piano educativo individualizzato. Tali prove hanno valore equipollente ai fini del rilascio del titolo di studio conclusivo del secondo ciclo di istruzione. Nella diploma finale non viene fatta menzione dello svolgimento di prove differenziate (comma 3).

Agli studenti con disabilità per i quali sono state predisposte dalla commissione prove non è equipollenti a quelle ordinarie o che non hanno sostenuto uno o più prove viene rilasciato un attestato di credito formativo (comma 6).

Il riferimento all'effettuazione delle prove differenziate per gli studenti con disabilità va indicato esclusivamente nell'at-

testazione e non nelle tabelle affisse all'albo dell'Istituto (comma 7).

Al termine dell'esame di Stato viene rilasciato agli studenti con disabilità il curriculum dello studente (comma 8) di cui al successivo articolo 23, comma 2.

Dal comma 10 alle 13 si parla di studenti con disturbo specifico di apprendimento.

In casi di particolare gravità del disturbo di apprendimento lo studente è esonerato dall'insegnamento delle lingue straniere. In sede di esame di Stato sostiene prove differenziate coerente con il percorso svolto, finalizzate solo al rilascio dell'attestato di credito formativo di cui al comma 6 (comma 14).

Articolo 23 - diploma finale e curriculum dello studente

Il diploma finale rilasciato in esito al superamento dell'esame di Stato attesta l'indirizzo la durata del corso di studi nonché il punteggio ottenuto (comma 1).

Al diploma è allegato il curriculum dello studente in cui sono riportate le discipline ricomprese nel piano di studi con l'indicazione del monte ore complessivo destinato a ciascuna di esse. Viene anche indicato il livello di apprendimento conseguito nelle prove scritte a carattere nazionale di cui all'articolo 21, distintamente per ciascuna delle discipline oggetto di rilevazione. Sono indicate le competenze conoscenze e abilità anche professionali acquisite e le attività culturali, artistiche e di pratiche musicali, sportive e di volontariato, svolte in ambito extra scolastico nonché le attività di alternanza scuola lavoro ed altre eventuali certificazioni conseguite anche ai fini dell'orientamento dell'accesso al mondo del lavoro (comma 2).

Si profila una sorta di "schedatura" che confluirebbe in banche dati di cui non si conoscono gestione e scopo.

Con proprio decreto il ministero dell'istruzione adotta i modelli di cui ai commi precedenti (comma 3).

TESTO UNICO 297: LA DELEGA CHE NON C'È

Modificare il testo unico attraverso una legge anziché mediante un decreto legislativo è un fatto grave, procedendo per decreto il Governo non avrebbe avuto la possibilità di stravolgere più di tanto gli assi portanti del testo unico del 1994 (stato giuridico del personale e organi collegiali): procedendo per via legislativa il Governo avrà mano libera e potrà accentuare ancora di più la posizione impiegatizia dei docenti.

Ed è proprio per questo che i sindacati tradizionali del comparto non hanno nulla da ridire su questa operazione, visto che sono stati proprio loro a voler confinare i docenti nella contrattazione di diritto privato.

Non da oggi sosteniamo che i docenti italiani continueranno a rimanere dentro la gabbia di una concezione impiegatizia della professione fino a quando la Scuola non uscirà dalle pastoie del decreto legislativo n.° 29 del 1993 sulla privatizzazione del rapporto di lavoro di pubblico impiego che li parifica ai ruoli eminentemente esecutivi.

È per noi dell'Unicobas una scelta obbligata quella di cambiare radicalmente lo stato giuridico dei Docenti e ridefinire il ruolo degli Ata. Nel passato più recente è stato favorito un lento ma progressivo processo di burocratizzazione della professione docente, caratterizzato da sempre più frequenti imposizioni amministrative e gerarchiche. Tutto ciò è frutto di indebite invasioni di campo, anche da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali che hanno debordato persino sulla formazione iniziale e in itinere (come nel caso del contratto del '95, «a punti» legati all'aggiornamento), nonché di una costante latitanza degli organi legislativi e di una sorta di subordinazione delle stesse associazioni professionali nei confronti dei sindacati. In questi ultimi vent'anni il Parlamento ha approvato una serie di leggi che hanno inciso profondamente sulla condizione degli insegnanti, trasformandoli essenzialmente in «indistinti dipendenti pubblici», alla stregua di tutti gli altri impiegati dello Stato: la legge 29 marzo 1983, n. 93, nota come legge quadro sul pubblico impiego, a seguito della quale i docenti furono inseriti nel 6° e 7° livello impiegatizio e la funzione docente perse ogni specificità e si recise definitivamente il legame con la docenza universitaria; la legge delega 23 ottobre 1992, n. 421, sul pubblico impiego, che ha dato il via alla privatizzazione del rapporto di lavoro, distinguendo fra ciò che rimaneva riserva di legge e ciò che diventava materia di contrattazione. Il rapporto di lavoro della docenza universitaria non veniva invece privatizzato, come avvenuto per la Scuola con la diretta emanazione di tale norma: il decreto legislativo n. 29 del 1993. La legge 15 marzo 1997, n. 59, con cui è stata istituita l'autonomia scolastica e si è attribuita la dirigenza ai capi d'istituto, separando la loro contrattazione dal restante personale della scuola nega di fatto la caratteristica di lavoratore non subordinato attribuita ai docenti dalle norme sulla libertà d'insegnamento. Nell'università persiste invece, giustamente,

la qualifica di preside di facoltà, figura elettiva, quale primus inter pares.

Sulla scuola gravano quindi i dettami del decreto legislativo n. 29 del 1993, recepiti con il contratto del 1995 che impongono l'eliminazione degli automatismi di anzianità (con la trasformazione residuale e in via di sparizione degli scatti biennali in «gradoni» sessennali e settennali, in attesa della definitiva eliminazione degli stessi prevista ai sensi del medesimo decreto legislativo). Il citato decreto legislativo impone la riconversione professionale d'ufficio, così che un docente di laboratorio di ceramica di istituto tecnico professionale lo si è potuto «riciclare» su una cattedra di scienze della terra; un insegnante di educazione tecnica delle scuole medie, con la sparizione di quell'insegnamento e con la minaccia della mobilità provinciale e interprovinciale, è stato «adattato» per il sostegno, con buona pace dei precari specializzati lasciati a casa e dell'integrazione dei disabili. Si è scelto di operare come su dei travet, spostando di cattedra in cattedra gli insegnanti come se si trattasse di comandarli ad attendere ad una nuova pratica cartacea. In un'epoca nella quale, sull'altare della riduzione della spesa, si gioca a dadi con le carriere dei docenti - tramite tagli, riconversioni e accorpamenti di classi di concorso, attraverso un sostanziale spreco delle professionalità acquisite e una mobilità di cattedra che non tiene conto né della formazione culturale, né delle competenze maturate - è, peraltro, la dignità della scuola nel suo complesso a venire pesantemente colpita. Sono state poi introdotte la cassa integrazione e la licenziabilità per esubero; col placet delle organizzazioni sindacali tradizionali e in senso aziendalista, il preside è stato trasformato in dirigente scolastico e al tempo stesso in «datore di lavoro», aprendo la strada allo smantellamento dei concorsi pubblici e alla chiamata diretta per le assunzioni prevista inizialmente dalla proposta di legge di iniziativa dell'onorevole Aprea (Forza Italia), infine disposta dal Governo Renzi con la L. 107/2015. Ma il «dirigente», inesistente all'università (ove vigono solo, anche nel caso dei presidi di facoltà, qualifiche elettive), è stato in primis trasformato in «datore di lavoro» dal 1993 e senza il Dlvo 29/93 la «Buona Scuola» di Renzi non sarebbe stata possibile. Col medesimo provvedimento, sempre nel 1993, è stato eliminato persino il ruolo, assegnando al personale assunto stabilmente «incarichi a tempo indeterminato», una dizione utilizzata in passato tipicamente con riferimento al personale precario, a sua volta ancor più instabile perché incaricato a tempo determinato.

Perciò riteniamo necessario stabilire tramite specifiche disposizioni legislative:

l'uscita dell'intero comparto scuola dal pubblico impiego (ponendolo fuori dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 165 del 2001), il recupero degli automatismi salariali biennali d'anzianità come dato di garanzia sull'esperienza (sulla scorta di quanto avviene nella Repubblica federale elvetica, ove gli automatismi salariali d'anzianità sono addirittura annuali e tale trattamento è riservato solo agli insegnanti) e del ruolo come elemento di protezione e affermazione della libertà d'insegnamento, nonché della specificità professionale della funzione docente;

il conseguente ritorno ad un contratto di natura non privatistica, specifico per l'intero comparto scuola (docenti e personale ATA), ristabilendo la possibilità di una vera rivalutazione (ad esempio tramite l'incremento dell'indennità di funzione docente) dello stipendio base degli insegnanti, altrimenti inchiodato, per legge, alle stime inflative dell'ISTAT e all'inflazione programmata dal Ministero dell'economia e delle finanze. Il perverso meccanismo disposto dal decreto legislativo n. 165 del 2001 rende impossibile anche il solo avvicinamento alla media retributiva europea, rispetto alla quale, tenuto conto del costo della vita, i docenti italiani si collocano ormai all'ultimo posto;

il ruolo unico docente a parità di orario di lavoro (18 ore) e retribuzione, per ogni ordine e grado di scuola, con apposita indennità di funzione docente;

il ripristino degli organi di rappresentanza previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 416, quali i consigli scolastici distrettuali e provinciali, nonché del Consiglio nazionale della pubblica istruzione, che con l'entrata in vigore della legge n. 59 del 1997 sull'autonomia scolastica sono stati aboliti e non più rieletti dal lontano 1997;

lo sdoppiamento delle figure «gestionali»: direttore amministrativo (oggi già presente) per il piano gestionale-contabile e preside, eletto ogni tre anni nell'ambito del collegio dei docenti fra quanti abbiano almeno 5 anni di servizio in ruolo e titolo di frequenza relativo ad un apposito corso propedeutico; passaggio degli attuali dirigenti ai ruoli ispettivi (assolutamente sotto organico: 70 circa contro i 3.000 circa della Francia);

la costituzione di un organismo di autogoverno indipendente dall'amministrazione e autonomo dai sindacati, con la funzione di dare evidenza, identità e tutela alla professione docente: il Consiglio superiore della docenza, eletto unicamente dagli insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado, con consigli a livello regionale, entrambi coadiuvati da esperti nominati dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dalle università. Il Consiglio superiore della docenza dovrebbe avere il compito di definire gli standard professionali, di sovrintendere alla formazione iniziale e in servizio, di intervenire sulle norme di accesso all'insegnamento, di gestire l'albo professionale, di statuire e far

rispettare il codice deontologico. Gli standard professionali devono descrivere che cosa devono sapere e saper fare gli insegnanti. Essi sono l'elemento fondante dell'identità professionale e costituiscono la base indispensabile per la formazione iniziale e in itinere, per il reclutamento, per la valutazione e l'autovalutazione dei docenti. Vanno individuati standard generali della professione e standard specifici per le diverse aree disciplinari e per i diversi gradi scolastici, standard per la formazione iniziale, per il reclutamento e il superamento del periodo di prova. Insieme agli standard, il codice deontologico favorisce la costruzione dell'identità professionale, aumenta il senso di appartenenza alla propria comunità professionale e scientifica, costituisce esso stesso un importante riferimento ai fini della valutazione e dell'autovalutazione, nonché dell'attività educativa, e contempera l'autonomia professionale con i bisogni degli allievi e con i più generali interessi della società. Per essere efficaci, sia gli standard che il codice deontologico devono essere aperti alle sollecitazioni della concreta pratica professionale, della ricerca, della cultura e della domanda sociale; devono essere flessibili e dinamici, cioè continuamente aggiornabili e aggiornati, favorendo il confronto studenti-docenti sul piano formativo, ma ristabilendo il rispetto dei ruoli: ambito metodologico- didattico di stretta competenza degli insegnanti senza (dannose e inqualificabili) intromissioni; ambito formativo che attiene al rispetto fra i ruoli.

Si impone un'inversione di marcia per abbandonare la concezione burocratica dell'identità docente che determina: stipendi modesti, poca preparazione dei docenti, assenza di valutazione del merito individuale, scarsa stima da parte di famiglie e studenti. La strada da seguire è quella che porta al riconoscimento della professione: conoscenza verificata e in continuo aggiornamento della materia insegnata, stipendio parificato alle fasce superiori europee, riconquistata dignità di funzione agli occhi di famiglie e studenti. Sorge la necessità di un profondo ripensamento in termini culturali e organizzativi di tutto il comparto scuola e, in particolare, del modo di intendere l'esercizio della funzione docente. La società del terzo millennio ha necessità di «professionisti della conoscenza» (knowledge workers) che facciano riferimento ai loro enti di rappresentanza e non alla burocrazia ministeriale. La professione docente è segnata da tre elementi: alta specificità del ruolo istruttivo ed educativo, autonomia rispetto a valutazione e selezione dei professionisti che non vengono giudicati da altri enti, etica e deontologia elaborate fra gli operatori del settore.

Il mondo della scuola possiede una particolarità rispetto al resto del mondo del lavoro. In esso si insegna e si apprende e non si tratta neanche di mera trasmissione del sapere, bensì si sviluppa e ricrea il sapere stesso, almeno per quanto attiene alle strategie dell'istruzione, dell'educazione e della formazione. Nella scuola non si costruiscono manufatti industriali, né si svolgono mansioni di tipo burocratico. Lo specifico prevalente è quello della funzione docente, che non è funzione d'impresa, né di tipo impiegatizio: proprio per questo l'assetto normativo e contrattuale attuale è assolutamente inadeguato.

La Costituzione della Repubblica definisce scuola e università quali «istituzioni» (e la cosa non ha solo un rilievo terminologico, perché stabilisce una linea di demarcazione rispetto ai «servizi»), ma esse hanno due assetti contrattuali differenti: dell'università è stato creato un ibrido, dove i docenti hanno un contratto di natura pubblica e le altre figure lavorative un contratto privatizzato; nella scuola, invece, esiste solo la privatizzazione del rapporto di lavoro: la scuola, quindi, è stata trasformata in un «servizio» e i docenti in impiegati. Ma il momento dell'interazione metodologico-didattica non è affatto l'erogazione di un servizio; gli insegnanti non sono pompe di benzina e gli alunni non sono automobili di passaggio da riempire di nozioni. La figura del docente non è quella di chi attende ad un servizio, bensì quella di un ricercatore di percorsi formativi e culturali, e il titolo di studio non è un «atto dovuto», come la certificazione di un'analisi del sangue, bensì il risultato di un'interazione personale e didattica, di un percorso di vita e di ricerca.

Proprio da questa innegabile constatazione sorge la necessità di un profondo ripensamento in termini culturali e organizzativi di tutto il comparto scuola e, in particolare, del modo di intendere l'esercizio della funzione docente. Anche per il personale Ata, collaboratori scolastici, aiutanti tecnici e personale di segreteria, deve essere riconosciuto, il ruolo di coadiuvazione educativa con riferimento alle attività esercitate dal medesimo personale relativamente alla sorveglianza degli alunni nonché alla gestione della sicurezza, della strumentazione informatica e dei laboratori.

Occorre restituire alla Scuola il ruolo costituzionale di Istituzione, sottrattole con infinite manovre aziendaliste (cd. 'autonomia' inclusa). Ma la manovra ha avuto il suo cardine nel D.L. 29/1993 del Governo Amato. Questo, molto sinteticamente, include la Scuola (ma non Università, Magistratura, 'Sicurezza' e Difesa, etc.) nella privatizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, così che il nostro contratto è paradossalmente divenuto di natura privata proprio perché inseriti nel pubblico impiego, mentre è rimasto di natura pubblica per altri settori retribuiti dallo stato (in primis l'Università, dove si esercita la nostra stessa funzione).

Questa 'innovazione' regressiva impone regole rigide, prima di tutto alla contrattazione:

a) Non si possono ottenere aumenti stipendiali superiori all'inflazione programmata dalle leggi finanziarie dal Ministro dell'Economia (la qual cosa ci ha portato ad avere, nell'ambito UE, retribuzioni più basse - anche alla luce del diverso costo della vita - persino di Grecia - nonostante le riduzioni di spesa operate negli ultimi anni - e Portogallo; dagli spagnoli

ci separano circa 1.000 euro netti su base mensile). Questa regola allontana matematicamente, di contratto in contratto, l'Italia dalla media retributiva UE, soprattutto perché il dato 'inflazione programmata' è del tutto previsionale (per l'anno a venire) e viene fissato sempre sotto l'inflazione dichiarata dall'Istat (che è sempre molto inferiore all'inflazione reale). In tempi di deflazione, addirittura, si rischia l'automatismo del blocco contrattuale. Impossibile, se non si esce dai vincoli del Dl.vo 29/1993, anche solo tentare di riavvicinarsi alla media retributiva UE. Tutto ciò fa sì che non esista più dal 1993 una vera trattativa contrattuale, determinando il tutto totalmente in via discrezionale il nostro datore di lavoro. Impossibile, in un quadro normativo del genere, persino battersi per un incremento dell'indennità di funzione docente.

b) L'eliminazione del 'ruolo', sostituito dall'incarico a tempo indeterminato (prima del Dl.vo 29, tipico del personale precario reincaricato per continuità didattica). Per i precari 'incarico a tempo determinato' (posizione molto più debole). Ma il 'ruolo' era soprattutto uno 'scudo' a garanzia dell'autonomia della funzione docente, che è tuttora (fino alla molto prossima eliminazione del Testo Unico '297') funzione di lavoro non subordinato (a garanzia del rispetto del vincolo costituzionale della libertà di insegnamento).

c) Sono stati eliminati gli scatti d'anzianità: il Dlvo 29/93 li cancella del tutto. Per noi è stato seguito un 'percorso a tempo': il 'congelamento' non è che l'anticamera dell'eliminazione degli scatti. Erano biennali e sono stati trasformati in 6 'gradoni': il primo di 3 anni, i successivi tre di 6 anni e gli ultimi due di 7. Anche senza alcun rinnovo contrattuale, oggi avremmo una retribuzione molto più alta se avessimo conservato quegli scatti. S'è detto che con quegli aumenti d'anzianità (che invece hanno conservato i docenti universitari, i magistrati ed i militari di carriera) 'sarebbero andati avanti tutti, anche i cialtroni'. Però persino la Svizzera, paese 'meritocratico'-liberista per eccellenza, che non prevede automatismi d'anzianità per nessuno, li conserva SOLO per gli insegnanti (e sono annuali), perché in tutto il mondo si sa bene che ad insegnare si impara soprattutto insegnando.

L'attuale, apparente, 'sopravvivenza' dei 'gradoni' è dal contratto del 1995 (quello che ha recepito i dettami del Dl.vo 29/93) del tutto aleatoria: infatti, dall'epoca non esiste più un 'capitolato' di spesa ove destinare fondi contrattuali per gli scatti d'anzianità. Tanto che la retribuzione degli scatti 'congelati' avviene a carico degli stanziamenti per il fondo di istituto. In parole povere, siamo sempre noi, Docenti ed Ata, a pagare: mentre aumentano i carichi di lavoro, per retribuire gli 'scatti' diminuiscono i fondi per gli straordinari, i progetti, le ore aggiuntive. Le residue retribuzioni d'anzianità passano da una tasca all'altra, ma sono sempre a nostro carico.

Ma la cosa più grave è stata la contestuale trasformazione del preside in 'datore di lavoro' interna al Dl.vo 29 (ancor prima che diventasse 'dirigente'): per questo è stata possibile la chiusura del cerchio avvenuta con la L. 107/2015. Era ovvio che questo singolare 'datore di lavoro', prima o poi, sarebbe diventato colui che t'assume, ti 'valuta' e ti licenzia. Questa definizione, che troviamo già nel contratto del 1995, annunciava la figura del 'dirigente' (ruolo aziendalista inesistente nelle Università - ove i presidi di facoltà sono elettivi - che confligge con la comunità educante e con l'ambito collegiale e democratico di autogoverno della scuola).

Il dirigente, introdotto con la cosiddetta 'autonomia' nel 2000 (che ha eliminato anche i Consigli Scolastici Provinciali ed i Consigli di Disciplina eletti), è diventato quindi l'arbitro assoluto di ogni controversia disciplinare, insieme all'Ufficio Scolastico Provinciale.

Se non si pretende l'uscita della Scuola dal campo di vigenza del Dl.vo 29, risulta assolutamente contraddittoria ogni battaglia contro la L. 107 (ed ora contro le famose 'deleghe' testé approvate), ancor più a fronte del tentativo annunciato il 14 Gennaio di abrogare del tutto il Testo Unico '297' tramite uno specifico disegno di legge richiamato dal Ministro Fedeli. Non hanno approvato la delega sul Testo Unico semplicemente perché sarebbero stati costretti a muoversi nell'ambito dell'attuale stato giuridico del personale della Scuola, mentre vogliono abbattere definitivamente ogni quarentaglia, a cominciare dalla definizione di 'lavoratore non subordinato' richiamata (ancora) anche nel contratto. Questo è il vero 'atto d'indirizzo' del nuovo Ministro: andare persino oltre la L.107 (il lavoro più 'sporco' si lascia sempre ad un governo 'di scopo').

Per le ragioni su addotte, dobbiamo batterci per un contratto specifico di natura non privatistica per tutta la Scuola fuori dall'area del pubblico impiego (dove non è prevista certo la 'libertà di impiego' e dove non esistono le responsabilità penali che gravano su chi a che fare con minori) e per l'istituzione di un Consiglio Superiore della Docenza (con diramazioni provinciali), adibito a garantire, così come per la Magistratura, l'autonomia e la terzietà della Scuola pubblica.

Senza tutto ciò la privatizzazione della scuola e la sua subordinazione alle caste della politica ed agli interessi economici privati e di parte, come s'è ampiamente dimostrato, è sicura.

I PESCI NELLE RETI DI 'AMBITO' E DI 'SCOPO'

Con nota del 7 Giugno 2016, il MIUR ha emanato le "Indicazioni per la formazione delle reti di ambito e di scopo ai sensi dell'articolo 1, commi 70, 72 e 74 della legge 107/2015". Alla nota è seguita la reazione dei Confederati e dello SNALS, che ha portato all'incontro al MIUR del 21 Giugno, dopo il quale i "sindacati in cerca di rassicurazioni" hanno prodotto un comunicato "congiunto" il giorno successivo. Qui i suddetti non esprimevano solo l'usuale attitudine alla "rassicurazione", ma addirittura la loro "soddisfazione" per l'esito dell'incontro. Citiamo testualmente:

"FLC Cgil, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS Confasal, esprimono la propria soddisfazione per l'esito dell'incontro in quanto risulta chiaro, come hanno sostenuto nel corso del confronto con l'Amministrazione, che:

- 1. Nella stessa legge 107/2015 art. 1 comma 70 non è prevista la costituzione delle Reti di Ambito ma solo la costituzione di Reti di scopo tra le scuole del medesimo ambito*
- 2. l'adesione delle istituzioni scolastiche alle reti è nella piena facoltà delle singole istituzioni scolastiche che possono ben decidere di non farne parte*
- 3. gli Uffici Scolastici Regionali hanno solo il compito di promuovere reti di scuole ma senza forzature di tempi e senza obbligo di adesione da parte delle istituzioni scolastiche."*

In tale comunicato inoltre, i 'nostri' si dicono convinti che il MIUR si sarebbe affrettato ad emanare una nota di chiarimento.

A tutt'oggi a noi non risulta che i funzionari di Viale Trastevere abbiano dato seguito alle rassicurazioni promesse. Non risulta anche perché i Dirigenti Scolastici sembrano affrettarsi all'unisono, affinché Collegi dei docenti e Consigli d'istituto approvino la costituzione di reti di ambito e di scopo, nel totale silenzio dei 'rassicurandi' che anzi, dalle rispettive bacheche digitali, dispensano consigli che ne raccomandano la costituzione.

Che cosa sono le reti di ambito e di scopo?

La nota MIUR del 7 Giugno le definisce come forme di "aggregazioni di istituzioni scolastiche attorno ad un progetto condiviso, uno strumento di cooperazione fra istituzioni scolastiche, una 'governance rinnovata' che consente di superare le 'rigidità organizzative' per rispondere ai 'bisogni demografici e imprenditoriali'" (sic!).

Una bella rete tesa perché i pesci (docenti, ATA, genitori, e studenti) abbocchino. La nota distingue fra "reti di ambito", che raccolgono tutte le scuole di un ambito territoriale, hanno carattere generale e svolgono una funzione di raccordo delle finalità comuni a tutte le scuole dell'ambito, alle ben più pericolose "reti di scopo", che si realizzano con "la formulazione di uno o più accordi di durata variabile con riferimento alle priorità richiamate dalla legge. Tali reti riuniscono le scuole sulla base dell'individuazione di un'area progettuale comune, in corrispondenza di ben determinate priorità evidenziate ed in relazione a specifiche esigenze". In definitiva tali reti di scopo saranno finalizzate alla progettazione o realizzazione di iniziative straordinarie o/e di eccellenza che VANNO OLTRE L'AMBITO TERRITORIALE DI APPARTENENZA, DI INTERESSE LOCALE, NAZIONALE ETC. (ad es. 'RETE DELLA SCUOLA IN OSPEDALE').

A governare le reti di ambito sarà una "conferenza dei servizi" (Collegi dei docenti e Consigli di istituto esclusi), mentre le reti di scopo saranno governate da un Dirigente Capofila di Rete.

LA RETE DI AMBITO avrà il compito di elaborare:

- a) I CRITERI E LE MODALITÀ PER L'UTILIZZO DEI DOCENTI NELLA RETE (scambiabili fra istituti);
- b) I PIANI DI FORMAZIONE del PERSONALE SCOLASTICO (DOCENTI ED ATA);
- c) LE RISORSE DA DESTINARE ALLA RETE PER IL PERSEGUIMENTO DELLE PROPRIE FINALITÀ;
- d) LE FORME E LE MODALITÀ PER LA TRASPARENZA DELLE DECISIONI E DEI RENDICONTI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE.

Il primo a cadere nelle reti sarà il personale Amministrativo di segreteria. Sulle sue spalle è già piombata una mole di lavoro incommensurabile a fronte di tagli di organico draconiani. Risultato: una parziale paralisi delle segreterie. Ed ecco che la Nota MIUR propone l'ennesima 'nuova' trovata per "una razionalizzazione degli adempimenti amministrativi": potranno essere messi in rete gli adempimenti come le cessazioni dal servizio; le pratiche in materia di contributi e pensioni, progressioni e ricostruzioni di carriera, trattamento di fine rapporto del personale della scuola, **NONCHE' GLI ULTERIORI ATTI NON STRETTAMENTE CONNESSI ALLA GESTIONE DELLA SINGOLA ISTITUZIONE SCOLASTICA, IN BASE A SPECIFICI ACCORDI.** Soltanto le "trote" non capirebbero che dietro questa 'razionalizzazione' c'è in

realità il progetto di accorpate le segreterie e il personale ATA: laddove ho cinque segreterie, cinque Dsga, ne faccio una e magari, grazie all'emendamento Puglisi ed a qualche 'Pon', esternalizzo parte del lavoro e del personale.

Gli altri pesci deputati alla 'mattanza' sono i docenti, i quali potranno essere utilizzati a seconda della progettualità e delle progettazioni delle reti di scopo, **i cui confini territoriali sono indefiniti, ben oltre l'ambito territoriale, persino su altri profili**, tanto gli accordi sulla "formazione" avranno proceduto ad istituzionalizzarne e sancirne il definitivo "demansionamento". **PEGGIO ANCORA DELLA PERDITA DELLA TITOLARITÀ! I docenti (indipendentemente dalle abilitazioni possedute) potranno essere utilizzati sostanzialmente come intercambiabili "insegnanti a progetto"!**

Tanto che le "reti di scopo" *"declineranno opportunamente"*:

"I criteri per l'individuazione del capofila di rete;

i compiti del capofila di rete;

l'articolazione organizzativa delle funzioni;

le funzioni della rappresentanza di rete;"

e si occuperanno di:

1) **"Alternanza scuola lavoro"** (ma guarda un po') sotto l'egida degli imprenditori e delle imprese presenti nel territorio, **CON GLI STUDENTI A FAR DA MANOVALANZA SOSTANZIALMENTE GRATUITA** che "risponda all'esigenza di sviluppare gli interessi e le inclinazioni nei settori delle arti e dell'artigianato".

2) **Sistema di orientamento** (una bella **selezione di classe** non fa mai male)!

3) **Piano Nazionale Scuola Digitale**, perché occorre foraggiare il mercato dei software e degli hardware e *"dematerializzare i rapporti umani, soprattutto quelli educativi"*

4) **Inclusione e "contrasto alla dispersione scolastica"**, così che invece di **innalzare l'obbligo scolastico** e affrontare in termini di "riforma vera" il problema, si offrono paliativi mirabolanti attraverso **inutili progetti detti delle "scuole al centro"**, nati solo per foraggiare "esperti" esterni ed aumentare l'orario di servizio di docenti e collaboratori scolastici.

5) **Disabilità e inclusione** degli alunni. Mentre si **riducono gli insegnanti di sostegno a "somministratori" di medicinali o assistenti** (vd. legge delega sulla riforma del sostegno) si **tagliano** vergognosamente gli organici, le ore di sostegno e le **prestazioni sanitarie gratuite per i disabili e l'Invalsi chiede di escludere (dopo i diversamente abili) anche bambini e ragazzi stranieri dalla somministrazione dei test standardizzati;**

6) **Attività di formazione per il personale scolastico funzionale al demansionamento.**

Altri pesciolini a cadere nella rete, saranno proprio i Dirigenti Scolastici (anche perché alcuni di essi si credono squali pur essendo soltanto utilissimi tonni).

A loro è riservata una vera e propria mattanza. Si provvederà affinché **si sbranino tra loro perché il preside della scuola capofila sarà il preside più potente, il più allineato all'amministrazione, quello meglio valutato, quello che avrà più soldi, quello della scuola più ricca. Dopo di che, si provvederà ad accorpate e chiudere le istituzioni scolastiche "meno produttive", più costose.**

CHI CI GUADAGNA? Un elemento che salta agli occhi è racchiuso in un'altra domanda: in questo nuovo assetto organizzativo, **che fine faranno la contrattazione integrativa d'istituto e le RSU?** E come verrà **rivisitato il criterio della rappresentatività sindacale oggi connesso alle elezioni RSU?**

L'Unicobas, CHE HA SEMPRE SOSTENUTO l'inemendabilità ed inaccettabilità della "Buona Scuola", ancora una volta invita ad una **lotta vera**. **Non fate approvare in seno ai Collegi dei docenti e ai Consigli d'istituto le reti di ambito, è la stessa circolare ad affermare che gli accordi istitutivi delle reti di ambito devono essere approvate dai Consigli d'Istituto di ciascuna istituzione scolastica e che l'istituzione delle 'reti' non è obbligatoria! Non seguite la corrente, non cadete nelle reti!**

p. l'Esecutivo Nazionale dell'Unicobas Scuola
Alessandra Fantauzzi

LA “MELA AVVELENATA” DELL’ORGANICO DELL’AUTONOMIA. CEDERE LE ORE? NON APRIRE QUELLA PORTA!

Nei primi collegi di settembre alcuni DS stanno tentando, spinti dal MIUR (attraverso le circolari 2805 dell’11/12/2015 e 2852.05-09-2016) di indurre i docenti dei Collegi a votare la diminuzione delle ore dei titolari di cattedra, onde distribuire le ore ai Docenti del cd. “potenziamento”. Se il Docente titolare di cattedra accettasse di essere “spostato” sul “potenziamento” perderebbe di fatto la titolarità con quanto ne conseguirebbe. Accettare significa eliminare ogni distinzione dentro l’ “organico dell’autonomia”: cosa gravissima e non prevista nemmeno dalla legge 107/2015 che, al comma 5, non elimina le graduatorie interne d’Istituto, né la “titolarità di sede” per i Docenti assunti in ruolo prima (i quali conservano la titolarità su scuola, decadendo solo per partecipazione alla mobilità volontaria o perché perdenti posto). La L. 107/2015, così come denunciato dall’Unicobas sin dall’inizio, differenzia di fatto lo stato giuridico dei docenti a seconda delle fasi di assunzione. La Circolare 2805 dell’11/12/2015 (atto amministrativo, giuridicamente di rango inferiore alla legge), nonché l’altra analoga e successiva, invece, di fatto, configurano un “organico dell’autonomia” nel quale TUTTI perderebbero la TITOLARITA’, proprio dando ai DS la possibilità di spostare i Docenti “TITOLARI” sul “POTENZIAMENTO” e quindi di fatto parificandoli al ‘potenziamento’ (primo passo per confinare TUTTI negli AMBITI TERRITORIALI). La logica del “mal comune mezzo gaudio”, avallata dagli accordi tra OOSS Confederati, SNALS ed Amministrazione, ribadisce molto ambiguamente quanto dettato unilateralmente dalla Giannini nella Circolare 2805 dell’11/12/2015 a monte di ogni ‘trattativa’. Giuridicamente non è togliendo un diritto acquisito che si fa acquisire quello stesso diritto a chi per legge non ce l’ha. Probabilmente le organizzazioni di cui sopra con quegli accordi hanno finto di tutelare i neoassunti, che avrebbero tutelato davvero solo con un vero “Vietnam” nelle scuole, promesso ma mai effettuato, per es. non firmando gli accordi sulla mobilità, alzando il livello del conflitto e rivendicando la TITOLARITA’ su sede per TUTTI (anche con una campagna di ricorsi).

L’Unicobas ribadisce che trova VERGOGNOSA la differenziazione introdotta dalla L.107/2015 tra Docenti, per questo ribadisce la NECESSITA’ di una REALE ED INCISIVA MOBILITAZIONE DI TUTTA LA CATEGORIA AL FINE DI ESTENDERE IL DIRITTO ALLA TITOLARITA’ SU SEDE E NON SULL’ORGANICO POTENZIATO (O SU ‘AMBITO’) A TUTTI.

Nella scuola Primaria l’unico ‘buon utilizzo’ del ‘potenziato’ potrebbe consistere solo nel produrre più classi a tempo pieno (fornendo quindi classi e titolarità di fatto per i neo-assunti). La storiella dell’organico ‘unico’ (della ‘autonomia’) non può invece far sì che i dirigenti mettano in posizione critica quanti godono della titolarità piena nell’istituto perché assunti ante-riforma, in fase ‘A’ o per trasferimento, addirittura ‘by-passando’ la legge (che non lo prevede). Neppure se ‘confortata’ da due circolari del Miur, perché queste non possono modificare la L. 107/2015 (la quale, se prevede l’organico dell’autonomia, nulla può contro le graduatorie di istituto, che segnano la linea di demarcazione fra titolari in senso pieno e, purtroppo, non più titolari). L’ambiguità dell’accordo sottoscritto da alcune sigle, in piena sintonia con le circolari della Giannini, rafforza la pericolosità dell’operazione, tramite la quale i dirigenti più accorti, ben sapendo che non potrebbero imporre ‘spezzatini’ di cattedre senza il consenso degli interessati, giocano la carta del ‘pietismo’ verso la fase ‘C’ ed il potenziamento, chiedendo disponibilità gratuita a cedere ore (apparentemente) in loro favore. Occorre quindi non dare tale disponibilità (cosa che, peraltro, inquinerebbe anche il criterio della continuità didattica) e fare ricorso laddove la sottrazione di ore alle cattedre venisse operata d’ufficio. Una cattedra sotto le 24 h., con completamenti astrusi (o con il demansionamento al livello della supplenza spicciola), così come una cattedra alle Medie o alle Superiori sotto le 18 h., è il passo decisivo verso una posizione precaria nell’istituto, integrandosi come cattedra a ‘completamento orario’ (in stile vecchia ‘DOP’), realizzando un’omologazione in basso dei diritti che è assolutamente inaccettabile. I neo-assunti dovrebbero invece far valere i propri diritti (e, finalmente, la loro fattiva opposizione alla L. 107), ricorrendo contro i numerosi demansionamenti su cattedre per le quali non sono abilitati o sulle supplenze e pretendendo una posizione precisa e funzionale al non discriminatorio ‘buon andamento della pubblica amministrazione’, nonché alla qualità della didattica ed al rispetto della professionalità degli insegnanti. Dobbiamo avviare nella Scuola una politica di resistenza (e non di acquiescenza), simile per certi versi - mutatis mutandis - alla ‘rigidità operaia’ degli anni ‘60 e ‘70, o finiremo maciullati (ed a ben vedere, altrimenti a cosa servirebbe ‘il sindacato’?). Il ‘pietismo’ e la flessibilità non hanno nulla a che fare con la lotta, la dignità professionale e la qualità e l’indipendenza ed autonomia della Scuola e della funzione docente.

Ricordiamo che NESSUNO (NEMMENO IL COLLEGIO ALL’UNANIMITA’) PUÒ OBBLIGARE UN TITOLARE DI DIRITTO AD ACCETTARE DI PERDERE ORE a vantaggio di progetti o di altri colleghi con meno punti. Se il DS, invece, obbligasse qualcuno ad accettare diminuzioni di orario cattedra contro la sua volontà l’UNICOBAS SCUOLA ribadisce che per gli iscritti mette a disposizione le proprie strutture legali a TITOLO GRATUITO (con esclusione delle TASSE GOVERNATIVE OBBLIGATORIE).



LEGGERE

IL CEDOLINO



Personale Scuola: La GUIDA su come leggere il proprio cedolino

di **Giovanni Calandrino** – La guida completa su come leggere correttamente il proprio cedolino.

Tutto il personale della scuola può scaricare il proprio cedolino sul sito NoiPA all'indirizzo <https://noipa.mef.gov.it/>. Il cedolino di stipendio è composto da una struttura standard, che prevede tre pagine logiche (ovvero composte da una o più pagine fisiche a seconda della quantità di informazioni da prospettare).

La prima pagina, con informazioni riepilogative, la seconda pagina logica con gli elementi di dettaglio delle informazioni riepilogative contenute nella prima pagina, ed infine la terza che contiene eventuali note all'amministrato.

Di seguito il dettaglio delle 3 pagine:

I PAGINA

1		2 TA Gennaio 2010		3 CEDOLINO: 12345678	
4 Anagrafica del dipendente		5 Ente di appartenenza			
Cognome: ROSSI Nome: MARIO		Attreb. appartenenza: UFFICIO SINISTRI			
Codice fiscale: 1234567890123456		Ufficio responsabile: ROMA		Codice fiscale: 12345678901	
Data di nascita: 14/11/1910		Codice fiscale: 12345678901		Ufficio servizio: 113 -UFFICIO SINISTRI	
Comune di residenza: ROCCA CANNUCCIA					
N° partita: 12345678					
6 Posizione giuridico-economica					
Inquad.: PRIMA AREA A3 AG.FISCALI		Tipo rapporto: Tempo indeterminato con part-time		Qualifica: ABC1	
Tipo Liquidaz.: CCT		Cassa previdenza: NESSUNA			
7 Dettaglio detrazioni					
Libero dipend.: 83,00		Coniuge: 0,00		Figli n.: 0	
Altri fam. n.: 0		Det. altri fam.: 0,00		Det. figli: 0,00	
		Figli min. 3 anni n.: 0		Maggior figli min. 3 anni: 0,00	
				Totale: 83,00	
8 Estremi di pagamento					
Pagamento tramite accredito su CC bancario/postale:					
BANCA DI ROCCA CANNUCCIA S.P.A.		PIAZZA MAZZINI 0 00100 ROMA			
COORD.BAN: IT1234567890123456789012345		VALUTA/SESTORI: 27 Gennaio 2010			
9 DATI RIEPILOGATIVI DELLA RETRIBUZIONE					
Descrizione		Ritenute	Competenze		
Competenze fisse					
Stipendio			1.798,97		
Altri assegni			488,29		
Competenze accessorie					
Assegni accessori			330,56		
Ritenute					
Previdenziali		303,88			
Fiscali		608,19			
Altre ritenute		10,94			
Conguagli fiscali					
730		2.000,00			
Totale		2.923,01	3.177,82		
Totale netto			254,81		
Quanto cedibile			0,00		
10 Importi progressivi					
Imponibile AC: 0,00		IRPEF AC: 0,00		Aliquota massima: 38,00	
Imponibile AP: 0,00		IRPEF AP: 0,00		Aliquota media: 24,53	
11 Riferimenti per informazioni:					
Per recapiti e orari consultare il sito: http://www.aag.mef.gov.it/olevotet.nmi					
12					

Voce	Descrizione
(1) Logo	Logo del Ministero dell'Economia e Finanze - Direzione Centrale dei Sistemi informativi e dell'Automazione - Servizio SPT
(2) Rata	Mese e anno di riferimento della rata di stipendio
(3) ID cedolino	Identificativo del cedolino da utilizzare nel caso in cui il dipendente richieda un prestito presso una banca/finanziaria aderente al progetto Creditonet.
(4) Anagrafica del dipendente	<p>La sezione riporta i dati anagrafici dell'intestatario del cedolino quali: cognome, nome, codice fiscale, data di nascita, comune di residenza e né partita.</p> <p>Il domicilio fiscale e il Comune di appartenenza sono informazioni necessarie per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ individuare l'aliquota addizionale Comunale da applicare in sede di conguaglio fiscale sulla retribuzione annuale percepita ➤ inoltrare eventuali comunicazioni al dipendente. <p>Si ricorda che, per una corretta applicazione dell'aliquota addizionale, è necessario dare comunicazione al proprio ufficio responsabile, di eventuali variazioni intervenute entro il 31 dicembre.</p> <p>Il n° partita è il codice di iscrizione numerico necessario per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ identificare in modo univoco il dipendente nel Sistema SPT ➤ consultare le informazioni presenti sulla banca dati SPT ➤ presentare eventuali comunicazioni all'ufficio responsabile
(5) Ente di appartenenza	La sezione riporta i dati dell'amministrazione, dell'Ufficio Responsabile e del relativo codice fiscale e dell'Ufficio di Servizio del dipendente.
(6) Posizione giuridico-economica	<p>La sezione riporta i dati della posizione giuridico-economica del dipendente: l'inquadramento, il tipo di rapporto, la qualifica, il tipo di liquidazione e la cassa previdenziale.</p> <p>Tali informazioni identificano la posizione professionale del dipendente necessaria per calcolare l'importo economico spettante.</p> <p>Il primo carattere del codice della qualifica identifica il comparto di contrattazione collettiva di appartenenza, come ad esempio: "X" identifica il comparto Ministeri; "K" il comparto Scuola, "L" i Dirigenti, "H" i Magistrati, "W" i vigili del Fuoco, ecc.</p>
(7) Dettaglio detrazioni	La sezione contiene i dati che indicano l'importo totale delle detrazioni sia di base che per carichi di famiglia. Tale importo diminuisce l'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) calcolata, in base alle aliquote vigenti, sull'imponibile fiscale al netto delle ritenute previdenziali.
(8) Estremi di pagamento	<p>La rata del mese in corso può essere erogata tramite accreditamento su conto corrente bancario o postale oppure in contanti, presso la Tesoreria Provinciale o Ufficio Postale.</p> <p>In questa sezione del cedolino si riportano le informazioni relative alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ modalità con le quali viene eseguito il pagamento dello stipendio e, nel caso di accreditamento lo sportello bancario e le coordinate bancarie; ➤ data di valuta, che rappresenta la data dalla quale l'importo liquidato è disponibile
(9) Dati riepilogativi della retribuzione	<p>la sezione contiene i dati di riepilogo della retribuzione, ovvero i soli importi totali riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ competenze fisse: stipendio, altri assegni, assegno nucleo familiare, arretrati a debito, arretrati a credito, tredicesima. ➤ competenze accessorie: assegni accessori. ➤ ritenute: previdenziali, fiscali al netto delle detrazioni, altre ritenute. ➤ conguagli fiscali: 730
(10) Importi progressivi	<p>La sezione contiene gli importi progressivi riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ imponibile anno corrente ➤ irpef anno corrente ➤ aliquota massima - nel campo relativo all'imponibile vengono indicati gli importi relativi alla tredicesima e agli eventuali arretrati riferiti all'anno corrente ➤ imponibile anno precedente ➤ irpef anno precedente ➤ aliquota media - nel campo relativo all'imponibile vengono indicati gli importi relativi agli arretrati dell'anno precedente
(11) Riferimenti per informazioni	La sezione contiene i riferimenti utili per richiedere informazioni agli uffici competenti.
(12) Codici bidimensionali	I codici grafici bidimensionali sono necessari alla certificazione del cedolino, qualora lo stesso venisse presentato come documento attestante il proprio reddito. Al loro interno è registrato il contenuto completo del documento nonché la firma elettronica.

II PAGINA

6 Cod.		Descrizione		Ritenute		Competenze	
Competenze fisse							
STIPENDIO							
ABC1		STIPENDIO TABELLARE				1.155,27	
123/456		RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'				63,90	
789/345		MAGGIORAZIONE R.I.A.				32,52	
123/321		CONGLOBATA ABC1				507,28	
ALTRI ASSEGNI							
121/543		ASS. AD PERSONAM				11,25	
433/546		IND. AMMINISTRAZIONE AGENZIE PRIMA AREA A3				477,04	
Competenze accessorie							
Assegni accessori							
GF55/HG65		QWE - dal 123456 al 123456				500,75	
WE22/DC33		ACCESSORIO ESENTE PREV. FISC. - dal 123456 al 123456				345,45	
ED31/FD32		STRAORDINARIO DIURNO - Qta. 1 - Imp. 7,72 - Rif. 123456				84,36	
Ritenute							
PREVIDENZIALI		Imponibile	Aliquota	Importo			
	INPDAP	2.832,37	8,800 su 100	249,24			
	OP. DI PREV./TFR	2.236,01	2,500 su 80	44,73			
	FONDO CREDITO	2.832,37	0,350 su 100	9,91			
	Totale ritenute previdenziali				303,88		
FISCALI		Imponibile	Aliquota	Importo			
	IRPEF ad aliquota massima		38,000	202,00			
	IRPEF ad aliquota media		24,530				
	IRPEF ad aliquota progressiva	1.996,92		489,19			
	Totale detrazioni			83,00			
	Totale ritenute fiscali al netto delle detrazioni				608,19		
ALTRE RITENUTE							
800/SZ	RITENUTA SINDACALE				10,94		
Conguagli fiscali							
730							
123/R45		CONGUAGLIO IRPEF scad. 123456			2.000,00		
Totale:					2.923,01	3.177,82	
Totale netto:						254,81	
7 Importi progressivi							
Imponibile AC:	0,00	IRPEF AC:	0,00	Aliquota massima:	38,00		
Imponibile AP:	0,00	IRPEF AP:	0,00	Aliquota media:	24,53		
8							
1234567890123456789012						pag. 2 di 2	



Voce	Descrizione
(1) Logo	Logo del Ministero dell'Economia e Finanze - Direzione Centrale dei Sistemi informativi e dell'Automazione - Servizio SPT
(2) Rata	Mese e anno di riferimento della rata di stipendio
(3) ID cedolino	Identificativo del cedolino da utilizzare nel caso in cui il dipendente richieda un prestito presso una banca/finanziaria aderente al progetto Creditonet.
(4) Anagrafica del dipendente	<p>La sezione riporta i dati anagrafici dell'intestatario del cedolino quali: cognome, nome, codice fiscale, data di nascita, comune di residenza e n° partita.</p> <p>Il domicilio fiscale e il Comune di appartenenza sono informazioni necessarie per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ individuare l'aliquota addizionale Comunale da applicare in sede di conguaglio fiscale sulla retribuzione annuale percepita ➤ inoltrare eventuali comunicazioni al dipendente. <p>Si ricorda che, per una corretta applicazione dell'aliquota addizionale, è necessario dare comunicazione al proprio ufficio responsabile, di eventuali variazioni intervenute entro il 31 dicembre.</p> <p>Il n° partita è il codice di iscrizione numerico necessario per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ identificare in modo univoco il dipendente nel Sistema SPT ➤ consultare le informazioni presenti sulla banca dati SPT ➤ presentare eventuali comunicazioni all'ufficio responsabile
(5) Ente di appartenenza	La sezione riporta i dati dell'amministrazione, dell'Ufficio Responsabile e del relativo codice fiscale e dell'Ufficio di Servizio del dipendente.
(6) Dati di dettaglio della retribuzione	<p>la sezione contiene i dati di dettaglio delle voci di retribuzione che compongono gli importi totali riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ competenze fisse: stipendio, altri assegni, assegno nucleo familiare, arretrati a debito, arretrati a credito, tredicesima. ➤ competenze accessorie: assegni accessori. ➤ ritenute: previdenziali, fiscali al netto delle detrazioni, altre ritenute. ➤ conguagli fiscali: 730
(7) Importi progressivi	<p>La sezione contiene gli importi progressivi riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ imponibile anno corrente ➤ irpef anno corrente ➤ aliquota massima - nel campo relativo all'imponibile vengono indicati gli importi relativi alla tredicesima e agli eventuali arretrati riferiti all'anno corrente ➤ imponibile anno precedente ➤ irpef anno precedente ➤ aliquota media - nel campo relativo all'imponibile vengono indicati gli importi relativi agli arretrati dell'anno precedente
(8) Riferimenti per informazioni	La sezione contiene i riferimenti utili per richiedere informazioni agli uffici competenti.
(9) Codici bidimensionali	I codici grafici bidimensionali sono necessari alla certificazione del cedolino, qualora lo stesso venisse presentato come documento attestante il proprio reddito. Al loro interno è registrato il contenuto completo del documento nonché la firma elettronica.

III PAGINA

 1 Ministero dell'Economia e delle Finanze — SERVICE PERSONALE TESORO — Direzione Centrale dei Sistemi Informativi e dell'Innovazione			
2 TA: Gennaio 2010		3 CEDOLINO: 12345678	
4 Anagrafica del dipendente Cognome: ROSSI Nome: MARIO Codice fiscale: 1234567890123456 Data di nascita: 14/11/1810 Comune di residenza: ROCCA CANNUCCIA N° partita: 12345678		5 Ente di appartenenza Anm.ne appartenenza: UFFICIO SINISTRI Ufficio responsabile: ROMA Codice fiscale: 12345678901 Ufficio servizio: 113 -UFFICIO SINISTRI	
6 MESSAGGI			
AVVISO DEBITO: Si informa che la ritenuta identificata con il codice 800/103-203 si riferisce al debito accertato per i seguenti periodi di assenza: - dal 09/06/2009 al 09/06/2009 per MALATTIA DL112/08 IND.A Si informa la S.V. che il debito verrà recuperato con ritenuta mensile fino al 10/09			
7			
			

Voce	Descrizione
(1) Logo	Logo del Ministero dell'Economia e Finanze - Direzione Centrale dei Sistemi informativi e dell'Automazione - Servizio SPT
(2) Rata	Mese e anno di riferimento della rata di stipendio
(3) ID cedolino	Identificativo del cedolino da utilizzare nel caso in cui il dipendente richieda un prestito presso una banca/finanziaria aderente al progetto Creditonet.
(4) Anagrafica del dipendente	<p>La sezione riporta i dati anagrafici dell'intestatario del cedolino quali: cognome, nome, codice fiscale, data di nascita, comune di residenza e n° partita.</p> <p>Il domicilio fiscale e il Comune di appartenenza sono informazioni necessarie per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ individuare l'aliquota addizionale Comunale da applicare in sede di conguaglio fiscale sulla retribuzione annuale percepita ➤ inoltrare eventuali comunicazioni al dipendente. <p>Si ricorda che, per una corretta applicazione dell'aliquota addizionale, è necessario dare comunicazione al proprio ufficio responsabile, di eventuali variazioni intervenute entro il 31 dicembre.</p> <p>Il n° partita è il codice di iscrizione numerico necessario per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ identificare in modo univoco il dipendente nel Sistema SPT ➤ consultare le informazioni presenti sulla banca dati SPT ➤ presentare eventuali comunicazioni all'ufficio responsabile
(5) Ente di appartenenza	La sezione riporta i dati dell'amministrazione, dell'Ufficio Responsabile e del relativo codice fiscale e dell'Ufficio di Servizio del dipendente.
(6) Messaggi	La sezione riporta le comunicazioni dell'amministrazione al dipendente
(7) Codici bidimensionali	I codici grafici bidimensionali sono necessari alla certificazione del cedolino, qualora lo stesso venisse presentato come documento attestante il proprio reddito. Al loro interno è registrato il contenuto completo del documento nonché la firma elettronica.

Fonte NoiPA



SENTENZE

VARIE



TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA

SENTENZA DIRITTO

ASSEMBLEA

ANCHE FUORI

I LOCALI

DELLA SCUOLA

IL TRIBUNALE DI CIVITAVECCHIA

In persona della dott.ssa Stefania Ciani in funzione di Giudice del lavoro ha pronunciato il seguente

DECRETO

Nel procedimento iscritto al n. 3207 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2001.

A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 6 dicembre 2001;

letti ed esaminati gli atti di causa, nonché le note depositate da entrambe le parti;

osserva

Con ricorso ex art. 28 Legge n. 300 del 1970, depositato in data 2 novembre 2001, il Sindacato Unicobas Scuola, Segreteria Provinciale di Roma, in persona del segretario provinciale Stefano D'Errico e Caperna Antonio, rappresentante RSU eletto nella lista Unicobas dell'Istituto Comprensivo A. Da Sangallo — Manzi, di Civitavecchia, esponeva che il dirigente scolastico dell'Istituto Comprensivo Da Sangallo — Manzi, aveva dapprima rigettato la richiesta formulata dal Caperna, in qualità di RSU, di convocazione dell'assemblea in orario di servizio, asserendo che le assemblee sindacali in luoghi di lavoro potrebbero essere indette solo se sottoscritte a maggioranza dai rappresentanti sindacali unitari; successivamente aveva condizionato, all'esito della sottoscrizione della richiesta anche da parte del secondo membro della RSU, la concessione dei permessi per la partecipazione all'assemblea in orario di servizio alla verifica del permanere della volontà maggioritaria; infine aveva negato l'autorizzazione perché l'assemblea avrebbe dovuto tenersi presso il primo circolo scolastico sito in Civitavecchia, Via Apollodoro n. 88 e non nei locali della scuola Da Sangallo — Manzi.

Tutto ciò premesso e ritenuta l'illegittimità e l'antisindacalità del comportamento tenuto, il sindacato Unicobas ricorreva all'intestato Tribunale affinché con decreto immediatamente esecutivo dichiarasse antisindacale la denunciata condotta e, in conseguenza, ordinasse al Ministero della Pubblica Istruzione, al Provveditorato degli Studi di Roma e al Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo Da Sangallo — Manzi, la cessazione del comportamento antisindacale e discriminatorio posto in essere nei confronti del sindacato ricorrente, e, per l'effetto, vietare la reiterazione di detta condotta, riconoscere il diritto a richiesta del rappresentante sindacale eletto RSU in rappresentanza dell'Unicobas di indire assemblea sindacale in orario di servizio anche fuori della locali della scuola, sancire la concessione dei permessi agli iscritti all'Unicobas ed al personale dell'Istituto resistente necessari per la partecipazione alle assemblee, inibire ogni verifica circa il permanere della volontà maggioritaria; chiedeva, infine, di disporre l'affissione dell'emanando decreto nei luoghi di lavoro accessibili a tutti i lavoratori per la durata di trenta giorni e la pubblicazione dello stesso sui quotidiani il Messaggero e la Repubblica a cura e spese dei convenuti.

Si costituivano in giudizio, a mezzo dell'ufficio dell'Avvocatura Generale dello Stato, il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, il Provveditorato agli Studi di Roma e l'Istituto Comprensivo Da Sangallo — Manzi, ciascuno in persona del rispettivo legale rappresentante pro tempore, che, preliminarmente, eccepivano l'inammissibilità del ricorso proposto dal Caperna; nel merito contestavano la fondatezza del ricorso medesimo chiedendone il rigetto.

All'udienza del 6 dicembre 2001, sentite le parti il Giudice si riservava di decidere concedendo termine per il deposito di note fino al 18 gennaio 2002.

Preliminarmente deve essere esaminata l'eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata dai resistenti.

La stessa è solo in parte fondata e merita di essere accolta per quanto di ragione. Il presente ricorso, infatti, è stato proposto dal sindacato Unicobas Scuola, Segreteria Provinciale, sulla cui legittimazione attiva, non è dato dubitare, e dal Caperna che, viceversa, in quanto RSU non è legittimato ad introdurre il procedimento di cui all'art. 28 Legge n. 300 del 1970 e sulla cui "esclusione" dallo stesso ha concordato la medesima parte ricorrente.

Ciò premesso, nel merito il ricorso è fondato e merita di essere accolto.

Il contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998 prevede, infatti, all'art. 2 comma 2 che "le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10"; questa norma prevede, a sua volta, che "i dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1988, hanno diritto ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato sono: i componenti delle RSU....".

Orbene il dato testuale non consente di interpretare la norma nel senso che legittimati ad indire le assemblee sindacali sono i componenti della RSU nel loro complesso ovvero unitariamente considerata. La dottrina più attenta, dal canto suo, non ha mancato di rilevare che il tenore letterale dell'accordo interconfederale del 1993, che ha sancito la scomparsa delle RSA di cui all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e la creazione delle RSU, depona nel senso di escludere che queste ultime siano esclusivamente un organismo plurisoggettivo, in cui la rilevanza esterna va riconosciuta solo all'organo collegiale.

Il legislatore del 1970, con la disposizione di cui al più volte menzionato art. 19 della legge n. 300, aveva previsto la creazione di tante RSA quante erano le associazioni titolari dei requisiti previsti dalla medesima norma e ad ognuna aveva riconosciuto il diritto di assemblea, secondo il disposto del successivo art. 20, riconoscendo, in tal modo, il diritto di ogni associazione sindacale, costituita in RSA, ad indire assemblee, singolarmente o congiuntamente. Orbene non v'è alcuna norma che indica a ritenere che l'avvicendamento delle RSU alle RSA abbia fatto venir meno il diritto di assemblea già riconosciuto ad ogni associazione sindacale costituita in RSA, dovendosi, piuttosto, riconoscere che siffatto diritto spetta attualmente alle organizzazioni sindacali elette nell'ambito della RSU, quale risulta essere, nel caso di specie, l'odierna ricorrente.

Conseguentemente ad ogni singola componente sindacale eletta nella Rsu devono essere riconosciuti quei diritti e quelle prerogative prima spettanti alle organizzazioni sindacali costituite in RSA.

Quanto al diritto di indire assemblee sindacali, in particolare, esso deve, quindi, essere riconosciuto non solo alla RSU in quanto tale, bensì anche alle singole associazioni sindacali elette in seno alla RSU. Lo stesso accordo interconfederale del 1° dicembre 1993, del resto, ha espressamente riconosciuto il diritto di ogni associazione sindacale stipulante il contratto collettivo nazionale di lavoro di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, con ciò escludendo che la RSU abbia rilevanza solo unitariamente considerata.

Priva di alcun è la tesi che pretende di correlare gli artt. 2 e 10 del contratto collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 con l'art. 8 comma 1 dell'accordo collettivo quadro per la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni del 7 agosto 1998, a norma del quale "le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti": l'art. 8 citato, infatti, disciplina unicamente l'attività delle R.S.U., non già l'esercizio delle prerogative sindacali dei suoi componenti.

Diversamente opinando, ovvero ritenendo che anche in campi ed ambiti differenti dall'attività posta in essere dalla RSU o per il principio dell'unitarietà, verrebbero frustrati i diritti dei membri di minoranza della RSU che potrebbero non ottenere mai l'avallo delle proprie iniziative sindacali o potrebbero vedere limitate le stesse.

Per completezza giova, inoltre, evidenziare che a nulla rileva il disposto dell'art. 13 del contratto collettivo nazionale integrativo del comparto scuola del 15 marzo 2001, sia perché porterebbe a sopprimere di fatto i diritti previsti e disciplinati dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori, sia perché attribuirebbe alla pubblica amministrazione il potere di scegliere, attraverso la scelta di sottoscrivere il contratto con date organizzazioni sindacali, il potere di scegliere altresì le organizzazioni che possono beneficiare o meno delle prerogative sindacali normativamente riconosciute, ciò che rappresenta, all'evidenza, una conseguenza inaccettabile.

Quanto al luogo di svolgimento delle assemblee sindacali, mette conto rilevare che, tenuto conto della ratio della norma di cui all'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori, devono considerarsi legittimamente indette le assemblee che si svolgono in luoghi diversi da quelli in cui i lavoratori prestano la propria attività, ma pur sempre di pertinenza del datore di lavoro.

Tale conclusione è confortata dal disposto del citato art. 13 del contratto collettivo del 15 marzo 2001 che fa riferimento a locali idonei. Nel caso specifico, pertanto, l'indizione dell'assemblea in una scuola diversa da quella di pertinenza della RSU non può considerarsi illegittima.

Per tutti motivi sopra esposti deve, dunque, essere dichiarata l'antisindacalità della condotta denunciata e, per l'effetto, deve essere ordinato al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, al provveditorato agli Studi di Roma ed al Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo A. Da Sangallo — Manzi di Civitavecchia di cessare il predetto comportamento, di riconoscere a richiesta del rappresentante e letto RSU dell'Unicobas il diritto di indire assemblea sindacale in orario di servizio anche fuori dai locali della scuola, di concedere agli iscritti all'Unicobas ed al personale dell'Istituto medesimo i permessi retribuiti necessari per la partecipazione alle assemblee sindacali.

Non può, viceversa, trovare accoglimento la domanda di inibitoria di ogni verifica circa il permanere della volontà maggioritaria o unanime nell'ambito della RSU non essendo stato questo il motivo del diniego di assemblea nel caso specifico, ma essendosi limitato il Dirigente Scolastico dell'Istituto resistente a manifestare un intento futuro.

Ricorrono giusti motivi, avuto riguardo alle ragioni della decisione ed ai dubbi interpretativi esistenti in materia, per disporre l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale, pronunciando sul ricorso ex art. 28 Legge n. 300 del 1970 presentato in data 2 novembre 2001 da Unicobas Scuola Segreteria Provinciale di Roma e Caperna Antonio, disattesa ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione, così decide:

dichiara il difetto di legittimazione attiva di Caperna Antonio;

accoglie il ricorso e per l'effetto dichiara antisindacale il comportamento di cui è causa;

ordina al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, al Provveditorato agli Studi di Roma ed al Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo A. Da Sangallo Manzi di Civitavecchia:

- di cessare dal comportamento posto in essere nei confronti della RSU Unicobas;
- di consentire, a richiesta della RSU Unicobas di indire assemblea sindacale in orario di servizio in locali idonei anche fuori dei locali della scuola;
- di concedere agli iscritti all'Unicobas ed al personale dell'Istituto medesimo i permessi retribuiti necessari per la partecipazione alle assemblee sindacali.

Dichiara integralmente le spese di lite tra le parti.

Manda alla cancelleria di comunicare il presente decreto alle parti.

Così deciso in Civitavecchia il 28 gennaio 2002

Il Giudice
Dott.ssa Stefania Ciani

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Civitavecchia 31 GEN 2002

Il Cancelliere
Pasquale Scicchitano

TRIBUNALE DI FROSINONE

SENTENZA DIRITTO

INFORMAZIONE

RSU

**TRIBUNALE DI FROSINONE
MAGISTRATURA DEL LAVORO**

Cron. 5165/02
RAL 144/02

Decreto ex art. 28 1.300/70

Relativo al procedimento per la repressione di condotta antisindacale, iscritto al n. 144/2000 vertente
TRA

SINDACATO UNICOBAS SCUOLA, in persona del Segretario Provinciale, Prof.ssa Rosaria Migali, rappresentata e difesa dall' avv. Chiarina Ianni.

CONTRO

ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE "MICHELANGELO BUONARROTI" di Fiuggi in persona del L. Pt.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE SCIENTIFICA E DELL'RICERCA, in persona del Ministro p. t., entrambi rappresentati e difesi dall'Avvocatura Generale dello Stato.

IL GIUDICE

Visti gli atti del procedimento; sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza; udite le parti e lette le note autorizzate;

OSSERVA IN FATTO

Con ricorso del 25/1/2002, l'organizzazione sindacale ricorrente, sulla premessa che la partecipazione delle delegazioni sindacali ed in particolar modo della propria nell'organizzazione della scuola e nelle scelte generali, restava di frequente frustrata dal comportamento del dirigente dell'Istituto, chiedeva che il giudice adito dichiarasse antisindacale il comportamento del Dirigente, rimuovendone gli effetti.

Premesso che l'art 6 ccni ribadiva l'esigenza di assicurare una reale partecipazione del Sindacato alle scelte gestionali della scuola, attraverso l'istituto dell'informazione preventiva, in materie come la formazione delle classi, mobilità del personale, ripartizione ed attribuzione dei fondi di incentivazione, l'organizzazione ricorrente precisava che in data 20-9-01, in vista dell'inizio delle lezioni, la propria rappresentante RSU, anche nella veste di segretaria provinciale **UNICOBAS** chiedeva al Dirigente l'attuazione dell'informazione preventiva e successiva di cui all'art. 6, sollecitando un incontro per l'esame congiunto su questioni attinenti all'organizzazione di corsi di aggiornamento ed orario scolastico;

che la Dirigente riscontrava la richiesta rimettendo la discussione ad una futura riunione delle RSU e dei sindacati firmatari di contratto di futura convocazione;

che alle successive sollecitazioni il dirigente, con nota del 3/10/2001, rimandava all'incontro con le RSU da convocarsi, la discussione sulle materie per le quali occorreva l'informazione preventiva;

che disposta unilateralmente una riunione delle RSU per il 10/10/2001, non veniva in questa sede trattata l'informazione preventiva relativa all'anno 2001-2002;

che le richieste nuovamente e ulteriori notizie sull'assegnazione del personale ATA e le notizie di cui alle precedenti richieste, la Dirigente non ottemperava, reiterando un comportamento omissivo e provocatorio.

Disposta la comparizione delle parti, reiterando la notifica del ricorso anche al Ministero, si costituivano sia l'Istituto che il Ministero, difesi dall'Avvocatura di Stato.

Nel chiedere il rigetto del ricorso i convenuti chiarivano nel comportamento del Dirigente scolastico non era ravvisabile alcun intento persecutorio, avendo la stessa convocato la RSU per le attività di informazione preventiva sulle materie per le quali la stessa era prescritta;

che la mancata e compiuta discussione sugli ordini del giorno era dovuta solamente al protrarsi della riunione;

che le successive convocazioni erano state impossibilitate dall'impegno del capo dell'istituto in attività istituzionale;

che, infine, il 1/2/2002 era stata convocata altra riunione, presieduta dal collaboratore vicario, che non si era potuta svolgere per il comportamento della RSU del Sindacato istante, che aveva indotto gli altri componenti ad abbandonare la riunione.

In via istruttoria venivano sentite le parti e i RSU CISL e UIL in qualità di sommari informatori.

MOTIVAZIONE

Lamenta l'organizzazione ricorrente che, di fatto, il Dirigente scolastico, rende impossibile, con il proprio comportamento l'effettiva partecipazione della propria compagine ad un effettivo confronto sulle materie, per le quali è stabilita contrattualmente l'informazione preventiva.

Sotto il profilo fattuale documenta la propria posizione con un carteggio intercorso fra le parti all'inizio dell'anno scolastico, contestando l'effettività e l'efficienza del svolgimento della riunione del 10/10/2001, la mancata ottemperanza anche in questa sede, della prescritta attività informativa e la mancata risposta alle successive sollecitazioni.

Nel corso del procedimento è stata poi convocata altra riunione delle RSU, conclusasi anch'essa senza che si concludesse l'attività prevista dall'art. 6 ccnl.

Individuato quindi l'ambito di indagine da cui occorre partire appare opportuno ricordare in generale che la condotta antisindacale si connota come un comportamento del datore di lavoro idoneo ad impedire e limitare la libertà sindacale. Sotto il profilo normativo il legislatore non dà specificazioni strutturali ponendo, di contro, l'accento esclusivamente sul dato teleologico dell'idoneità della condotta al ledere il bene-interesse protetto. Efficacemente la dottrina ha, infatti, precisato che la fattispecie dell'art. 28 l.300/70 è strutturalmente aperta ma teleologicamente determinata.

La scelta normativa di non tipizzare aprioristicamente il contenuto della condotta antisindacale risponde all'evidente **esigenza di rendere il più possibile sostanziale la tutela apprestando la stessa anche per comportamenti, formalmente corretti, ma di fatto idonei al ledere la libertà sindacale.**

L'ampiezza del dettato ha quindi consentito, attraverso un incessante sviluppo dottrinale e giurisprudenziale, di individuare concretamente il discrimine fra diritto del datore di lavoro di operare le proprie scelte organizzative e le legittime pretese sindacali tenendo altresì conto di come la realtà socio economica mutasse nel tempo.

Ciò comporta la necessità per il Giudice chiamato a valutare comportamenti assunti come lesivi, di ricostruire sempre e comunque il contesto nel quale è stata posta in essere la condotta, distinguendo i comportamenti di dialettica datore di lavoro-sindacato della vera e propria antisindacalità.

Naturalmente detta indagine risulta molto più semplificata quando avviene tramite la violazione di disposizioni normative benché la giurisprudenza, talvolta, anche a fronte di comportamenti non legali non rinunci comunque ad una valutazione concreta del comportamento andando anche a verificare le modalità con cui viene attuato.

Più problematica, invece, risulta l'analisi di comportamenti posti in essere in violazione delle parti normative dei CCNL, non mancando in dottrina neanche un orientamento che tende ad escludere in radice l'utilizzabilità dello strumento costituito dall'art. 28 in quanto in tal modo si renderebbe penalmente rilevante un semplice inadempimento contrattuale.

La maggior parte degli autori, tuttavia, propende per l'utilizzabilità dello strumento in astratto, pur manifestando posizioni più variegata nell'analisi delle singole facoltà concesse dalla contrattazione collettiva. Anche in giurisprudenza si assiste a posizioni non univoche.

In particolare mentre per la giurisprudenza di merito, che appare condivisibile, il ricorso all'art. 28 è generalmente ritenuto ammissibile nel caso di violazione delle parti normative del CCNL, anche quando lo stesso si limita a prevedere un diritto di informazione del Sindacato, la giurisprudenza di legittimità ha sempre mantenuto un indirizzo più prudente che, comunque, di recente (23/4/94 n. 2808) sembra essersi modificato.

Nel comportamento oggetto del presente procedimento, che ha trova anche in precedenti ed analoghe situazioni precedenti fattuali già venuti al vaglio dell'Ufficio, si è di fronte ad una conflittualità, fra le parti, che onestamente trascende il normale e positivo confronto fra le parti socialmente contrapposte.

L'art. 3 del CCNL in vigore dispone, a premessa del Capo II Regolante le Relazioni sindacali, che "il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di temperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita personale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato **alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.**

Indipendentemente quindi dai modelli relazionali in cui si articolano, con riferimento alle varie materie, le relazioni sindacali - regolati dagli articoli seguenti - il principio basilare ed imprescindibile che deve guidare l'intero sistema relazionale deve essere costituito dalla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

Ciò posto, nello specifico, per quanto attiene al caso in esame, dove si lamentano violazioni del modello della partecipazione del sindacato alle scelte gestionali, lo stesso articolo citato (c. 2 lett. B) specifica che esso si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e delle intese, potendo prevedere anche l'istituzione di commissioni paritetiche con finalità propositive.

L'art. 6, nell'ambito delle relazioni di singola istituzione scolastica, regola la materia della partecipazione disponendo che il capo di istituto deve fornire ai soggetti di cui all'art. 9, fra cui, nell'ambito della singola istituzione scolastica, alle RSU, informazione preventiva, consegnando l'eventuale documentazione su:

proposte di formazione delle classi e determinazione di organici,

modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano d'offerta formativa;

utilizzazione dei servizi sociali;

modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;

attuazione della sicurezza sui luoghi di lavoro;

attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto;

criteri di retribuzione e utilizzazione del personale utilizzato per svolgimento di attività aggiuntive;

criteri di assegnazione alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni, ritorni pomeridiani;

modalità organizzative del personale ATA ecc.

Per altre materie è invece prevista l'informazione successiva.

Le varie attività devono essere concluse in certi termini (art. 6 uc) comunque in tempi congrui per assicurare un tempestivo inizio e nonché la necessaria informazione agli allievi ed alle loro famiglie.

Si è sostenuto, in sede di prima interpretazione della bozza del quanto riguarda le relazioni sindacali, pur mantenendo l'impianto del Ccnl 4 agosto 1995, con il contratto in vigore che vi è stato oltre che un delle competenze a favore del livello di contrattazione integrativa nazionale anche un ampliamento delle competenze a livello di singolo istituto che ora prevedono anche che, su alcune materie oggetto di informazione preventiva, si vada ad esame congiunto da concludersi entro 15 giorni. Su queste stesse materie, dovrà svolgersi la contrattazione integrativa, mentre sono state soppresse le materie oggetto di consultazione perché si è ritenuto che quello della consultazione fosse un istituto inutilmente ibrido tra l'esame congiunto e l'informazione preventiva. Inoltre sono state molto limitate le materie oggetto di informazione successiva, mentre sono state ampliate le materie oggetto di informazione preventiva.

E ciò perché l'informazione preventiva, in un assetto ordinario relazioni sindacali, la parte datoriale nel fornire le informazioni preventive le debba correlare di tutte le informazioni a consuntivo che attengono alla materia.

Perciò in sostanza l'informazione successiva non è altro che una parte dell'informazione preventiva.

Fornire solo informazione successiva, dopo aver gestito completamente la cosa di cui trattasi, non ha molto senso in quanto la parte sindacale, ove non concordi su alcune scelte operative fatte, sostanzialmente alcun rimedio da apportare se non quello giudiziale, estraneo di certo ad un corretto assetto delle relazioni sindacali.

Se questo è l'ambito in cui occorre muoversi, è evidente che un comportamento temporeggiatore del capo d'istituto, nonostante le pressioni del Sindacato, tale da rimettere le questioni oggetto di partecipazione preventiva ad un momento successivo all'inizio dell'anno scolastico e comunque a decisione già evidentemente prese, non può che configurare un comportamento scorretto e pertanto oggettivamente antisindacale.

D'altro canto la necessità che i rapporti fra le parti si svolgano sempre in modo corretto e cristallino comporta che anche l'azione sindacale debba connotarsi, al di là del normale scontro fra parti sociali, ad un principio che, nel rispetto delle relative responsabilità e distinzioni di ruolo, persegua l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con l'esigenza di migliorare l'efficienza di servizi destinati, vale la pena di sottolinearlo, alla collettività.

Pertanto se deve, in accoglimento del ricorso dichiararsi antisindacale il complessivo comportamento del capo d'istituto che dovrà attuare la partecipazione sindacale assicurandone la tempestività, rispetto all'anno scolastico, e l'effettività, non può non auspicarsi che anche il comportamento dei componenti della RSU sia improntato a collaborazione, non già nel merito delle questioni in discussione ma alla gestione delle relazioni.

PQM

IL gdl, in accoglimento del ricorso, ordina all'IPSSAR di Fiuggi, in persona del dirigente scolastico, la cessazione del comportamento antisindacale, ordinando che l'informazione rispetto alle materie per cui è imposta sia effettivamente preventiva al fine di assicurare il tempestivo inizio delle lezioni; compensa fra le parti le spese di lite.

7/6/2002

Il Giudice

D.ssa Marini

Depositato in Cancelleria

Oggi 8/6/2002

SENTENZA SU RSU

TRIBUNALE DI VENEZIA

**DOVERE DI DARE
INFORMAZIONE PREVENTIVA SU
FORMAZIONE CLASSI ED
AZZERAMENTO DISPOSIZIONI
ADOTTATE SENZA PREVENTIVA
INFORMAZIONE**

IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI VENEZIA

**Decreto motivato del 19 aprile 2002
Sciogliendo la riserva che precede,
letti gli atti e documenti di causa,**

ritenuto in fatto che lo provinciale di Venezia ha denunciato la antisindacalità del comportamento adottato dalle Direzioni Didattiche convenute per non avere fornito, in violazione del disposto dell'art.6 nr.3 del Ccnl 1998/2001 per il personale della Scuola, la informazione preventiva in ordine alla proposta di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola – con ciò perseguendo oggettivamente lesione delle prerogative e della libertà sindacale – ed ha rilevato la attualità del comportamento denunciato per il permanere dei suoi effetti (situazione di incertezza, ostacolo al libero svolgimento della attività sindacale);

che le Direzioni Didattiche non si sono costituite;

Osserva in diritto

La doglianza della OOSS ricorrente è fondata in quanto l'art. 6 nr.3 del CCNL di settore espressamente stabilisce che "il capo d'istituto fornisce ai soggetti sindacali di cui all'art.9 una informazione preventiva, consegnando la eventuale documentazione, sulle seguenti materie:

a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola...". Il documento prodotto dal ricorrente - prospetto definitivo dei posti di organico attribuiti per l'anno 2002/2003 per l'insegnamento della lingua straniera del Provveditore agli Studi - attesta la decisione in ordine ai citati organici è stata adottata senza alcuna preventiva informativa allo ...; il segretario provinciale della OOSS ricorrente, ha riferito di avere sollecitato sia lo scorso anno che quest'anno la informativa preventiva prevista contrattualmente.

Ai dati di fatto acquisiti consegue che va accertata la antisindacalità del comportamento denunciato quale posto in essere dalle Direzioni Didattiche convenute ravvisandosene gli estremi di legge: sussiste infatti sia la componente oggettiva di antisindacalità nella violazione della previsione contrattuale, sia la componente soggettiva ravvisabile in re ipsa nella violazione indicata in quanto afferente una prerogativa sindacale riconosciuta dal CCCNL ad essere informata preventivamente in ordine alla proposta di formazione degli organici della Scuola all'evidente fine di una eventuale tutela dei lavoratori . Sussiste altresì la attualità della condotta antisindacale ravvisabile nei perduranti effetti di indubbia lesione del prestigio e della prerogativa sindacale nonché di compromissione del libero svolgimento delle attività del sindacato.

P.Q.M.

Accertata la antisindacalità del comportamento tenuto dalle Direzioni Didattiche convenute e consistito nell'omettere la informativa preventiva alla OOSS ricorrente in ordine alla formazione degli organici e delle classi per l'anno 2002/2003, per l'effetto ordina alle Direzioni Didattiche (...)

di cessare il comportamento su indicato e di rimuoverne gli effetti azzerando il procedimento e il provvedimento di formazione delle classi e di determinazione degli organici del personale docente per l'anno scolastico 2002/2003 e fornendo preventivamente allo ricorrente la informazione preventiva in ordine alla materia de qua.

Le spese di procedura, liquidate in euro 1000 oltre accessori sono a carico delle convenute in solido tra loro.

TRIBUNALE DI LUCCA

IL CONTRATTO D'ISTITUTO

È VALIDO SOLO

CON FIRMA RSU

DA AW. CLAUDIO ALTINI
 A UNICOBAS SCUOLA
 FAX 0571/116114

TRIBUNALE DI LUCCA

Sezione lavoro

N. 1386/2008 Ruolo Generale

IL GIUDICE

a scioglimento della riserva che precede
 ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

1. La vicenda oggetto di giudizio può, in fatto, sintetizzarsi come segue.

Le trattative per la stipula del contratto integrativo di istituto per l'anno scolastico 2007/2008 tra la Dirigente Scolastica ed i membri della R.S.U. (Prof.ssa Milianti per lo SNALS, Prof.ssa Cucino per la UNICOBAS, Prof. Carlotti per la CGIL) nella seduta del 13 giugno 2008 erano giunte alla determinazione di una bozza finale. Per tale seduta non fu compilato alcun verbale.

Il Prof. Carlotti predisponendo, in accordo con le intese raggiunte, il testo del contratto integrativo di istituto, inviandolo per posta elettronica all'altra rappresentante sindacale Prof.ssa Milianti ed al DSGA, specificando: *"ecco il contratto con le modifiche fatte venerdì. Per me va bene così"* (vedi tra i documenti prodotti da parte convenuta; vedi anche deposizione del teste Carlotti: *"Nella riunione del 13 giugno si esaminò il contratto integrativo aziendale, esaminammo alcuni punti che erano rimasti. Mi viene esibito il messaggio di posta elettronica in data 16 giugno, il testo inviato per me poteva considerarsi la bozza definitiva; doveva essere inviata ai revisori dei conti e poi firmata dopo il controllo da parte dei revisori dei conti ed anche un nuovo controllo interno della RSU"*).

Anche per la Prof.ssa Milianti la "bozza" del 13 giugno era da considerarsi sostanzialmente definitiva (vedi deposizione della teste Milianti: *"Il 13 giugno ci fu la riunione per la contrattazione integrativa; erano presenti tutti e tre i membri della RSU. Non mi pare che fu redatto un verbale dalla riunione; furono fatte alcune modifiche alla bozza; il Prof. Carlotti poi inviò per posta elettronica una bozza "aggiornata", con le modifiche che erano state concordate, riconosco il messaggio nel doc. 11 di parte convenuta. Eravamo vicini ad una soluzione definitiva; negli anni precedenti c'era poi stata sempre una successiva riunione formale per la firma del contratto, io ritenevo che la conclusione dovesse essere quella. Poi l'anno scolastico finì, ci furono gli esami di maturità ... Il testo dell'accordo integrativo del 13 giugno per me andava ormai sottoscritto,*

anche con qualche possibile difettuccio, visto che l'anno ormai volgeva al termine, anche per pagare l'attività che era già stata svolta dal personale ... Nella riunione del 13 giugno si era trovato sostanzialmente un accordo sul contratto integrativo, c'era da apportare le modifiche alla bozza e poi da sottoscrivere. Per me la bozza che fu trasmessa dal Carlotti con la mail andava bene come testo definitivo. Normalmente facevamo un verbale, in quell'occasione non compilammo un verbale della riunione, anche perché poi la scuola finì"); la Prof.ssa Cucino, pur dando atto delle intese parziali raggiunte, ha specificato che al 13 giugno rimanevano da definire ancora alcune questioni (vedi deposizione della teste Cucino: "Il 13 giugno si parlò di un paio di punti del contratto integrativo di Istituto. C'erano stati degli incontri precedenti, erano stati compilati dei verbali. Il 13 giugno non facemmo il verbale. Alla riunione del 13 giugno eravamo solo i tre della RSU (io, Carlotti e la Milianti) e la dirigente ... Non ho ricevuto il messaggio di posta elettronica del Prof. Carlotti, doc. 11 di parte convenuta, con la bozza del contratto integrativo aziendale, non ho la posta elettronica. Abbiamo chiuso la seduta breve del 13 giugno, pensando di doverci risentire, di doverci riunire ancora. Le cose che avevamo già definito risultano dai verbali. Al 13 giugno rimanevano ancora da definire alcune questioni, relative ad esempio alle ore di insegnamento aggiuntivo").

La "bozza" di contratto integrativo predisposta dal Prof. Carlotti dopo la riunione del 13 giugno (non recante ancora alcuna sottoscrizione) fu inviata dalla Dirigente Scolastica ai revisori dei conti, che espressero valutazione positiva nella riunione del 10 settembre.

I pagamenti al personale sulla base di tale "bozza" non sottoscritta erano già stati effettuati alla fine di agosto (quindi prima della relazione dei revisori dei conti), peraltro senza alcun rilievo o contestazione, anche da parte dei membri della R.S.U. (vedi deposizione della teste ERCOLI: "I pagamenti sulla base del contratto integrativo furono fatti entro il 31 agosto 2008, come da contratto nazionale, previo assenso dai revisori, che non polevano, per ragioni di fatis, rimirsi prima di settembre. Dopo questi pagamenti non ci fu alcuna contestazione o rilievo da parte dei lavoratori né da parte dei componenti della RSU"; deposizione del teste Carlotti: "Il contratto integrativo ha avuto esecuzione prima del 31 agosto; non ci sono state da parte mia contestazioni o rilievi").

Vi era, comunque, una "prassi", seguita negli anni precedenti, secondo la quale la formale firma del contratto integrativo era effettuata dopo la relazione dei revisori dei conti (vedi deposizione del teste Carlotti: "Negli

anni passati, per prassi il contratto integrativo era formalmente sottoscritto dopo il parere da parte dei revisori; che lo ricordi è sempre stato sottoscritto dopo. Di solito, però il contratto integrativo, era sottoscritto prima della fine dell'anno scolastico e quindi quando si dava esecuzione (o meglio si effettuavano le liquidazioni) c'erano già le sottoscrizioni"; vedi anche, tra le produzioni documentali, la missiva in data 14 ottobre 2008 del Prof. Carliotti: "nella riunione del 13/06/2008 è stato definito la bozza di contratto stabilendo di rimandare la firma del CII dopo aver ricevuto il parere dei revisori dei conti").

Il 24 settembre fu convocata una riunione con i membri della R.S.U. per la formale sottoscrizione del contratto integrativo (nel testo predisposto dal Prof. Carliotti, già oggetto della relazione dei revisori dei conti, testo che non recava ancora alcuna sottoscrizione ed al quale era già stata data sostanziale attuazione, con i relativi pagamenti, senza alcun rilievo o contestazione).

A quella riunione non partecipò la Prof.ssa Miliani.

La Prof.ssa Miliani aveva rassegnato le proprie dimissioni con lettera del 26 giugno 2008, lettera inviata al Dirigente Scolastico ed alla Segreteria Provinciale dello SNALS, ma non alla R.S.U. (alla quale dovrebbe competere secondo le previsioni della contrattazione collettiva, la surroga dei componenti dimissionari: vedi in particolare art. 7 dell' accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998: *In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista ... Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime").*

La Dirigente Scolastica ed il Sig. Fardini (assistente amministrativo presso l'ITIS Fermo, segretario provinciale dello SNALS e presidente della commissione per l'elezioni delle RSU nel 2006) provvedevano alla sostituzione della Prof.ssa Miliani con il primo dei candidati non eletti, la Sig.ra Orsetti, che era anche convocata per la riunione del 24 settembre.

La Prof.ssa Miliani rinnovava poi le proprie dimissioni, comunicandole anche alla R.S.U.

Nella riunione del 24 settembre la Prof.ssa Cucino contestava la regolarità della seduta, in quanto la R.S.U. aveva avuto formalmente

comunicazione solo in quella data delle dimissioni della Prof.ssa Milianti e la stessa non era stata ancora surrogata (vedi verbale della seduta in atti).

Nella mattina dell'8 ottobre si recava presso l'ITIS Fermi il Prof. Capponcelli, dirigente sindacale GILDA UNAMS, chiedendo di avere copia del contratto integrativo di istituto. Al Prof. Capponcelli fu consegnata una copia del contratto sottoscritta solo dalla dirigente e dal Sig. Fardini quale rappresentante provinciale dello SNALS.

Nel corso della medesima mattinata fu convocata dalla Dirigente Scolastica la Prof.ssa Milianti ed invitata a sottoscrivere il contratto; la Prof.ssa Milianti (in quel momento dimissionaria ma non ancora surrogata dalla RSU) sottoscrisse il contratto (vedi deposizione del teste CAPPONCELLI ed esposto a firma dello stesso; deposizione della teste MILIANTI: *"Al momento della firma del contratto integrativo non ero stata ancora formalmente surrogata dalla RSU, non ricordo di aver ricevuto il doc. 8 di parte convenuta; ricordo che quando firmai il contratto pensai che in effetti, quale dimissionaria ma non ancora surrogata potevo considerarmi legittimata. Ricordo che al momento della firma lo dissi alla dirigente che avevo piacere che fosse specificato che io avevo sottoscritto in data 8 ottobre; non apposi la data al momento della sottoscrizione, ma in effetti la dirigente inviò una nota (che riconosco nel doc. 12 prodotto) nella quale si dava atto della sottoscrizione in data 8 ottobre ... Quando uscii dalla stanza della dirigente non piangevo, ero comunque un po' alterata; posso aver detto "Mi hanno fatto firmare".*

La RSU procedette poi alla surroga della Prof.ssa Milianti con la Sig.ra Orsetti solo il successivo 3 novembre, dopo sollecitazione anche da parte della segreteria provinciale dello SNALS (vedi documenti in atti, deposizione del teste FARDINI: *"Sono rappresentante provinciale SNALS, in servizio presso l'ITS Fermi di Lucca, con mansioni di assistente amministrativo ... Il contratto integrativo aziendale l'ho sottoscritto nella prima riunione della RSU al rientro dalle ferie, prima dell'8 ottobre. Era la riunione nel corso della quale la RSU contestò la validità della riunione, perché c'erano state le dimissioni della Milianti e non era intervenuta la surroga. Lo Cucino si allontanò dopo poco, contestando la validità della riunione. Il contratto era stato concordato il 13 giugno precedente; sapevo che in quell'occasione c'era stato un accordo tra la dirigente e la RSU. Il Prof. Carlotti dichiarò che non firmava il contratto, in quanto disse che riteneva opportuno firmarlo assieme agli altri componenti della RSU, dichiarò la sua disponibilità a firmarlo, ma materialmente non lo firmò per quel motivo. Il testo del contratto integrativo aziendale da me sottoscritto*

in quell'occasione fu stampato proprio utilizzando la mail del Prof. Carlotti. La Millanti dette le dimissioni dopo al riunione del 13 giugno, portandole alla dirigente. Ci fu un errore formale perché fu fatto un atto di surroga, sottoscritto anche da me (che ero stato presidente della commissione elettorale del 2006), senza rivedere la normativa. Appurato che era una procedura sbagliata, abbiamo poi inviato la comunicazione alla RSU perché procedesse alla surroga. La RSU non ha provveduto, nonostante numerosi solleciti. Alla fine fu inviata una sollecitazione formale della segreteria provinciale dello SNALS e fu fatta questa surroga. L'8 ottobre io ero presente. La Miliani firmò a fine mattinata, dopo che al Capponcelli era stata consegnata la copia del contratto integrativo sottoscritto solo da me e dalla dirigente").

2. In diritto giova preliminarmente osservare che, come chiarito dai giudici di legittimità, *"la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Pertanto per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale"* (così Cass. civ., Sez. lavoro, 18/04/2007, n.9250; vedi anche Cass. civ., Sez. lavoro, 22/02/2003, n.2770: *"per ritenersi integrati gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro"*).

Ebbene nella fattispecie può rilevarsi che la condotta della Dirigente Scolastico, al di là delle intenzioni soggettive, appare obiettivamente idonea a ledere gli interessi delle organizzazioni sindacali, in relazione a due aspetti:

A) il contratto integrativo d'istituto doveva certamente, prima della trasmissione ai revisori, essere sottoposto alla firma dei componenti della RSU, in una apposita riunione plenaria ovvero, in ipotesi, poteva darsi atto del mancato accordo, con proroga del precedente contratto; appare obiettivamente lesivo delle prerogative sindacali dare per "firmato" in data 13 giugno un testo contrattuale che, pur avendo avuto il sostanziale consenso di quantomeno due dei tre componenti della RSU, non era stato ancora formalmente sottoscritto o, comunque accettato come "definitivo"; tale condotta è comunque censurabile, pur tenendo conto del "sostanziale" accordo raggiunto il 13 giugno, della precedente "prassi" di sottoscrizione dopo il parere dei revisori e della attuazione del contratto integrativo al 31 agosto senza alcun rilievo ed obiezione da parte dei rappresentanti sindacali

B) anche la ricezione delle dimissioni della Prof.ssa Milianti e la sua surroga (o, comunque la convocazione della Sig.ra Orsetti quale componente della RSU prima della surroga da parte della RSU medesima); pur essendo dovuti, a quanto emerso, da un errore in merito alla normativa applicabile, sono, obiettivamente, lesive delle prerogative della RSU (anche se va dato contestualmente atto che la questione era meramente formale, posto che era pacifica la individuazione del primo dei non eletti per il sindacato di riferimento e che la RSU ha operato tale surroga con notevole ritardo).

Entrambe le condotte sono da considerarsi ormai esaurite. Considerata gli elementi tutti della vicenda quale in precedenza descritta (sostanziale consenso di quantomeno due dei tre componenti della RSU in merito all'accordo raggiunto il 13 giugno; precedente "prassi" di sottoscrizione dopo il parere dei revisori; attuazione del contratto integrativo al 31 agosto senza alcun rilievo ed obiezione da parte dei rappresentanti sindacali; errore di diritto in merito alla normativa applicabile per la surroga dei componenti della RSU dimissionari; carattere comunque vincolato ed "automatico" della designazione del componente in sostituzione) sussistono giusti motivi per la compensazione parziale delle spese di lite, nella misura di un terzo; i residui due terzi delle spese di parte ricorrente deve essere posti a carico di parte convenuta, secondo prevalente soccombenza.

P.Q.M.

- accerta il carattere antisindacale delle seguenti condotte del Dirigente Scolastico dell'ITIS Fermi:

A) trasmissione ai revisori di un contratto integrativo di istituto (ed attuazione dello stesso, con erogazione dei relativi pagamenti) senza la

previa sottoscrizione dei componenti della RSU;
B) ricezione delle dimissioni della Prof.ssa Milianti e sua surroga (o, comunque la convocazione della Sig.ra Orsetti quale componente della RSU prima della surroga da parte della RSU medesima);
- dichiara parzialmente compensate le spese di giudizio nella misura di un terzo; condanna l'ITIS Fermi al pagamento di due terzi delle spese di parte ricorrente che liquida, per tale frazione, in complessivi euro 900,00, di cui euro 400,00 per diritti, euro 400,00 per onorari, euro 100,00 per rimborso forfetario spese generali, oltre IVA e CPA come per legge
Si comunichi.

Lucca, 16 marzo 2009

IL GIUDICE
Dott. Luigi Nonniplari

**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

SENTENZA CHE STABILISCE

CHE LA SINGOLA RSU

NON PUÒ

CAMBIARE

SINDACATO

Sentenza della Cassazione Civile n° 10769 del 12/08/00 Sez.LL

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

La Corte Suprema di Cassazione

SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da: CASAMASSIMA PAOLO, elettivamente domiciliato in ROMA VIA MONTESANTO 25, presso lo studio dell'avvocato IURLO NATALE, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato MEDINA ALBERTO, giusta delega in atti; -

ricorrente -

contro

VIDEOTIME SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA V.LE ANGELICO 92, presso lo studio dell'avvocato FORNARIO EMANUELE, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati GOFFREDO MASSIMO, STANCHI VINCENZO, giusta procura speciale atto notar GIORGIO POZZI 18.6.98 rep. 53859

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1583-98 del Tribunale di MILANO, depositata il 21-02-98 R.G.N. 468-97; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 19-04-00 dal Consigliere Dott. Bruno D'ANGELO; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Raffaele PALMIERI che ha concluso per il rigetto del 4 motivo del ricorso l'accoglimento del 5 motivo, assorbiti i primi 3.

Fatto

Con ricorso al pretore di Milano la Videotime S.p.a. chiedeva che venisse accertato che il signor Paolo Casamassima non faceva piu' parte della rappresentanza sindacale unitaria costituita in azienda a seguito delle elezioni del 5 e 6 maggio 1994. essendosi costui dimesso dalla Filis CGIL, nelle cui liste era stato eletto, ed essendosi iscritto ad altro sindacato e, cioè, allo Slai Cobas. Sulla opposizione di Casamassima, il pretore rigettava la domanda, e la società Videotime gravava la sentenza di appello a seguito del quale il tribunale di Milano, con decisione del 10 febbraio 1998, in totale riforma della sentenza di primo grado, dichiarava che il signor Paolo Casamassima era decaduto dalla funzione che occupava presso la rappresentanza sindacale di cui si e' detto. Avverso la sentenza Paolo Casamassima ha proposto ricorso per cassazione con cinque motivi. La società Videotime resiste con controricorso.

Diritto

Preliminarmente, per ragioni di ordine logico, vanno esaminati i motivi nn. 4 e 5, con i quali il ricorrente propone questioni di ordine processuale. Infatti con il quarto motivo deduce la violazione e falsa applicazione dell'articolo 100 del codice di procedura civile e vizi della motivazione, sostenendo che legittimato passivamente all'azione non era esso Casamassima, ma l'organizzazione sindacale CGIL in quanto propria mandante, organizzazione che non aveva aderito alla richiesta della società di designare altra persona al suo posto all'interno della rappresentanza sindacale unitaria, mentre con il quinto motivo deduce la violazione e falsa applicazione dell'articolo 102 del codice di procedura civile, oltre che omessa valutazione di una circostanza decisiva della controversia, sostenendo che comunque doveva essere integrato il contraddittorio nei confronti della CGIL. Essendo connessi, i due motivi possono essere trattati congiuntamente. Essi sono infondati. Premesso che appare almeno singolare la tesi secondo la quale esso ricorrente non sarebbe legittimato passivamente all'azione benché il problema della decadenza lo investa direttamente, la censura di cui a pag. 12 del ricorso parte dal presupposto che esso Casamassima fosse solo un mandatario del Sindacato, per cui era contro il mandante che doveva essere rivolta la domanda. In realtà, la infondatezza della censura emerge proprio dalla inesattezza della premessa maggiore, in quanto, come in seguito si vedrà, il rapporto di mandato era cessato, e proprio tale cessazione giustifica l'azione nei confronti di chi mandatario più non era. Quanto a considerare la CGIL contraddittore legittimo e necessario, con la conseguente necessità di applicazione dell'art. 102 c.p.c., va detto che il motivo, di cui al n. 5, si limita con scarse proposizioni ad affermare puramente e semplicemente la necessità di integrazione del contraddittorio sempre nel presupposto della permanenza del mandato, che come si è visto, è inesistente; e, per converso, non si vede il motivo per cui dovrebbe essere chiamato in causa il Sindacato, dato che esso aveva denunciato la decadenza del Casamassima e si era pertanto posto in sintonia con la datrice di lavoro, la quale non aveva domanda da proporre nei suoi confronti. Semmai, poteva essere il Casamassima ad avere interesse alla presenza, in giudizio della CGIL, ed in tal caso avrebbe potuto chiamarla egli stesso in causa. (In ordine alla estraneità delle organizzazioni sindacali relativamente a giudizi intentati dal datore di lavoro nei confronti delle rappresentanze sindacali, v. anche Cass., n. 14686-del 1999). Ne consegue che il sindacato, a cui pure la rappresentanza sindacale è collegata, non può considerarsi (passivamente) titolare del diritto fatto valere dal datore di lavoro in giudizio per ottenere la decadenza del rappresentante sindacale. Ciò posto, con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 19 della legge numero 300 del 1970 e degli articoli 1362 e seguenti del codice civile, oltre che vizi della motivazione su un punto decisivo della controversia, deducendo che ha errato il tribunale nel ritenere, diversamente dal pretore, che la sua decadenza possa essere pronunciata benché non vi fosse la prova che non appartenesse più all'ambito della CGIL. Il motivo è infondato. Il tribunale ricorda che nel caso di specie si tratta di interpretare la regolamentazione negoziale contenuta in un accordo collettivo stipulato tra Confindustria, Intersid ed Organizzazioni sindacali in materia di rappresentanze sindacali, accordo che costituisce una regolamentazione convenzionale in esecuzione del Protocollo del 23 luglio 1993, e che prevede le rappresentanze sindacali unitarie che sostituiscono le rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni stipulanti. Sicché, quando con il primo motivo in esame il ricorrente critica nel modo suddetto la sentenza del tribunale di Milano, il controricorrente che nella specie si tratta di interpretazione delle norme collettive contenute nell'accordo, interpretazione che riservata ai giudice di merito, che questa Corte può censurare solo ove sussistano vizi logici o contraddittoria della motivazione: per cui, secondo il controricorrente, il motivo, oltre che essere infondato, sarebbe inammissibile. Orbene, il ricorso ne indica la sussistenza di tali vizi ne', tanto meno, li dimostra, per cui esso si limita a prospettare una interpretazione dell'accordo diversa da quella recepita dal tribunale, e ciò inammissibilmente. In realtà, il principio della autonomia della rappresentanza sindacale rispetto alle associazioni sindacali ed il collegamento diretto di tale rappresentanza con i lavoratori, non contrasta con il principio della rappresentatività, che costituisce lo strumento, legislativamente previsto, per l'attuazione della iniziativa dei lavoratori, per cui la soluzione adottata dal tribunale è in piena sintonia con i principi generali che vigono in

materia e risultanti anche dalla sentenza delle S. U. di questa Corte n. 5057 del 1981, secondo la quale "il diritto dei lavoratori di promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, si pone come una specie rispetto al diritto garantito ai lavoratori medesimi dal precedente art. 14 di costituire associazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, avendo ad oggetto la costituzione di organismi non necessariamente identificantisi con quelle associazioni...omissis." Inoltre la sentenza n. 334 del 1988 della Corte costituzionale, alla quale il ricorrente si appella, ha affermato che le RSA si formano nell'ambito delle Associazioni sindacali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per cui esiste un raccordo tra organismi aziendali e strutture confederali notevolmente elastico, che non si traduce necessariamente in un collegamento di tipo strettamente organico-associativo, per cui le RSA hanno un sufficiente margine di determinazione autonoma. Orbene, il tribunale ha accertato in punto di fatto, e questo e' compito sicuramente riservato al giudice di merito, che il Casamassima era uscito da tale ambito, avendo messo in evidenza che la CGIL aveva comunicato che esso non faceva piu' parte della propria organizzazione ed avendo lo Slai Cobas comunicato a sua volta che il medesimo avrebbe continuato a svolgere le stesse funzioni come proprio rappresentante. E non si comprende come il ricorrente possa sostenere la irrilevanza di tali comunicazioni ove esso stesso parte dal presupposto che la sua rappresentanza traeva origine e legittimazione dall'ambito di provenienza. Con il secondo motivo di censura il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'articolo 1362 e seguenti del codice civile e vizi della motivazione in relazione alla interpretazione dell'accordo di cui si e' detto e di alcuni documenti provenienti dalla CGIL Fisal e diretti a Videotime, e circa le conseguenze che se ne dovevano trarre in ordine alla decadenza o meno dalla RSU, documenti di cui il ricorrente da' una lettura diversa da quella del tribunale, nel senso che, a suo parere, da essi non poteva trarsi altro convincimento se non quello relativo alla cessata qualita' di iscritto al detto sindacato. Anche a questo proposito vale quanto osservato in precedenza, perche' il ricorrente non dimostra la violazione di canoni di ermeneutica contrattuale o vizi della motivazione, ma si limita a trarre da tali documenti conseguenze diverse da quelle desunte dal tribunale; e cio' inammissibilmente. Con il terzo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli articoli 1722 e seguenti del codice civile, censurando la sentenza del tribunale laddove, pur ritenendo che nella specie fossero applicabili nei rapporti tra Organizzazione sindacale e rappresentante sindacale le norme sul mandato, ha tuttavia pronunciato la sua decadenza. Cio' sarebbe erroneo in quanto, nella specie: 1 - il mandato non era stato revocato; 2 - il mandato doveva ritenersi conferito anche nell'interesse del mandatario per cui era irrevocabile; 3 - il mandato, comunque, aveva una fonte collettiva (i lavoratori elettori). Il primo profilo della censura collide irrimediabilmente con l'accertamento di fatto operato dal tribunale, secondo il quale, dai documenti identificati nella sentenza come il n. 5 ed il n. 6, emergeva la revoca di tale mandato ad opera delle Filis CGLL, mentre gli altri due profili sono inammissibili, perche' introducono nella materia del contendere istituti nuovi, non esaminati dal tribunale perche' ad esso non prospettati, come si evince dalla considerazione che la sentenza non ne accenna ed il motivo de quo non avanza censure di omesso esame di punti decisivi della controversia. Il ricorso va pertanto rigettato. Ricorrono giusti motivi per compensare le spese del giudizio di legittimita'.

P.Q.M

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di cassazione. Roma, 19 aprile 2000.

DEPOSITATA IN CANCELLERIA IL 13 08 2000

TRIBUNALE DI MILANO

SENTENZA CHE STABILISCE

CHE LA SINGOLA RSU

PUÒ CAMBIARE

SINDACATO

11



Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Reclamo ex art. 669 terdecies

(contro l'ordinanza emessa nell'ambito della causa iscritta
al n. 3576/16 RG)

Il Collegio così composto:

Dott.ssa Paola Di Lorenzo	Presidente
Dott. Fabrizio Scarzella	Giudice
Dott.ssa Maria Grazia Florio	Giudice relatore

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n.
5332/2016 RGL pendente

tra

ESSELUNGA S.P.A.

e

ALBERTO CARTA e FRANCESCA BOELLIS

sciogliendo la riserva assunta in data 25.5.2016;
rileva:

IN FATTO

ALBERTO CARTA e FRANCESCA BOELLIS avevano convenuto in giudizio ESSELUNGA S.P.A. chiedendo al Giudice - in via cautelare ed urgente - di ordinare al datore di lavoro convenuto di revocare il provvedimento di comunicazione della decadenza dalla carica di RSU e di considerare dunque i due ricorrenti quali RSU in carica a tutti gli effetti, con riconoscimento delle prerogative di cui al titolo terzo dello Statuto dei Lavoratori.

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016
RG n. 5332/2016

Si era costituita ritualmente in giudizio ESSELUNGA S.P.A. chiedendo di dichiarare il ricorso inammissibile e in ogni caso infondato.

Il Tribunale, quale Giudice unico, con provvedimento in data 21.4.2016 aveva accolto il ricorso.

Con il presente reclamo ESSELUNGA S.P.A. chiede la revoca dell'ordinanza cautelare sia per motivi attinenti alla mancanza del *periculum* che alla mancanza del *fumus*.

I convenuti hanno concluso per il rigetto della domanda con vittoria di spese.

All'udienza di comparizione il Collegio ha invitato i procuratori delle parti alla discussione orale e, all'esito, si è riservato di decidere.

IN DIRITTO

ALBERTO CARTA e FRANCESCA BOELLIS - dipendenti di ESSELUNGA S.P.A. in qualità di operai addetti all'unità produttiva di Milano Lorenteggio - avevano esposto di avere rivestito la carica di RSU della predetta unità produttiva, eletti inizialmente nelle liste di Fisascat - Cisl e successivamente in quelle di Filcams - Cgil; che le elezioni erano sempre avvenute in forza dell'accordo interconfederale del 27 luglio 2014 Confcommercio; che in occasione del passaggio dalla Cisl alla Cgil nel corso del mandato 2007/2010 né la datrice di lavoro né le relative organizzazioni sindacali avevano sollevato problemi; di essere stati nuovamente eletti per il triennio 2010 - 2013 nella lista Filcams - Cgil e poi nuovamente a novembre 2013; di aver revocato, nel dicembre 2015, l'iscrizione alla OS Filcams Cgil per passare alla Flaica Cub; che a seguito di tale decisione ESSELUNGA S.P.A. aveva comunicato loro la decadenza dalla carica di componente di RSU con contestuale venir meno delle prerogative sindacali loro riconosciute e decadenza della RSU (stante la decadenza di due componenti su tre).

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016

RG n. 5332/2016

Tanto premesso, occorre preliminarmente esaminare le eccezioni formulate da ESSELUNGA S.P.A. e riproposte nel presente reclamo.

Con riguardo all'eccezione di inammissibilità del ricorso per un'asserita lesione del principio del contraddittorio nei confronti di Filcams - CGIL e dell'altro componente della RSU Lucio Ciolfi, si osserva che non vi sono domande nei confronti di tali soggetti e, al contrario, oggetto del giudizio è la legittimità di una condotta posta in essere non dall'associazione sindacale cui in precedenza i lavoratori appartenevano, ma dal solo datore di lavoro convenuto, che ha ritenuto di dichiarare la decadenza di ALBERTO CARTA e FRANCESCA BOELLIS dalla carica di componente della RSU.

Peraltro, come correttamente osservato nell'ordinanza reclamata, la giurisprudenza di legittimità ha da tempo chiarito che *"In riferimento a una rappresentanza sindacale unitaria, eletta in un'azienda sulla base di liste presentate dalle varie organizzazioni sindacali, ai sensi di un accordo collettivo interconfederale stipulato in esecuzione del Protocollo del 23 luglio 1993, la domanda proposta dal datore di lavoro contro uno degli eletti, al fine di accertare la decadenza del medesimo dalla funzione a seguito del suo passaggio ad un'organizzazione sindacale diversa da quella che lo aveva candidato, non comporta la necessaria estensione del contraddittorio nei confronti di questa associazione sindacale"* (Cass., Sez. I, Sentenza n. 10769 del 12/08/2000).

Quanto all'asserita infungibilità del *facere* che sarebbe stato richiesto con il ricorso d'urgenza, è sufficiente evidenziare che la domanda proposta dai lavoratori tende a riacquisire l'esercizio dei diritti e dei poteri positivamente individuati al titolo III dello Statuto dei Lavoratori, ciascuno dei quali suscettibile di tutela ex art. 700 cpc.

Infine, con riferimento all'asserito ritardo nella proposizione del ricorso in via d'urgenza (meno di 3 mesi fra la comunicazione della decadenza ed il deposito del ricorso), va

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016
RG n. 5332/2016

evidenziato che tale lasso temporale appare congruo sia rispetto alla dedotta consultazione degli altri lavoratori, sia al fine di predisporre un'adeguata difesa in giudizio a seguito del fallimento dei tentativi di conciliazione in via stragiudiziale. Peraltro l'art. 700 cpc non pone alcun limite temporale rispetto alla proposizione del ricorso d'urgenza, lasciando semplicemente al giudice di valutare la sussistenza e la permanenza del *periculum in mora*.

*

Nel merito, il reclamo è infondato e l'ordinanza resa dal Giudice unico in data 21.4.2016 deve essere integralmente confermata.

In primo luogo, nel caso di specie il requisito del *periculum* appare pienamente sussistente: risulta infatti consolidato nella giurisprudenza di merito l'orientamento secondo il quale la procedura ex art. 700 c.p.c. ha quale ratio ispiratrice quella di realizzare una tutela urgente attraverso un provvedimento giurisdizionale teso ad assicurare provvisoriamente gli effetti di una decisione sul merito, quando vi sia fondato timore di un pregiudizio grave ed irreparabile a tale diritto nel corso del tempo necessario per farlo valere in giudizio.

E' dunque proprio la necessità di evitare un temuto pregiudizio, altrimenti inevitabile nelle more del processo, a caratterizzare principalmente tale procedura ed a costituire il motivo determinante che spinge la parte a richiedere una tutela urgente ed anticipatrice della decisione del giudizio sul merito.

Sotto il profilo della prova del *periculum*, ossia del concreto pregiudizio e della sua irreparabilità, inteso sia in un'accezione oggettiva - come situazione reale ed obiettiva- sia in una prospettiva soggettiva come impossibilità di soddisfare il proprio interesse in attesa del giudizio di merito, occorre rilevare che ALBERTO CARTA e FRANCESCA BOELLIS sono stati eletti a novembre 2013 (cfr. doc. 1 fascicolo reclamati), con conseguente scadenza a breve del loro mandato triennale che, in assenza di una tutela anticipatoria degli esiti di un giudizio di merito, sarebbe

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016
RG n. 5332/2016

stato irrimediabilmente pregiudicato dalla comunicazione della decadenza da parte di ESSELUNGA S.P.A.

In secondo luogo, si ritiene parimenti sussistente il requisito del *fumus boni iuris*: va anzitutto disattesa la tesi di ESSELUNGA S.P.A., in quanto fondata sull'applicazione di due accordi interconfederali (del 10.1.2014 per il settore Industriale e del 26.11.2015 per il settore Commercio) che prevedono la decadenza dalla carica di componente della RSU in ipotesi di revoca dell'iscrizione al sindacato nell'ambito del quale il lavoratore era stato eletto.

Gli accordi collettivi citati, infatti, vincolano unicamente le confederazioni stipulanti e le federazioni di categoria e, in ragione della loro natura contrattuale, costituiscono *res inter alios acta* nei confronti delle altre oo.ss. non firmatarie né aderenti.

Nel caso di specie, si rammenta che ESSELUNGA S.P.A. non fa parte né di Confindustria, né di Confcommercio (ma di Federdistribuzione).

Si aggiunga che il CCNL applicato da ESSELUNGA S.P.A. non prevede alcuna disciplina in materia di RSU che richiami (finanche nei contenuti) gli accordi interconfederali del 2014 e del 2015: il CCNL viceversa rinvia espressamente in materia di RSU all'accordo interoconfederale del luglio 1994, che non prevedeva alcuna decadenza dalla carica di RSU in ipotesi di cambio di appartenenza sindacale.

Appare quantomeno dubbio che i più recenti accordi interconfederali possano "assumere rilievo ai sensi dell'art. 1362 secondo comma c.c. come criterio di interpretazione della volontà delle parti stipulanti i precedenti Accordi interconfederali" pattuiti dieci anni prima (cfr. pag. 20 del reclamo).

Le considerazioni che precedono sono *ex se* sufficienti al rigetto del reclamo, in quanto infondato.

Si ritiene in ogni caso di condividere, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cpc, le conclusioni cui in materia perviene quell'orientamento della giurisprudenza di legittimità

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016
RG n. 5332/2016

secondo il quale "La rappresentanza sindacale aziendale è un'organizzazione elementare nella quale si manifestano, con effetti rilevanti per l'ordinamento positivo, la democrazia sindacale e l'iniziativa associativa nei luoghi di lavoro secondo un sistema che configura un pluralismo di soggetti rappresentativi dell'interesse collettivo. Caratteristica essenziale dell'art.19 della legge n.300 del 1970 cit., anche nel testo risultante in seguito al referendum abrogativo dell'11 giugno 1995, è che esso non dà una definizione di r.s.a. nè prevede una struttura rigida della stessa ma tipizza, piuttosto, una "categoria", nella quale possono rifluire una molteplicità di strutture associative di lavoratori, le quali, comunque, devono corrispondere al modello delineato per avere accesso alla legislazione di sostegno dello Statuto dei lavoratori e divenire destinatarie di una serie di prerogative di fonte legislativa e contrattuale.

Il vincolo tra associazione sindacale e una struttura definibile come r.s.a. non ha spessore giuridico di imputabilità (immedesimazione, rapporto organico, o altro), ma valenza di parziale coincidenza di interessi collettivi e di obiettivi di tutela, espressa significativamente dalla lata formula "nell'ambito" di cui all'art.19 cit., dove la flessibilità del termine usato è funzionale alla varietà di rapporti che possono integrare l'ambito in questione. Ne è dimostrazione il fatto che le r.s.a. vengono costituite per iniziativa dei lavoratori dell'azienda e non dalle associazioni sindacali di cui all'art. 19 (in tal senso Corte cost. sent. 6 marzo 1974 n.54), come invece dovrebbe essere se si dovesse parlare di "organi"; il fatto, inoltre, che la r.s.a. è spesso "unitaria", il che costituisce un insormontabile ostacolo alla configurazione di tale struttura come organo di un dato sindacato, ossia di una parte sola dei lavoratori rappresentati, impedendo al tempo stesso di qualificarla come organo, contemporaneamente, di più sindacati; il fatto decisivo, infine, che, all'atto del loro formarsi, le r.s.a. diventano titolari "ex lege", e in base alla contrattazione collettiva, di specifici diritti e poteri che sono concepiti come

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016
RG n. 5332/2016

propri di esse (e non dell'associazione sindacale), come il potere di convocazione dell'assemblea dei lavoratori, il potere (congiunto di tutte le r.s.a.) di indizione del referendum, il potere di nullaosta, il diritto di affissione, il diritto di disponibilità e di fruizione di locali aziendali per le loro attività, il diritto di controllare l'applicazione in azienda delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere l'adozione di misure idonee a tutelare la salute dei lavoratori (rispettivamente, artt. 20, 21, 22, 25, 27 e 9 dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300 del 1970).

Non avrebbe, invero, ragion d'essere l'attribuzione (ad opera della legge o del contratto) di posizioni di diritto soggettivo alle r.s.a., se essa non sottintendesse il riconoscimento a tali strutture di un'autonoma rilevanza e di una propria soggettività giuridica distinta da quella dell'associazione sindacale e corrispondente al dato normativo minimo - quello di essere un centro di imputazione di situazioni giuridiche - che individua l'associazione di cui agli artt. 36 e 38 cod.civ.. Al tempo stesso la titolarità di tali posizioni vale a radicare nelle r.s.a. la capacità di promuovere - e di subire - giudizi relativamente ai rapporti venuti in essere per effetto dell'esercizio dei poteri e facoltà, più o meno ampi, in cui esse (posizioni) si esprimano. Conclusione questa condivisa da una parte della dottrina e da diverse decisioni di questa Corte che hanno riconosciuto una legittimazione propria e specifica delle r.s.a. a richiedere le misure di controllo e di promozione a tutela del diritto della salute di cui all'art.9 della legge n.300 del 1970 (cfr., di recente, Cass. sent. 9 ottobre 1997 n. 9808 in motivazione, e sent. 13 settembre 1982 n.4874 in motivazione), a pretendere dal datore di lavoro il rispetto dell'affissione effettuata (Cass. 16 giugno 1979 n.3403 in motivazione) e, più in generale, a tutelare diritti assegnati dalla contrattazione collettiva (cfr. Cass. sent. 3 ottobre 1988 n. 5320, sent. 27 maggio 1982 n. 3263)." (Cass., sez. L, sent. 14686/1999).

Decreto di rigetto n. cronol. 16159/2016 del 04/06/2016
RG n. 5332/2016

Per tutte le argomentazioni appena esposte, il reclamo è infondato e deve essere rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

PQM

RIGETTA

Il reclamo.

CONFERMA

l'ordinanza reclamata emessa in data 21.4.2016.

CONDANNA

ESSELUNGA S.P.A. al pagamento delle spese di lite, liquidate in euro 2.000,00 oltre accessori come per legge.

MANDA

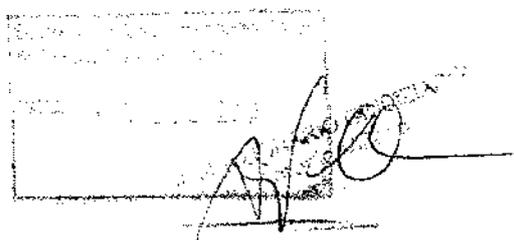
La cancelleria per le comunicazioni alle parti costituite.
Milano, 3/06/2016

Il Presidente
Dr.ssa Paola Di Lorenzo



Il Giudice relatore
Dr.ssa Maria Grazia Florio

M. Grazia Florio





CRITICA DELLA STRADA CHE PORTA DALLA PREVVIDENZA PUBBLICA ALLA PENSIONE INTEGRATIVA

Stefano Lonzar



UN PO' DI STORIA

Si può dividere la storia della previdenza nostrana in due grandi tronconi: una prima fase espansiva che dal 1898 (data di nascita della Cassa nazionale di previdenza) arriva alla fine degli anni Ottanta, allargando la platea degli aventi diritti all'assegno e aumentando le prestazioni. In particolar modo le lotte dei lavoratori di fine anni '60 portarono all'approvazione della legge 30 aprile 1969, n. 153, i cui principi fondamentali erano:

- abbandono di ogni residua forma di capitalizzazione;
- perfezionamento della formula retributiva per il calcolo della pensione che a partire dal 1976 passa all'80 per cento;
- istituzione della pensione di anzianità per coloro che avevano trentacinque anni di contribuzione
- perequazione automatica delle pensioni con rivalutazione in base all'indice dei prezzi al consumo; dal 1975 è stato introdotto anche l'aggancio automatico alla dinamica salariale.

Questo doppio aggancio ha permesso una tutela effettiva del valore reale delle pensioni tra il 1975 ed il 1992, dopo di che l'aggancio automatico alla dinamica salariale è stato soppresso.

L'ATTACCO SUBITO DALLA PENSIONE PUBBLICA NEGLI ANNI '90

Dopo, a cominciare dalla riforma Amato del 1992, inizia la fase di contrazione con i tagli alla spesa e l'entrata in vigore di requisiti più stringenti per aver diritto alle prestazioni previdenziali che dal 2012 sono due: la pensione di vecchiaia e quella anticipata. Nel corso di questi anni si sono succeduti diversi interventi, tra i quali ricordiamo:

1. l'abolizione dell'indicizzazione delle pensioni ai salari ('92 governo Amato); è rimasta unicamente l'indicizzazione ai prezzi fino all'ultima manovra del dicembre 2011 (governo Monti);
2. il progressivo elevamento dell'età pensionabile per i lavoratori dipendenti fino agli attuali parametri;
3. un maggiore requisito contributivo minimo per potere accedere alla pensione;
4. restrizioni per accedere alla pensione di anzianità, fino alla totale scomparsa di questa tipologia previdenziale (governo Monti);
5. rideterminazione del periodo di riferimento per l'individuazione della retribuzione pensionabile. Nel pubblico impiego, per calcolare la retribuzione pensionabile, si faceva riferimento all'ultima retribuzione. Dopo la riforma il calcolo lo si fa considerando la retribuzione media degli ultimi 10 anni lavorativi.

IL COLPO DI MANO

Nel '94 il Governo Berlusconi tenta di realizzare una riforma radicale; nel dicembre dello stesso anno governo e sindacati concertativi firmano un accordo in cui il governo, si impegna

a varare entro giugno 1995 la “riforma delle pensioni”, ma prima di Natale, il governo è costretto alle dimissioni.

È il successivo Governo Dini, con l'accordo dei sindacati concertativi, ad attuare la "controriforma" del sistema previdenziale (legge 335/95), con le principali novità:

Il sistema di calcolo della pensione

Il definitivo avvio dei fondi pensione

IL SISTEMA DI CALCOLO DELLA PENSIONE

Solo a chi al 31 dicembre 1995 poteva far valere un'anzianità contributiva superiore o pari a 18 anni era consentito ancora calcolare la pensione col sistema **RETRIBUTIVO**, ai restanti veniva imposto il nuovo sistema di calcolo, quello (meno conveniente) **CONTRIBUTIVO**. La situazione è ulteriormente peggiorata col governo Monti, quando, a chi ne aveva il diritto, la pensione viene calcolata col sistema retributivo solo fino al 31 dicembre 2011, mentre i rimanenti anni, dal 1 gennaio 2012, vengono calcolati col sistema contributivo (**METODO PRO RATA**).

LA DIFFERENZA TRA I DUE SISTEMI DI CALCOLO

La differenza essenziale tra i due sistemi riguarda il fatto che nel sistema retributivo la pensione ottenuta è una percentuale dello stipendio del lavoratore e non dipende dall'importo dei contributi versati ma solo dal numero di anni di versamenti e dalle ultime retribuzioni.

Nel sistema contributivo, invece, l'importo della pensione dipende direttamente da quanto un lavoratore ha versato nel corso della sua carriera lavorativa

COME SI FINANZIA LA PENSIONE?

Sistema a ripartizione: è quello utilizzato attualmente nei regimi previdenziali pubblici obbligatori (ormai interamente gestiti dall'Inps) e prevede che i contributi ricevuti in un determinato anno siano **utilizzati interamente per erogare i trattamenti pensionistici dello stesso anno**. In pratica i contributi versati dai soggetti obbligati (lavoratori ed aziende) al sistema previdenziale vengono utilizzati per erogare le prestazioni pensionistiche ricevute dagli aventi diritto nel medesimo anno.

Sistema a capitalizzazione: è caratterizzato dal fatto che i contributi versati dai lavoratori sono **destinati ad erogare le prestazioni maturate dagli stessi lavoratori e non da altri soggetti come accade nel sistema a ripartizione**.

E' chiaro perciò che mentre il metodo a ripartizione subisce le oscillazioni del dato occupazionale, del livello retributivo degli assicurati e dell'andamento demografico di un paese (se diminuiscono i lavoratori occupati, se si riduce la retribuzione, se aumentano i pensionati le risorse non sono sufficienti a garantire nel tempo il sistema) il metodo a capitalizzazione è fortemente condizionato dai rendimenti degli investimenti e dalle svalutazioni monetarie.

DOPO QUESTA “CURA DA CAVALLO” L’IMPORTO DELLA PENSIONE È GENERALMENTE DIMINUITO

Per fare fronte a questa diminuzione il legislatore ha previsto che nel futuro la pensione pubblica tradizionale venisse integrata da altre forme previdenziali la pensione dovrà poggiare sui cosiddetti tre pilastri:

- **la pensione pubblica**
- **la pensione complementare ricavata dalla gestione dei fondi pensione, in regime a capitalizzazione**
- **la pensione integrativa individuale, ovvero il frutto degli investimenti dei singoli cittadini destinato a scopi previdenziali, anch’essa in regime a capitalizzazione**

RICAPITOLANDO...

Previdenza pubblica gestita dall’INPS (per i lavoratori pubblici e per quelli privati), funziona con il meccanismo della ripartizione, per cui i contributi versati dai lavoratori in attività finanziano le pensioni di chi ha smesso di lavorare.

Previdenza privata complementare funziona col metodo di capitalizzazione, ossia i contributi versati da ogni iscritto confluiscono sulla sua posizione individuale (Fondi pensione), rivalutati annualmente dagli utili (o dalle perdite!!) derivanti dalla gestione finanziaria delle somme accantonate.

Per quanto concerne il calcolo della pensione, ricordiamo che questo è effettuato:

col sistema retributivo sino al 31 dicembre 2011, poi contributivo, per chi possiede più di 18 anni di contributi al 31/12/1995;

col sistema retributivo sino al 31 dicembre 1995, poi col sistema contributivo (il cosiddetto sistema di calcolo misto), per chi possiede meno di 18 anni di contributi al 31/12/1995

col sistema interamente contributivo, per chi non ha contributi precedenti al 1996 o per chi utilizza l’opzione donna, l’opzione contributiva Dini o il computo nella Gestione separata

RICAPITOLANDO...

La pensione pubblica si articola in:

1. Pensione di vecchiaia
2. Pensione anticipata
3. Pensione d’invalidità
4. Pensione d’inabilità
5. Pensione ai superstiti

PENSIONE DI VECCHIAIA

Per ottenere la pensione di vecchiaia, è necessario possedere un determinato requisito anagrafico, assieme ad almeno 20 anni di contributi (15 anni per chi

rientra nella Deroga Amato o nell'Opzione Contributiva Dini); l'assegno di pensione, inoltre, non deve risultare inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale (cioè a circa 673 euro).

Vediamo, nella tabella, i requisiti d'età necessari, anno per anno:

2016: 66 anni e 7 mesi per gli uomini e le dipendenti pubbliche, 66 anni e 1 mese per le lavoratrici autonome, 65 anni e 7 mesi per le dipendenti;	2023: 67 e 5 mesi
2017: 66 anni e 7 mesi per gli uomini e le dipendenti pubbliche, 66 anni e 1 mese per le lavoratrici autonome, 65 anni e 7 mesi per le dipendenti;	2024: 67 e 5 mesi;
2018: 66 anni e 7 mesi per tutti;	2025: 67 e 8 mesi;
2019: 66 e 11 mesi;	2026: 67 e 8 mesi;
2020: 66 e 11 mesi;	2027: 67 e 11 mesi;
2021: 67 e 2 mesi;	2028: 67 e 11 mesi;
2022: 67 e 2 mesi;	2029: 68 e 1 mese;
	2030: 68 e 1 mese;
	2031: 68 e 3 mesi;
	2032: 68 e 3 mesi;
	2033: 68 e 5 mesi;
	2034: 68 e 5 mesi;
	2035: 68 e 7 mesi;

I requisiti, successivamente a tale data, aumentano sempre di 2 mesi ogni biennio; gli adeguamenti automatici, però, potrebbero variare nel caso in cui l'aspettativa di vita riscontrata dall'Istat sia differente da quella prevista

PENSIONE ANTICIPATA

La **pensione anticipata**, al contrario della **pensione di vecchiaia**, è basata solo sui contributi accantonati, e non richiede un requisito minimo d'età.

La Legge di bilancio 2017 ha infatti abolito la penalizzazione pari all'1% annuo, per ogni anno dal 60° al 62°, e pari al 2%, per ogni anno sotto il 60°.

Vediamo ora quanti sono gli anni di contributi necessari a maturare il trattamento, a seconda della data di uscita dal lavoro:

UOMINI	DONNE
2017: 42 anni e 10 mesi;	2017: 41 anni e 10 mesi;
2018: 42 anni e 10 mesi;	2018: 41 anni e 10 mesi;
2019: 43 anni e 2 mesi;	2019: 42 anni e 2 mesi;
2020: 43 anni e 2 mesi;	2020: 42 anni e 2 mesi;
2021: 43 anni e 5 mesi;	2021: 42 anni e 5 mesi;
2022: 43 anni e 5 mesi;	2022: 42 anni e 5 mesi;
2023: 43 anni e 8 mesi;	2023: 42 anni e 8 mesi;
2024: 43 anni e 8 mesi;	2024: 42 anni e 8 mesi;
2025: 43 anni e 11 mesi;	2025: 42 anni e 11 mesi;
2026: 43 anni e 11 mesi;	2026: 42 anni e 11 mesi;
2027: 44 anni e 2 mesi;	2027: 43 anni e 2 mesi;
2028: 44 anni e 2 mesi;	2028: 43 anni e 2 mesi;
2029: 44 anni e 4 mesi;	2029: 43 anni e 4 mesi;
2030: 44 anni e 4 mesi;	2030: 43 anni e 4 mesi;
2031: 44 anni e 6 mesi;	2031: 43 anni e 6 mesi;

2032: 44 anni e 6 mesi;	2032: 43 anni e 6 mesi;
2033: 44 anni e 8 mesi;	2033: 43 anni e 8 mesi;
2034: 44 anni e 8 mesi;	2034: 43 anni e 8 mesi;
2035: 44 anni e 10 mesi;	2035: 43 anni e 10 mesi

Bisogna comunque considerare, come già detto in merito all'età pensionabile, che gli adeguamenti automatici potrebbero variare, al variare dell'aspettativa di vita.

L'ANTICIPO PENSIONISTICO APE

Entrato in vigore il 1° maggio, sarà sperimentale e durerà due anni, sino al 2018 con possibilità di proroga: sarà rivolto a tutti i lavoratori dipendenti anche pubblici, autonomi e parasubordinati con almeno 63 anni (i nati fra il 1951 ed il 1954) ai quali non manchino più di 3 anni e 7 mesi per maturare la pensione di vecchiaia non inferiore a un certo limite.

Accedere all'APE su base volontaria avrà un costo: l'anticipo pensionistico sarà erogato dall'Inps tramite prestiti di banche ed assicurazioni, in attesa che il lavoratore raggiunga la pensione di vecchiaia, e la somma anticipata dovrà essere restituita una volta conseguita la pensione, nell'arco di 20 anni con rate prelevate dall'assegno di circa il 5% della pensione annuale.

Costo elevato delle rate per i lavoratori perché al costo del rimborso del prestito si dovrà aggiungere il costo elevato degli interessi bancari.

Qualcuno potrebbe pensare che la presenza dell'INPS lo metterà al sicuro di una probabile variazione ed elevazione degli interessi imposti dalla banca e dal mercato finanziario. Ma le ripetute prove di subalternità ai governi manifestate dall'INPS e dai suoi presidenti rende certi che l'INPS sarà il più immediato e solerte esecutore delle richieste che il mercato avvanzerà. È prevedibile che molti lavoratori, sicuramente la maggioranza, moriranno prima del pagamento dell'intero mutuo. Infatti, un lavoratore costretto all'Anticipo a 63 anni ha poche possibilità di arrivare a 83 anni visto che le aspettative di vita stanno al di sotto e sono al ribasso in questi ultimi anni. Sapientemente il governo prevede che le banche esigano una garanzia per l'intero rimborso e quindi chiederanno la sottoscrizione di una polizza di assicurazione che è facile prevedere costosissima e sempre a carico del lavoratore. Come si vede l'Anticipo costituisce una "mazzata" per i lavoratori che verranno consegnati nelle mani di Banche e assicurazioni a pagare premi per gli uni e interessi per gli altri. Ma oltre la mazzata l'APE consegue il risultato di rendere la persona pensionata alla mercé del mercato finanziario negli ultimi 20 anni della sua vita. Un regalo italiano originalissimo all'"economia a debito" da cui la finanza trae gran parte dei suoi benefici

I FONDI PENSIONE: un pò di storia

Le pensioni integrative in Italia esistono da molto tempo, ma il loro ruolo è stato a lungo del tutto marginale e riservato a particolari categorie di lavoratori. (Fondo quadri dirigenziali PIRELLI). La legge Dini, portando avanti il progetto avviato dal D.L.vo 124/92 del governo Amato, ha posto le basi per lo sviluppo della previdenza complementare con i fondi pensioni per i lavoratori dipendenti. Ciò nonostante la pensione complementare non è mai veramente decollata: in 30 anni hanno aderito a questo tipo di fondi solo il 13% dei lavoratori dipendenti. Ciò è dovuto al fatto che con il passaggio dalla ripartizione alla capitalizzazione i lavoratori, che dovrebbero

accantonare i risparmi per capitalizzare la loro pensione, devono continuare a pagare i contributi per coloro che sono già andati in pensione, cioè devono pagare due volte.

E' su questo dato che è intervenuto il governo Berlusconi bis, nella persona del ministro del Welfare Maroni, che ha sancito il definitivo decollo della previdenza complementare (decreto legislativo n. 252/2005) col furto del TFR "conferito" nei fondi pensione.

Nella legge delega era inizialmente previsto il versamento obbligatorio del TFR, successivamente l'obbligatorietà del versamento è stata sostituita dal meccanismo del silenzio-assenso, fortemente voluto dai sindacati concertativi ed autonomi che vi hanno intravisto l'affare del secolo (i lavoratori accumulano ogni anno solo in Italia circa 20 miliardi di euro) da concertare col padronato

I FONDI PENSIONE: tipologia

A rendimento definito → Garantiscono un rendimento certo. Quando il lavoratore andrà in pensione, il fondo, indipendentemente dall'andamento degli investimenti finanziari attuati nel corso della vita produttiva del lavoratore, gli pagherà una rendita pari alla somma predefinita. Il rischio ricade sull'azienda e sui fondi pensione. Molti di questi fondi sono falliti e quelli ancora in funzione hanno costi di gestione altissimi

A contribuzione definita → Non si impegna a garantire un reddito predefinito al lavoratore e, in realtà, non garantisce neppure il capitale versato, perché il suo rendimento sarà frutto degli investimenti finanziari e della situazione delle borse al momento dell'uscita del lavoratore. Il grado di incertezza è molto alto e il rischio ricade tutto sulle spalle del lavoratore.

A questa tipologia appartengono i fondi aperti e i fondi chiusi

I FONDI APERTI

Non sono destinati ad una particolare categoria ma sono appunto aperti a chiunque voglia partecipare, perché non dispone di un fondo di categoria chiuso, o perché vuole uscire dal proprio fondo negoziale di riferimento (è possibile dopo cinque anni dall'adesione al fondo chiuso).

I fondi "aperti" sono istituiti e gestiti direttamente da banche, società di assicurazioni, società di gestione del risparmio, società di intermediazione mobiliare.

I FONDI CHIUSI

Sono istituiti per singola azienda o per gruppi di aziende (fondi aziendali o di gruppo), per categorie di lavoratori o comparto di riferimento (fondi di categoria o comparto) o anche per raggruppamenti territoriali (fondi territoriali). Sono costituiti attraverso un contratto collettivo nazionale come nel caso del nostro Fondo Espero. I sindacati e le aziende, però, non gestiscono direttamente i versamenti dei contributi ma lo fanno attraverso società di gestione del risparmio, compagnie di assicurazione, banche e Sim (Società di Intermediazione Mobiliare).

I FONDI: come si finanziano

Il versamento dei contributi ad un fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti è articolato su tre quote:

- 1- contributo del datore di lavoro;
- 2- contributo del lavoratore;
- 3- una quota del trattamento di fine rapporto (TFR)

I lavoratori assunti dopo il 28 aprile 1993 devono versare al fondo pensione l'intera quota del TFR

COME FUNZIONANO

La caratteristica dei fondi pensione (aperti o chiusi che siano) si finanziano col metodo della capitalizzazione, rastrellando la contribuzione volontaria degli iscritti per poi affidarla a dei gestori finanziari che la piazzano in titoli del debito e in azioni sui mercati borsistici internazionali, per ottenerne un guadagno che andrà a costituire la rendita del futuro.

Questa forma di finanziamento è molto rischiosa: svalutazione, inflazione, truffe, fallimenti dei fondi sono sempre in agguato, coi fondi pensione non c'è alcuna certezza.

Al termine del periodo di contribuzione, comunque, il fondo pensione affida il montante ad una compagnia di assicurazione, che lo convertirà in rendita.

La compagnia dopo aver detratto subito i costi e, sulla base delle tabelle di aspettativa di vita del momento, stabilirà la rendita che è disposta a corrispondere, tramite un assegno vitalizio che non si adeguerà né ai salari né al costo della vita, ma sarà rivalutato solo sulla base degli interessi riconosciuti ai depositi bancari.

Qualora si avesse "la faccia tosta" di campare anche un solo mese più di quello che l'Istat ci assegna, la normativa prevede l'obbligo, per i gestori della rendita, di assicurarsi contro ... il rischio di sopravvivenza del pensionato, che altrimenti esaurito il proprio gruzzoletto non potrebbe far altro che cercare di sopravvivere con quel che resta della pensione pubblica.

Se, mettiamo il caso, nel frattempo l'Istat innalzasse l'aspettativa di vita, quel che resta del montante, verrebbe spalmato per quello che in quel momento viene stimato essere lo scampolo di vita del pensionato e l'assegno inevitabilmente subirebbe una riduzione

LE AGEVOLAZIONI FISCALI

Per rendere più appetibile l'adesione alla pensione complementare i legislatori hanno stabilito che i contributi versati ai fondi pensione siano deducibili fino a un massimo pari al più piccolo valore tra 5.164,57 euro, il 12% del reddito complessivo e (solo per i lavoratori dipendenti) il doppio del TFR versato al fondo. Al termine del periodo di contribuzione, però, le somme restituite al lavoratore sotto forma di rendita e il capitale saranno tassate.

Inoltre i rendimenti che maturano nel fondo pensione nel periodo di contribuzione subiscono una tassazione che con la legge di stabilità 2015 è stata portata dall'11% al 20 %. All'inasprimento della tassazione, si aggiunge poi la possibilità per i lavoratori di richiedere in busta paga l'accantonamento mensile del trattamento di fine rapporto (Tfr). Anche questa misura, sottraendo risorse agli accantonamenti, avrà un impatto negativo sulle prestazioni finali dei fondi-

Infine la rendita percepita durante gli anni di pensione dovrà essere dichiarata e tassata con la propria aliquota marginale IRPEF (nello scaglione più alto nel quale rientrate). Il capitale che si deciderà di prendere al termine del periodo di contribuzione, sarà invece tassato con l'aliquota media IRPEF (relativa ai redditi percepiti nei cinque periodi di imposta precedenti quello di erogazione).

Una volta giunti al traguardo della pensione si deve lasciare almeno la metà di quanto accumulato nel fondo (meglio due terzi, se non si vuole essere penalizzati fiscalmente) e, quindi, se si passa a miglior vita il giorno dopo si perde tutto quello che è rimasto nel fondo.

L'unica possibilità per scongiurare questa eventualità è scegliere, quando è il momento di andare in pensione, l'opzione della reversibilità. Un'opzione che dovrebbe essere automatica e, invece, si paga: la rendita mensile viene decurtata subito (del 30% se è a favore della moglie di 60 anni, del 7% se è a favore del marito di 65 anni) sulla base dell'età dei coniugi e di altri coefficienti legati all'aspettativa di vita generale.

Tra gli "specchietti per le allodole" occorre considerare anche la contribuzione dei datori di lavoro (generalmente pari all'1%) in modo che al lavoratore appaia come raddoppiata la rendita che maturerà e si nasconde, invece, una buggeratura come quella contribuzione rientri nei costi che i datori di lavoro metteranno inevitabilmente in conto al momento dei rinnovi contrattuali.

Per concludere, occorre ricordare che negli accordi tra governo, confindustria, sindacati che hanno dato il via alla riforma della pensione complementare, si è garantito alle imprese, che perderanno la disponibilità di denaro liquido (come se si trattasse di soldi loro e non dei lavoratori!), la fiscalizzazione degli oneri relativi ai trattamenti di malattia, maternità, assegni familiari.

In sostanza non pagheranno più le imprese, ma i costi dei trattamenti saranno accollati al sistema fiscale con un evidente aumento dell'imposizione fiscale per tutti i cittadini ...
ANCHE DI QUELLI CHE NON VORRANNO SPOSTARE IL TFR AI FONDI PENSIONE!!!

IN CONCLUSIONE

Alla fine dei giochi, nonostante questi "incentivi", anche se tutto andasse bene, rimane il fatto che per ottenere una rendita dignitosa, tale da integrare in modo adeguato la pensione pubblica, è necessario contribuire per almeno 35-40 anni, versando tutto il TFR, oltre il 10% dello stipendio e i contributi dell'8,89% all'INPS per la pensione pubblica!!!

Nulla a che spartire, dunque, con la pensione propriamente detta, la cui funzione fondamentale è quella previdenziale, cioè di garantire all'ex lavoratore, nel periodo di non attività lavorativa, una decente e, soprattutto, sicura esistenza, attraverso un importo che gli verrà versato per il resto della vita, e che sarà affiancato dalla liquidazione.

L'operazione "fondi pensione", avviata dai nostri governanti consentirà al mercato finanziario di avere a disposizione una massa enorme di capitali freschi da utilizzare per la speculazione e sui quali banche, assicurazioni, società di gestione del risparmio (tramite, anche i sindacati) guadagneranno alla grande, grazie alle commissioni, inseguendo le borse a livello internazionale, ricercando il massimo profitto a breve termine e lasciando soltanto ai lavoratori, che avranno deciso di aderirvi, l'onere non indifferente del rischio.

I capitali investiti nei fondi pensione, in gran parte andranno all'estero, per rafforzare i nostri competitori (di questo se n'è accorto anche uno tra i più solerti sostenitori dei fondi chiusi, come Maurizio Landini...)

La ricerca del profitto a tutti i costi porrà, inoltre, i lavoratori di fronte ad una serie di inediti problemi di coscienza: potremmo ancora essere tranquilli e sereni sapendo che i soldi che ci permetteranno una vecchiaia più tranquilla, sono utilizzati da multinazionali o fabbriche che danneggiano l'ambiente, sfruttano il lavoro minorile, producono armi o contribuiscono alla deforestazione?

I capitali investiti nei fondi pensione, in gran parte andranno all'estero, per rafforzare i nostri competitori

La ricerca del profitto a tutti i costi porrà, inoltre, i lavoratori di fronte ad una serie di inediti problemi di coscienza: potremmo ancora essere tranquilli e sereni sapendo che i soldi che ci permetteranno una vecchiaia più tranquilla, sono utilizzati da multinazionali o fabbriche che danneggiano l'ambiente, sfruttano il lavoro minorile, producono armi o contribuiscono alla deforestazione?

TFR

È salario dei lavoratori accantonato che in realtà i datori di lavoro impiegano per finanziare le attività dell'impresa in maniera assai conveniente. Nessuna banca, infatti, presterebbe quel denaro senza richiedere nessuna garanzia e con interessi così bassi! Quando un lavoratore viene licenziato il datore di lavoro deve reperire le somme che il lavoratore gli ha "prestato"; soprattutto oggi con la precarietà e l'insicurezza del lavoro, è uno strumento che consente a chi perde il lavoro di poter tirare avanti per un certo periodo mentre è in cerca di una nuova occupazione.

Sono in regime di TFR: i lavoratori del settore privato e tutti i dipendenti del Pubblico Impiego assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in essere al 30/05/2000 o stipulato successivamente; tutti i dipendenti del Pubblico Impiego assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo il 31/12/2000.

COME SI CALCOLA IL TFR

Il TFR è determinato da:

- Una quota annua di accantonamento: pari al 6,91% dello stipendio lordo annuale

La retribuzione utile comprende:

- 1) la retribuzione lorda tabellare
 - 2) eventuale assegno ad personam
 - 3) l'intera indennità integrativa speciale
 - 4) la tredicesima
- rivalutazione delle quote accantonate. Al 31 dicembre di ogni anno, oltre a calcolare la quota da accantonare per l'anno stesso, il datore di lavoro deve rivalutare il fondo complessivo accantonato negli anni precedenti. Il tasso di rivalutazione da applicare è composto da due voci, una fissa (1,5%) ed una variabile (75% dell'aumento del costo della vita calcolato dall'ISTAT).

LA PARTICOLARITÀ DEL PUBBLICO IMPIEGO

Quando nel 1993 fu approvata la disciplina legislativa dei fondi pensione, i dipendenti pubblici non disponevano del trattamento di fine rapporto, ma di un sistema di indennità di buonuscita che assumeva svariate denominazioni a seconda dei comparti. (TFS nella scuola)

Per ovviare a questa discrasia normativa si è avviato un lungo percorso normativo e giurisprudenziale per consentire l'estensione del TFR ai lavoratori pubblici, in analogia a quanto previsto per quelli privati.

L'estensione del TFR ha riguardato i lavoratori pubblici assunti a decorrere dal 1.1.2001 e quelli con contratto a tempo determinato in corso al 30/5/2000 o sorto successivamente.

Coloro che, invece, erano già in servizio a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione al 31/12/2000, permangono nel regime dei trattamenti di fine servizio (TFS), salvo che non optino per il TFR, aderendo volontariamente ad un fondo pensione.

Per questi ultimi lavoratori, definiti optanti, la normativa prevede:

- un termine di scadenza per esercitare l'opzione, inizialmente fissato al 31.12.2010, poi differito al 31 dicembre 2015;
- la trasformazione del trattamento di fine servizio, maturato alla data di opzione, che viene determinato e computato come primo accantonamento del TFR.

Rimangono al momento in regime di TFS, quale che sia la data della loro assunzione nella Pubblica Amministrazione, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili; gli avvocati ed i procuratori dello Stato; il personale militare e delle forze armate di polizia; il personale della carriera diplomatica e prefettizia; i professori ed i ricercatori universitari, nonché i dipendenti degli Enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'art. 1 del D.Lgs del Capo provvisorio dello Stato 17/07/1947, n. 691, e dalle leggi n. 281/85 e n. 287/90 (personale della Borsa, Consob ecc.)

COME SI CALCOLA IL TFS

L'ammontare del TFS è determinato dai 13/12 dell'80% dell'ultima retribuzione utile (costituita dallo stipendio e dall'i.i.s.) moltiplicato per il numero degli anni valutabili (inclusi i periodi riscattati).

Cioè l'86,66% dell'ultimo stipendio moltiplicato per gli anni di servizio (inclusi quelli riscattati).

$TFS = 13/12 * 80\% (Ult. stip. + i.i.s.) * \text{anni valutabili}$.

L'entità della buonuscita è quindi strettamente legata alla carriera economica: aumentando lo stipendio tabellare (stipendio + i.i.s.) per rinnovo contrattuale o passaggio di gradone si incrementa il T.F.S.;

Sono esclusi la retribuzione accessoria e gli eventuali aumenti contrattuali differiti a data posteriore alla cessazione.

Sono esclusi la retribuzione accessoria e gli eventuali aumenti contrattuali differiti a data posteriore alla cessazione.

Il TFS non è salario differito (come il TFR), bensì salario previdenziale istituito per legge, gode di un trattamento fiscale più favorevole (solo il 40% del TFS è tassato) rispetto al TFR.

IL FONDO ESPERO

Espero è il fondo pensione con il più grande bacino di potenziali aderenti di tutto il pubblico impiego (circa 1.000.000 unità).

È riservato ai dipendenti scolastici a tempo indeterminato anche in part-time, a tempo determinato non inferiore a 3 mesi continuativi, nonché ai lavoratori di scuole private, legalmente riconosciute, paritarie e della formazione professionale.

È stato costituito nel 2003 da Aran (cioè il Ministero dell'Istruzione) e Cgil-scuola, Cisl-scuola, Uil-scuola, Snals, Gilda, Cida; al momento vi hanno aderito circa il 10% della categoria, a riprova del fatto che i dipendenti si dimostrano alquanto titubanti di fronte a questa scelta).

Espero è un fondo pensione a capitalizzazione individuale e contribuzione definita. Ogni lavoratore che aderisce al fondo apre un proprio conto individuale dove confluiscono i contributi versati, che vengono investiti sui mercati finanziari. Le prestazioni finali dipendono dall'importo dei versamenti, dai rendimenti ottenuti dall'impiego delle risorse finanziarie del Fondo e dall'età del pensionamento.

ADESIONE

Al momento l'adesione al fondo è volontaria e comporta:

- una quota d'iscrizione una tantum di 2,58 €;

- una quota associativa annua stabilita dal Consiglio d'amministrazione non superiore allo 0,12% della retribuzione utile (stipendio, indennità integrativa e tredicesima mensilità);
- 1% a carico del datore di lavoro;
- 1% a carico del lavoratore;
- 28,94% del TFR maturato a partire dall'adesione al Fondo per i lavoratori già in servizio alla data del 31 dicembre 2000;
- 100% del TFR maturato a partire dall'adesione al Fondo per i neoassunti successivamente al 31 dicembre 2000;
- un incentivo pari all'1,50% della retribuzione utile ai fini della buonuscita, solo per i lavoratori già in servizio alla data del 31 dicembre 2000 che aderiranno al fondo.

Le somme derivanti dal TFR e l'incentivo dell'1,50% hanno carattere figurativo, sono contabilizzate e rivalutate dall'Inps Gestione ex Inpdap.

L'Inps Gestione ex Inpdap in via transitoria ha applicato su di essi un tasso di rivalutazione corrispondente alla media dei rendimenti netti di un paniere di fondi, successivamente, li ha rivalutati col rendimento del fondo.

COSA SUCCEDA IN CASO DI DECESSO

In caso di decesso del lavoratore pubblico prima del pensionamento, la sua posizione individuale accumulata in ESPERO è riscattata dal coniuge, ovvero dai figli, ovvero, se ancora viventi e fiscalmente a carico dell'iscritto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le disposizioni dell'iscritto, in assenza delle quali la posizione individuale resterà acquisita al fondo.

Per il caso di decesso dopo il pensionamento, l'iscritto, al momento del pensionamento, valuterà la possibilità di **assicurare** l'erogazione di una pensione ad un beneficiario da lui nominato, sottoscrivendo una rendita 'reversibile'.

IL REGIME FISCALE

I contributi

I limiti annui di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, sono il minore importo risultante tra:

- il 12% del reddito annuo complessivo
- 5.164,57 euro in valore assoluto
- Il doppio del TFR trasferito al Fondo per i redditi da lavoro dipendente.

I rendimenti

I risultati derivanti dall'investimento dei contributi sono tassati con aliquota del 20%. Si tratta di una aliquota più bassa di quella applicata sugli investimenti di natura finanziaria.

ALTRE PRESTAZIONI

Riscatto per cessazione dell'attività: in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del pensionamento si può optare per il trasferimento ad altri fondi, mantenere la posizione individuale in assenza di contribuzione oppure riscattare il capitale maturato

Capitale una tantum: se l'importo della pensione è inferiore all'assegno sociale (370 € nel 2004) o se non sussistono i requisiti anagrafici e contributivi per la pensione, l'erogazione della prestazione avviene sotto forma di capitale

Anticipazione di una quota di capitale Dopo almeno 8 anni d'iscrizione al fondo si può richiedere, per acquisto o ristrutturazione della 1° casa per sé o per i figli, spese sanitarie straordinarie, spese sostenute durante il congedo per la formazione continua, o per altre esigenze previste dalla normativa di riferimento (D.Lgs 124/93) per i dipendenti pubblici un'anticipazione delle prestazioni. Poiché il conferimento al fondo delle quote di TFR e dell'eventuale 1,5% aggiuntivo avviene alla cessazione del rapporto di lavoro, l'anticipazione non può essere concessa con riferimento a questi accantonamenti fintanto che conservano natura figurativa. È evidente che la percezione di somme a titolo di anticipazione riduce la posizione individuale e, conseguentemente, le prestazioni che potranno essere erogate successivamente.



ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI



GUIDA di ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI e ALLA TRASPARENZA

(Allegata al modulo di richiesta di accesso agli atti amministrativi)

• Principali norme di riferimento

- 1) **Legge n. 241/1990** - Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi
- 2) **D.P.R. n. 352/1992** - Regolamento per la disciplina delle modalità di esercizio e dei casi di esclusione del diritto di accesso ai documenti amministrativi in attuazione dell'art. 24 della legge 241/90
- 3) **Legge n. 675/1996** - Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
- 4) **D.Lgs. n. 135/1999** - Disposizioni integrative della legge 31 dicembre 1996, n. 675, sul trattamento di dati sensibili da parte dei soggetti pubblici
- 5) **D.P.R. n. 445/2000** - T. U. in materia di documentazione amministrativa
- 6) **Legge n. 150/2000** - Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni
- 7) **D.P.R. n. 184/2006** - Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi
- 8) **D. Lgs. n. 196/2003** - Codice in materia di protezione dei dati personali
- 9) **Legge n. 15/2005** - Modifiche ed integrazioni alla legge 7 agosto 1990, n. 241, concernenti norme generali sull'azione amministrativa
- 10) **D.Lgs. n. 82/2005** - Codice dell'amministrazione digitale
- 11) **D.P.R. n. 184/2006** - Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi
- 12) **D.Lgs n. 150/2009** - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- 13) **D.Lgs. n. 235/2010** - Modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'amministrazione digitale a norma dell'art. 33 della legge 18 giugno 2009, n. 69
- 14) **Delibera n. 105/2010** - Linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- 15) **Legge n. 190/2012** - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- 16) **Delibera n. 2/2012** - Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- 17) **D. Lgs. n. 33/2013** - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

• Come procedere

1. Premessa

La trasparenza amministrativa consiste, nella sua accezione più ampia, nell' assicurare la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest' ultimo ed il mondo esterno.

"L'attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità e di trasparenza, secondo le modalità previste dalla Legge, nonché dai principi dell'ordinamento comunitario" art. 1 della legge 241/90 (modificata e integrata dalla Legge 15/2005).

E' evidente come questa legge apporti importanti modifiche nei rapporti tra le pubbliche amministrazioni e i diritti dei cittadini.

Infatti non solo è previsto il diritto di prendere visione degli atti di un procedimento, ma anche che l'attività amministrativa deve ispirarsi al principio di trasparenza, inteso come accessibilità alla documentazione dell'amministrazione o ai riferimenti da quest'ultima utilizzati nell'assumere una determinata posizione.

Ciò consente ai cittadini di veder garantiti i propri diritti nei confronti dell' amministrazione pubblica.

Essi hanno diritto ad una informazione qualificata, ad accedere ai documenti amministrativi e conoscere, nei limiti precisati dalla legge, lo stato dei procedimenti che li riguardano, seguendo le fasi attraverso cui l'attività amministrativa si articola.

2. Cosa si intende per documento amministrativo

Ai sensi dell'art. 22 della legge 241/90 - integrata e modificata - è considerato documento amministrativo ogni rappresentazione grafica, foto cinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie, del contenuto di atti, anche interni o non relativi ad uno specifico procedimento, detenuti da una pubblica amministrazione e concernenti attività di pubblico interesse.

3. Quando è possibile/utile utilizzare la Legge 241/90

- Per ottenere copia o visionare un atto amministrativo;
- per avere, in generale, un pronunciamento formale da parte di una pubblica amministrazione fondamentale per poter conoscere i motivi che l'hanno indotta a prendere un provvedimento, verificarli ed eventualmente smentirli;
- sollecitare una risposta da parte della stessa amministrazione;
- acquisire informazioni relative ad un procedimento amministrativo;
- conoscere i presupposti e le ragioni giuridiche che ne hanno determinato la decisione;
- conoscere i criteri di gestione delle pratiche. (E' molto importante, ad esempio, per sapere a che punto della lista d'attesa si trovi l'interessato, i criteri utilizzati per la gestione della lista stessa e quando si ritiene potrà essere convocato per i fini richiesti).

4. Che cosa è il diritto di accesso

È il potere/diritto degli interessati di richiedere, di prendere visione ed, eventualmente, ottenere copia dei documenti amministrativi (*"al fine di assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa e di favorirne lo svolgimento imparziale è riconosciuto a chiunque vi abbia interesse diretto, concreto e attuale per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti il diritto di accesso ai documenti amministrativi"* - art. 22).

5. Come accedere agli atti amministrativi

Sono previste due modalità di accesso (ex D.P.R. 352/92):

- **accesso informale**

Si esercita mediante richiesta, anche verbale, all'ufficio dell'amministrazione competente a formare, o che ha già formato, l'atto conclusivo del procedimento e che lo detiene o lo deterrà stabilmente.

Le pubbliche amministrazioni, al fine di facilitare i rapporti con i cittadini, e quindi l'accesso, hanno istituito un apposito ufficio: l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P), che esamina la richiesta immediatamente e senza formalità.

- **accesso formale**

Il cittadino può sempre presentare una richiesta formale - compilando un apposito modulo che l'amministrazione (ufficio) può aver istituito, oppure scrivendo l'istanza autonomamente, inviandola tramite A/R., tramite posta elettronica o certificata oppure depositandola all'ufficio protocollo dell'amministrazione/ufficio.

In quest'ultimo caso l'ufficio è tenuto a rilasciare ricevuta, così come previsto dal D.P.R. 352/92 (art. 4 comma 2).

E' possibile però che sia l'amministrazione/ufficio stesso a richiedere di presentare formale istanza; ciò si verifica se non è possibile accogliere immediatamente la richiesta in via informale, oppure se ci sono dubbi sulla legittimazione del richiedente, sull'identità o i poteri rappresentativi.

Rispetto all'accesso informale offre una garanzia maggiore, anche se richiede più tempo (si ha nero su bianco e l'indicazione richiesta, che può avere valore di atto pubblico e/o valore legale, può essere utile per rivendicare un diritto disatteso o per controbattere l'affermazione dell' amministrazione).

6. Nei confronti di chi può essere esercitato il diritto di acce accesso

Il diritto di accesso si esercita nei confronti di:

- amministrazioni dello Stato;
- uffici pubblici
- aziende autonome;
- enti pubblici;
- concessionari di servizi pubblici.

L'accesso e' escluso per i documenti coperti da segreto di Stato, nonchè nei casi di segreto o divieto di divulgazione, secondo quanto previsto dall'ordinamento. Pertanto, e' compito delle amministrazioni individuare gli atti conoscibili e quelli che necessitano di essere tutelati.

Da tenere presente che le P.A. possono differire l'accesso ai documenti richiesti fino a quando la conoscenza degli stessi determinasse un impedimento per il regolare svolgimento dell' azione amministrativa.

7. Chi può esercitare il diritto di accesso

Tutti i soggetti che dimostrino di avere un **"interesse giuridicamente rilevante"** nei confronti dell'atto e/o del procedimento oggetto del diritto di accesso.

8. A chi deve essere presentata lo richiesta di accesso

La richiesta di accesso dovrà essere inoltrata all'ufficio **"che ha formato il documento e che lo detiene stabilmente"**, ed è esercitabile fino a quando la pubblica amministrazione ha l'obbligo di detenerlo.

9. Quanto tempo ha l'amministrazione per rispondere

La Legge 241 prevede che le pubbliche amministrazioni determinano per ciascun tipo di procedimento il termine entro cui esso deve concludersi, con apposita disciplina, e laddove non abbiano provveduto in tal senso, che il termine è di 90 giorni. (Legge 15/2005).

Quindi il termine di 90 giorni è solo indicativo, in quanto l'amministrazione stessa può aver emanato un regolamento che stabilisca termini diversi.

I termini devono essere calcolati a partire dal momento in cui l'ufficio competente ha ricevuto la domanda (in caso di A/R dal giorno in cui si è firmato per avvenuta ricezione, o dal momento della ricezione se la domanda viene inoltrata tramite posta elettronica o consegnata direttamente all'ufficio protocollo). Qualora il cittadino non avesse individuato ed indirizzato l'istanza all'ufficio competente, sarà questo stesso a dover trasmettere la domanda al soggetto giusto (Di questa trasmissione viene data comunque comunicazione all'interessato - cfr D.P.R. 352/92 art 4/c. 3)

10. Se non si ottiene risposta o si sia espresso un provvedimento di rifiuto

Qualora si sia espresso un provvedimento di rifiuto, limitazione o differimento dell'accesso o sia inutilmente trascorso il termine di 30 giorni dalla richiesta di accesso formale, è possibile chiedere il riesame del diniego al Difensore Civico competente per territorio (se presente nel territorio), oppure presentare ricorso al T.A.R..

11. Il Responsabile

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a determinare - per ogni tipo di procedimento di loro competenza - il responsabile dell'istruttoria e di ogni altra fase procedimentale, nonché l'ufficio competente ad emettere la disposizione finale. Tali elementi devono venire poi comunicati ai soggetti di volta in volta interessati. In particolar modo, l'ufficio ed il nome del responsabile del procedimento devono essere comunicati al cittadino interessato.

Il Dirigente di ogni ufficio deve provvedere ad assegnare i vari provvedimenti tra sé e gli altri componenti della propria unità lavorativa. In mancanza di indicazione specifica, l'assegnatario resta il Dirigente.

Tra i compiti del responsabile del procedimento ci sono:

- valutare le condizioni di ammissibilità della richiesta, la legittimazione dei soggetti interessati ed i presupposti che dovranno determinare l'emanazione del provvedimento;
- accertare d'ufficio i fatti, richiedendo anche dichiarazioni ad altri soggetti/uffici coinvolti;
- curare le comunicazioni, pubblicazioni e modifiche previste in merito al fatto in questione;
- emettere l'atto finale, se di sua competenza.

12. L'avvio del procedimento ai soggetti controinteressati (art.8)

Deve essere comunicato a tutti i soggetti in qualche modo destinati a subire le conseguenze ed a ricevere gli effetti conseguenti all'emissione dell'atto finale del procedimento. Devono essere informati anche i soggetti cui potrebbe derivare un pregiudizio a seguito dell'emissione dell'atto in questione, nonché coloro che sono chiamati dalla stessa legge a partecipare all'atto.

Nella comunicazione personale devono essere indicati:

- l'amministrazione competente;
- l'oggetto del procedimento promosso;
- l'ufficio e la persona responsabile del procedimento;
- l'ufficio presso il quale è possibile la visione degli atti.

Nel caso in cui la comunicazione personale a tutti gli interessati non sia possibile o sia eccessivamente gravosa (ed onerosa), l'amministrazione coinvolta dovrà, comunque, comunicare gli elementi sopra esposti di volta in volta, secondo le modalità più opportune.

13. Quanto costa esercitare il diritto di accesso

L'esame dei documenti è gratuito.

Il rilascio di copie avviene previo pagamento dei diritti previsti per legge, e consiste nella apposizione di marche **(al momento del ritiro della documentazione oppure da inviarsi dopo la comunicazione di accoglimento dell'istanza, variabile in relazione al numero di copie da riprodurre)**, da mettere sul modello di richiesta e da annullarsi con timbro a datario.

- **QUINDI per RIASSUMERE:**
il procedimento da seguire per l'accesso formale agli atti amministrativi si realizza tramite

..... la presentazione della richiesta scritta e motivata ai sensi della L. 241/90 (all'ufficio competente a formare l'atto o a detenerlo stabilmente, ovvero all'ufficio competente a detenere stabilmente la documentazione, quando la stessa risulti archiviata) su apposito stampato.

Sulla richiesta dovranno essere indicati tutti i dati a disposizione del richiedente che consentano l'individuazione del documento richiesto. Il diritto di accesso si esercita con riferimento ai documenti amministrativi materialmente esistenti al momento della richiesta e detenuti alla stessa data dall'Amministrazione. (La pubblica amministrazione non è tenuta ad elaborare dati in suo possesso al fine di soddisfare le richieste di accesso - art. 2).

La pubblica amministrazione/ufficio cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati, è tenuta a dare comunicazione agli stessi esclusivamente col metodo elettronico (attesa l'impossibilità per legge di poter fare ricorso ad altre forme di comunicazione). Entro 10 giorni dalla ricezione di tale comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione alla richiesta di accesso. Decorso tale termine, la pubblica amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della suddetta comunicazione (art. 3).

Il procedimento di accesso deve concludersi nel termine di 30 giorni decorrenti dalla presentazione della richiesta all'ufficio competente. Qualora la richiesta sia irregolare o incompleta, l'amministrazione, entro 10 giorni, ne dà comunicazione al richiedente, tramite posta elettronica ordinaria o certificata. In tale caso, il termine del procedimento ricomincia a decorrere dalla presentazione della richiesta corretta (art. 6).

L'atto di accoglimento della richiesta di accesso contiene l'indicazione dell'ufficio presso cui rivolgersi, nonché di un congruo periodo di tempo per prendere visione dei documenti o per ottenerne copia. L'accoglimento della richiesta di accesso a un documento comporta anche la facoltà di accesso agli altri documenti nello stesso richiamati e appartenenti al medesimo procedimento, fatte salve le eccezioni di legge o di regolamento. L'esame dei documenti avviene presso l'ufficio indicato nell'atto di accoglimento della richiesta, nelle ore di ufficio, alla presenza di personale addetto. I documenti sui quali è consentito l'accesso non possono essere asportati dal luogo presso cui sono dati in visione o comunque alterati in qualsiasi modo. L'esame dei documenti è effettuato dal richiedente o da persona da lui incaricata, con l'eventuale accompagnamento di altra persona di cui vanno specificate le generalità, che devono essere poi registrate in calce alla richiesta (art. 7). Qualora i documenti richiesti non vengano ritirati e/o esaminati entro il termine previsto nell'atto di accoglimento, gli stessi verranno archiviati e per la visione dovrà essere presentata nuova istanza.

Il rifiuto, la limitazione o il differimento dell'accesso richiesto in via formale sono motivati a cura del responsabile del procedimento. Il differimento dell'accesso è disposto ove sia sufficiente per assicurare una temporanea tutela di interessi legittimi o per salvaguardare specifiche esigenze

dell'amministrazione, specie nella fase preparatoria dei provvedimenti, in relazione a documenti la cui conoscenza possa compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa.

L'atto che dispone il differimento dell'accesso ne indica la durata (art. 9).

Nelle comunicazioni di diniego, di limitazione o di differimento dell'esercizio del diritto di accesso, il cittadino deve essere informato, sia circa la possibilità di diretta impugnazione del provvedimento davanti il Tribunale Amministrativo Regionale - mediante ricorso entro 30 giorni, a norma dell'art. 25/c.5, della legge 241/90 - che sulla possibilità prevista dal comma 4 del citato art. 25, di chiedere al Difensore Civico competente per ambito territoriale, di riesaminare la determinazione adottata dall'amministrazione/ufficio.

Il Difensore Civico si pronuncia entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.

Scaduto infruttuosamente tale termine il ricorso si intende respinto.

Se il Difensore Civico ritiene illegittimo il diniego o il differimento, ne informa il richiedente e lo comunica al Dirigente dell'ufficio responsabile del diritto di accesso. Se quest'ultimo non emana il provvedimento confermativo motivato, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione del Difensore Civico, l'accesso è consentito.

Qualora il richiedente l'accesso si sia rivolto al Difensore Civico, il termine di 30 giorni per il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale, previsto dal comma 5, dell'art. 25 della legge, decorre dalla data di ricevimento, da parte del richiedente, dell'esito della sua istanza al Difensore Civico.

Spett.le _____

RICHIESTA DI ACCESSO

AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI

L'istante _____ nato a _____ il _____ e
residente in _____ telefono _____

ai sensi dell'Art. 25 della legge 7 agosto 1990 n. 241* e successive integrazioni ed attuazioni,

RICHIEDE

di avere copia dei seguenti atti entro giorni trenta dal ricevimento della presente
per il seguente motivo

Altresì chiede di conoscere il nome del responsabile del procedimento e fa presente che in mancanza procederà come di legge anche ex Art. 328 Codice penale**.

Data _____

_____ (firma)

* Art. 25 legge 7 agosto 1990 n. 241

1. Il diritto di accesso si esercita mediante esame ed estrazione di copia dei documenti amministrativi, nei modi e con i limiti indicati dalla presente legge. L'esame dei documenti è gratuito. Il rilascio di copia è subordinato soltanto al rimborso del costo di riproduzione, salve le disposizioni vigenti in materia di bollo, nonché i diritti di ricerca e di visura.

2. La richiesta di accesso ai documenti deve essere motivata. Essa deve essere rivolta all'amministrazione che ha formato il documento o che lo detiene stabilmente.

3. Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso sono ammessi nei casi e nei limiti stabiliti dall'articolo 24 e debbono essere motivati.

4. Trascorsi inutilmente trenta giorni dalla richiesta, questa si intende rifiutata.

5. Contro le determinazioni amministrative concernenti il diritto di accesso e nei casi previsti dal comma 4 è dato ricorso, nel termine di trenta giorni, al tribunale amministrativo regionale, il quale decide in camera di consiglio entro trenta giorni dalla scadenza del termine per il deposito del ricorso, uditi i difensori delle parti che ne abbiano fatto richiesta. La decisione del tribunale è appellabile, entro trenta giorni dalla notifica della stessa, al Consiglio di Stato, il quale decide con le medesime modalità e negli stessi termini.

6. In caso di totale o parziale accoglimento del ricorso il giudice amministrativo, sussistendone i presupposti, ordina l'esibizione dei documenti richiesti.

** Art. 328 Codice penale (Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione).

1. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

2. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a lire due milioni. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa



DIRITTO ALLO

STUDIO



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REGIONALE SUI CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO, PER IL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED A.T.A.

L'anno 2008, il giorno 11 del mese di novembre, in Roma presso i locali della Direzione generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio di Via Pianciani, 32 in sede di negoziazione decentrata a livello regionale

TRA

la Direzione generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio

E

le Organizzazioni Sindacali regionali del Lazio del Comparto Scuola

VISTO l'art .3 del D.P.R. 395/1988 che prevede che il personale della scuola ha titolo a beneficiare, nel corso dell'anno solare, di permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore;

VISTA la C.M. n. 130 del 21/4/2000 la quale chiarisce che i permessi spettano anche al personale con contratto a tempo determinato;

VISTO il CCNL del 29/11/2007 del personale della scuola, in particolare l'art. 4 comma 4, nel quale si prevede che a seguito di contrattazione siano definiti i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

VISTO il Contratto Collettivo Decentrato Regionale sui criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio sottoscritto il 12/12/2002, prorogato per un quadriennio con il verbale del 10/10/2003 ed integrato per il 2008 con l'intesa e le interpretazioni autentiche dell'art. 8-comma 3 e dell'art 10-comma 1 sottoscritte il 19 dicembre 2007;

CONSIDERATA l'esigenza di stipulare un nuovo contratto collettivo integrativo regionale, anche sulla base di una analisi delle tipologie di personale che hanno beneficiato dei permessi

VIENE STIPULATO

il presente contratto collettivo integrativo regionale sui criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio per il personale docente, educativo ed ATA.

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutto il personale delle istituzioni scolastiche del Lazio appartenente alla qualifica docente, educativa, A.T.A., ivi compresi gli insegnanti di religione

cattolica, con contratto a tempo indeterminato e determinato, quest'ultimo, con contratto sia fino al termine dell'anno scolastico, sia fino al termine delle lezioni e dell'attività didattica.

Sono esclusi dal presente contratto coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di anzianità.

ART. 2 INFORMAZIONE AL PERSONALE

Il Direttore Regionale, tramite i Dirigenti Scolastici, garantisce annualmente l'informazione a tutto il personale circa la possibilità di usufruire dei permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali.

Pertanto, subito dopo la determinazione del contingente effettuata con le modalità indicate all'art. 3 del presente contratto, sarà data tempestiva comunicazione alle scuole a mezzo di apposita circolare.

ART. 3 DETERMINAZIONE DEL CONTINGENTE REGIONALE E SUA SUDDIVISIONE

Per quanto riguarda il personale docente, educativo ed A.T.A., il numero dei beneficiari dei permessi straordinari retribuiti non può superare per ciascuna provincia complessivamente il 3% della dotazione organica provinciale adeguata alle situazioni di fatto (compresi i posti di sostegno autorizzati in deroga dal Direttore Generale) con l'integrazione del numero di posti rapportato a 25 ore per la scuola dell'infanzia, a 24 ore per la scuola primaria, a 18 ore per la scuola secondaria di I e II grado, relativi all'insegnamento della religione cattolica e del numero dei docenti eventualmente in esubero.

Il contingente complessivo viene ripartito proporzionalmente in ambito provinciale, sulla base della consistenza organica del personale docente distinto per grado d'istruzione, del personale educativo, del personale ATA considerato complessivamente senza distinzione di profilo professionale.

Il Direttore Regionale, quindi, sulla base di quanto predetto, determina entro il 31 ottobre di ciascun anno per ogni provincia con proprio atto, da affiggere all'albo della direzione regionale, il numero complessivo dei permessi retribuiti che possono essere concessi al personale docente (distinto per grado d'istruzione), al personale educativo, al personale ATA (considerato complessivamente senza distinzione di profilo professionale).

Qualora le richieste provenienti da uno o più ordini scolastici nell'ambito di ciascuna provincia fossero superiori ai contingenti determinati secondo i criteri di cui sopra, si provvede automaticamente ad aumentare i contingenti con una redistribuzione proporzionale alle quote iniziali, riducendo quelli non impegnati, senza mai superare la percentuale del 3%.

Nel caso in cui in ciascuna provincia, dopo la fase sopra indicata, si determini una carenza oppure una eccedenza di permessi per il diritto allo studio rispetto agli aspiranti, si procederà ad una compensazione in ambito regionale, applicando i seguenti criteri:

- a) rispetto del limite del 3% derivante dalla somma dei rispettivi contingenti complessivi provinciali;
- b) l'eventuale eccedenza sarà distribuita in maniera proporzionale al numero degli aspiranti non soddisfatti di ogni singola provincia interessata;
- c) nell'ambito di ciascuna provincia nel caso in cui i posti ulteriormente assegnati non risultassero sufficienti per soddisfare tutte le esigenze dei vari ordini di scuole e/o profili,

si procederà analogamente con il criterio proporzionale indicato al precedente punto b). Il Dirigente di ciascun Ufficio Scolastico Provinciale interessato pubblicherà all'Albo il numero degli ulteriori posti ottenuti con l'indicazione della loro distribuzione, provvedendo ad integrare gli originari elenchi degli aventi diritto.

Le eventuali compensazioni in ambito regionale tra province saranno recepite da un nuovo provvedimento regionale attestante l'assegnazione conclusiva dei contingenti provinciali dei permessi.

ART. 4 PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande del personale docente, educativo ed A.T.A., indirizzate ai rispettivi Uffici Scolastici Provinciali dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio, tramite il Dirigente Scolastico della sede di servizio, vanno presentate entro il 15 novembre di ciascun anno. I Dirigenti Scolastici trasmettono tali domande agli Uffici Scolastici Provinciali entro il 20 novembre.

Il personale eventualmente assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato dopo il 15 novembre, potrà produrre la relativa istanza entro 5 giorni dalla stipula del contratto.

ART. 5 FORMULAZIONE DELLE DOMANDE E DOCUMENTAZIONE

La domanda redatta in carta semplice, oltre alla esplicita richiesta di concessione dei permessi, deve contenere:

- a) *nome , cognome (da nubile per le coniugate), luogo e data di nascita;*
- b) *iscrizione al corso di studio prescelto con l'indicazione di tutti i dati identificativi dell'Ente che organizza i corsi(Università statale o legalmente riconosciuta o, comunque, Ente riconosciuto dall'ordinamento pubblico);*
- c) *durata dei permessi da utilizzare nel corso dell'anno solare in relazione al prevedibile impegno di frequenza e per sostenere gli esami;*
- d) *sede di servizio;*
- e) *ruolo di appartenenza per il personale docente, profilo professionale per il personale A.T.A.;*
- f) *per il personale con contratto a tempo indeterminato bisognerà indicare l'anzianità complessiva di ruolo, compreso il servizio riconosciuto e riconoscibile ai fini della ricostruzione di carriera; per il personale con contratto a tempo determinato fino al termine delle lezioni, o dell'attività didattica, o dell'anno scolastico, bisognerà indicare gli anni di servizio (almeno 180 gg . per ciascun anno scolastico oppure servizio ininterrotto dal 1 febbraio fino al termine delle lezioni e partecipazione agli scrutini);*
- g) *il numero di anni in cui si è già usufruito di permessi per diritto allo studio, con l'indicazione dell'eventuale rinnovo dei permessi retribuiti per un numero di anni pari alla durata legale del corso prescelto, ovvero della condizione di non aver mai usufruito precedentemente di permessi per lo stesso tipo di corso.*

L'anzianità di servizio può essere documentata anche con dichiarazione personale, resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e successive modifiche e integrazioni. La domanda deve essere sottoscritta dall'interessato.

ART. 6 CONCESSIONE DEI PERMESSI

I Dirigenti degli Uffici Scolastici Provinciali., ricevute le domande, redigono le graduatorie dei richiedenti distinte secondo i criteri di cui all'art. 3, sulla base dei seguenti parametri, indicati in ordine di priorità :

- 1) *frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio proprio della qualifica di appartenenza;*
- 2) *frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di istruzione secondaria di I e II grado o di un diploma di laurea (o titolo equipollente), triennale o specialistica;*
- 3) *frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, ivi compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno e i corsi di riconversione professionale;*
- 4) *frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titolo di studio in corsi post-universitari, purché previsti dagli Statuti delle Università statali o legalmente riconosciute o quelli indicati dagli artt. 4, 6, 8 della legge 341/90;*
- 5) *frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto (ad es. seconda laurea), sempre coerenti con la funzione svolta e per i docenti coerenti con l'ambito disciplinare insegnato;*
- 6) *anzianità di ruolo per il personale con contratto a tempo indeterminato e anni di servizio (almeno 180 gg. per ciascun anno scolastico oppure servizio ininterrotto dal 1 febbraio fino al termine delle lezioni e partecipazione agli scrutini) per il personale con contratto a tempo determinato;*
- 7) *a parità di ogni altra condizione la priorità è determinata dalla maggiore anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità dalla minore età;*
- 8) *proseguendo, a parità di condizione, verranno ammessi al beneficio i soggetti che non hanno mai usufruito dei permessi.*

Nella valutazione sarà motivo di esclusione per i richiedenti il non aver superato almeno un esame nell'anno accademico precedente la data della domanda.

Nell'ambito degli aspiranti iscritti a corsi di cui al precedente punto 2), quelli in corso precedono quelli fuori corso. Gli aspiranti iscritti fuori corso ovvero quelli iscritti ad altri corsi di studio potranno beneficiare di permessi oltre il numero di anni previsto dalla durata legale del corso di laurea o di studio. Tali permessi sono rinnovabili per un periodo analogo a quello previsto dall'ordinamento universitario o a quello previsto dall'ordinamento del singolo corso di studio e verranno concessi solo dopo aver soddisfatto le richieste relative a tutte le altre tipologie di corso previste dall'art. 3 del D.P.R. 395/1988.

Con gli stessi criteri ed in subordine al personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato saranno graduati il personale docente, educativo ed A.T.A. con contratto di lavoro a tempo determinato.

I permessi sono concessi fino alla concorrenza del contingente determinato. Ai fini della determinazione del numero dei beneficiari dei permessi, i posti part time e le frazioni orario danno luogo ad un aumento di pari entità dei permessi concedibili, sempre entro i limiti del 3% della dotazione organica di cui all'art. 3.

Le graduatorie vengono pubblicate, all'albo degli Uffici Scolastici Provinciali, entro il 15 dicembre di ogni anno, con contestuale comunicazione alle istituzioni scolastiche.

I docenti di ruolo che hanno acquisito il diritto ai permessi retribuiti per un ordine scolastico, e che ottengano nel corso dell'anno il passaggio o l'utilizzazione in altro ruolo o, per quanto riguarda il personale ATA di ruolo, che accettino incarichi a tempo determinato nelle qualifiche superiori o in altro ruolo, conservano il diritto ai permessi.

ART. 7 EMANAZIONE DEI PROVVEDIMENTI

Sulla base delle graduatorie formulate ai sensi del presente contratto, i Dirigenti degli Uffici Scolastici Provinciali individuano il personale beneficiario dei permessi retribuiti comunicando a tutte le istituzioni scolastiche l'elenco di tutti gli aventi diritto, affinché vengano predisposti i provvedimenti formali di concessione dei permessi da parte dei Dirigenti Scolastici. L'elenco degli aventi diritto sarà pubblicato all'albo degli Uffici Scolastici Provinciali.

ART. 8 DURATA E MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

I permessi sono concessi nella misura massima di 150 ore annue individuali per ciascun dipendente e decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Si può usufruire dei permessi per partecipare alle lezioni (anche proposte con il sistema della formazione a distanza), per tutte le attività connesse alla preparazione di esami o prove, per esami (in aggiunta a quelli previsti dalle norme contrattuali), per ricerche e tesi di laurea o di diploma, in quanto finalizzati al conseguimento di un titolo e/o attestato riconosciuto dall'ordinamento pubblico.

Il personale sia di ruolo sia non di ruolo, che per qualsiasi ragione presti servizio per un orario inferiore a quello previsto per il posto o la cattedra intera fruirà dei permessi di studio in misura proporzionale alle prestazioni lavorative rese. Per quanto riguarda il personale con contratto a tempo determinato, l'entità dei permessi deve essere calcolata dal Dirigente Scolastico, nel periodo gennaio-agosto proporzionalmente alle ore di servizio previste nel contratto di lavoro, in relazione anche alla durata dello stesso (termine delle lezioni o termine delle attività didattiche o termine dell'anno scolastico). La parte restante dei permessi potrà essere calcolata per il periodo settembre-dicembre, sempre in misura proporzionale e come sopra specificato, nell'eventualità della stipula di un contratto a tempo determinato nel successivo anno scolastico.

Il personale beneficiario dei permessi, al fine di consentire un'efficace organizzazione dell'istituzione scolastica, comunica al Dirigente Scolastico la propria assenza con almeno cinque giorni di anticipo.

ART. 9 ARTICOLAZIONE DEI PERMESSI

La fruizione dei permessi, a richiesta degli interessati, può essere articolata:

- a) permessi orari – utilizzando parte dell’orario giornaliero di servizio;
- b) permessi giornalieri – utilizzando l’intero orario giornaliero di servizio;
- c) cumulo dei permessi di cui al punto b).

L’esercizio del diritto deve essere garantito mediante la riorganizzazione dell’orario e/o del servizio e/o con sostituzione.

Al fine di contemperare il diritto allo studio dei soggetti di cui all’art. 1 con l’analogo diritto degli studenti, dopo il 30 aprile i permessi non possono essere fruiti in modo cumulativo. Tale limitazione si applica al personale docente che opera nelle sole classi terminali nelle quali sia previsto l’esame di stato, nonché contemporaneamente allo svolgimento degli scrutini. Rimane fermo il diritto alla concessione dei permessi finalizzati agli esami, previsti dal vigente C.C.N.L.

Il personale scolastico che beneficia dei permessi ha titolo ad ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi.

ART. 10 CERTIFICAZIONE

La certificazione relativa alla frequenza dei corsi e agli esami sostenuti, indipendentemente dal risultato degli stessi, deve essere rilasciata dall’organo competente e presentata al Dirigente Scolastico, subito dopo la fruizione del permesso, ove possibile, e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno, salvo giustificato motivo.

Rientra nel giustificato motivo la mancata certificazione da parte dell’Università per proprie esigenze organizzative. Tale situazione dovrà essere dichiarata dal soggetto interessato ai sensi del D.P.R. 445/2000 e successive modifiche e integrazioni e l’istituzione scolastica valuterà se accertare d’ufficio tale circostanza.

Il personale con contratto a tempo determinato è tenuto a consegnare la certificazione prima della conclusione del rapporto di lavoro.

La preparazione agli esami, prove e tesi, il tirocinio, l’effettuazione di ricerche e gli eventuali viaggi sono certificati con dichiarazione personale, accompagnata da idonea certificazione relativa al sostenimento degli esami.

Con riferimento al dottorato di ricerca, il cui esame finale è costituito dalla tesi di dottorato al termine di un percorso pluriennale di studi, la certificazione relativa a detto esame finale giustifica i permessi di studio per la durata del corso.

Il personale che fosse chiamato a prestare servizio in altra sede (per trasferimento, utilizzazione, ecc.) dovrà presentare la documentazione al Dirigente Scolastico che ha predisposto il provvedimento formale.

Nel caso non venisse presentata la documentazione, i permessi goduti verranno computati come aspettativa senza assegni, con recupero delle somme corrisposte, previa comunicazione all’interessato dell’avvio del procedimento ai sensi dell’art.7 della legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni.

Il personale beneficiario dei permessi straordinari per il diritto allo studio mantiene la facoltà di usufruire anche dei permessi previsti dal vigente C.C.N.L.

ART. 11 SOSTITUZIONE

Per quanto riguarda la sostituzione del personale che ha titolo a beneficiare dei permessi retribuiti, il Dirigente scolastico individua prioritariamente idonee misure organizzative al fine di sopperire alla temporanea assenza del personale ammesso al beneficio (cambio turni, riorganizzazione dell’orario, del servizio, ecc) e, qualora tali adeguamenti non siano più possibili, procede alla sostituzione del personale assente utilizzando il personale eventualmente a disposizione a qualsiasi titolo e, in mancanza, attraverso la stipulazione di contratti a tempo determinato per il

periodo strettamente necessario secondo le norme vigenti in materia di sostituzione del personale scolastico.

ART. 12 RECLAMI E RICORSI

Entro 5 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie sono ammessi reclami per errori materiali. Entro i termini di legge sono ammessi ricorsi al giudice ordinario.

ART. 13 TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Il personale, in caso di controversia individuale di lavoro, può proporre ricorso al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, previo esperimento del tentativo di conciliazione previsto dal CCNL del 29/11/2007 art. 135 presso la segreteria dell'Ufficio per il contenzioso competente per territorio, ovvero, in alternativa, il tentativo previsto dagli artt. 65 – 66 del D.L.vo n. 165/01, nonché l'arbitrato.

In caso di delega conferita dall'Ufficio Scolastico Regionale al Dirigente Scolastico interessato alla controversia, l'Ufficio stesso, in quanto titolare della contrattazione regionale, fornirà al Dirigente precise e vincolanti istruzioni circa la soluzione del tentativo di conciliazione.

ART. 14 CONTROVERSIE INTERPRETATIVE

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contenuto del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto, entro 10 giorni dalla richiesta scritta e motivata di una di esse, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'accordo raggiunto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

La parte pubblica, dopo la sottoscrizione, lo porta a conoscenza di tutto il personale scolastico.

ART. 15 DECORRENZA E VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore dalla data di sottoscrizione e rimane in vigore per un quadriennio e comunque fino a nuova negoziazione.

E' consentito alle parti di richiederne, con lettera raccomandata, la negoziazione entro il 31 agosto di ciascun anno.

ART. 16 DIRITTO D'INFORMAZIONE

Gli Uffici Scolastici Provinciali, annualmente, acquisite le domande dei richiedenti comunicano alle OO.SS. il numero delle richieste, distinte per ordine scolastico per quanto riguarda il personale docente e, per quanto riguarda il personale ATA, per profilo professionale; comunicano inoltre, per tutto il personale, la tipologia dei corsi di studio per cui sono state presentate le domande.

ART. 17 NORMA TRANSITORIA

In sede di prima applicazione, per quanto riguarda i permessi di studio relativi all'anno 2009:

- i termini di presentazione delle domande sono quelli fissati dalle emanande circolari a cura degli Uffici Scolastici Provinciali;
- il contingente previsto dall'art. 3 viene determinato in data odierna con D.D.G.;
- la pubblicazione delle graduatorie di cui all'art. 6 è fissata al 10/01/2009.

Roma, 11 novembre 2008

Per la Parte Pubblica

Il Direttore Generale
f.to R.Sanzo

Per la Parte Sindacale

FLC/ CGIL – Scuola f.to D.Rossi

CISL – Scuola f.to V.Alessandro

UIL – Scuola f.to G.Febroni

SNALS – CONFSAI f.to G.Di Renzo

GILDA – UNAMS F.to M.Marberti



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
 Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio
 Direzione Generale - Ufficio V
 Via Ostiense 131/L – 00154 Roma - Via Pianciani, 32 - 00185 Roma -
 tel. 06/77392540 fax 06/77392259
 e.mail: elisabetta.davoli@istruzione.it sito:<http://www.lazio.istruzione.it>

AOODRLA – Registro Ufficiale
 Prot. n. 19559

Roma, 29/10/2009

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto l'art. 3 del D.P.R. 395/88, recante disposizioni sulla concessione dei permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio;
- Visto l'art. 4 del C.C.N.L. del Comparto Scuola sottoscritto il 29/11/2007, nel quale viene prevista la contrattazione decentrata regionale con cadenza quadriennale per la definizione dei criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- Visto l'art. 3 del C.C.D.R. del Lazio sui criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, per il personale docente, educativo ed a.t.a., sottoscritto tra le parti l'11 novembre 2008;
- Vista l'esigenza, prevista dal C.C.I.R. in argomento, di determinare prima, e di suddividere poi, il contingente regionale dei permessi da attribuire al personale docente, educativo ed a.t.a. tra le cinque circoscrizioni provinciali della regione;
- Vista la lettera dell'U.S.R. per il Lazio – Ufficio V del 22/10/2009, prot. 18987, con la quale sono stati chiesti ai Dirigenti degli UU.SS.PP. del Lazio gli elementi necessari per l'emanazione del provvedimento;
- Viste le note di risposta degli UU.SS.PP. di Frosinone, Latina, Rieti, Roma e Viterbo, rispettivamente del 26/10/2009 prot. n. 21453, del 26/10/2009 prot. n. 21075, del 26/10/2009 prot. n. 11359, del 26/10/2009 prot. n. 20312, del 26/10/2009 prot. n. 10210 con le quali sono stati comunicati i dati chiesti;
- Considerato che in relazione agli elementi comunicati dai Dirigenti degli UU.SS.PP. del Lazio, nonché a quelli in possesso dell'U.S.R. per quanto riguarda l'insegnamento della religione cattolica, la somma delle rispettive "dotazioni provinciali" (Frosinone n. 9.845, Latina n. 10.747, Rieti n. 3.279, Roma n. 62.160, Viterbo n. 5.012), che, ai sensi dell'art. 3 del C.C.D.R. concorrono a determinare la "dotazione regionale", sulla quale calcolare la percentuale del 3%, ammonta complessivamente a n. 91.043;
- Considerato che il 3% della "dotazione regionale" è n. 2.731 e che tale entità costituisce il contingente regionale dei permessi per il diritto allo studio, per il personale docente, educativo ed a.t.a., da assegnare in ambito provinciale per l'anno 2010 in proporzione alla relativa consistenza organica;

DECRETA

Per l'anno 2010, per i motivi indicati nelle premesse, il contingente regionale per il diritto allo studio per il personale docente di ogni ordine e grado, educativo ed a.t.a. del Lazio, ammontante a n. 2.731 permessi, è suddiviso nelle cinque circoscrizioni provinciali della regione nel modo seguente:

Provincia	<i>Personale Docente</i>				Personale educativo	Personale ATA	Totale per provincia
	Scuola Infanzia	Scuola Primaria	I grado	II grado			
FROSINONE	34	67	46	82	2	64	295
LATINA	37	72	52	86	1	75	323
RIETI	11	23	15	26	1	23	99
ROMA	129	552	330	469	4	380	1.864
VITERBO	18	36	25	36	///	35	150
TOTALE per tipologia di personale	229	750	468	699	8	577	2.731

Qualora le richieste provenienti da uno o più ordini scolastici nell'ambito di ciascuna provincia fossero superiori ai contingenti determinati, si provvede automaticamente ad aumentare i contingenti con una redistribuzione proporzionale alle quote iniziali, riducendo quelli non impegnati, purchè non venga superata la percentuale del 3%.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to M. Maddalena Novelli

Permessi per il diritto allo studio (150 ore) per l'anno 2010. La domanda entro il 16 novembre

Lunedì 16 novembre 2009 (quest'anno, infatti, la usuale data del 15 "cade" di domenica) è il termine ultimo di presentazione delle domande per la fruizione, nell'anno solare 2010, dei permessi retribuiti per il diritto allo studio (cosiddette "150 ore"). Dal "link" è rinvenibile ---> un **fac-simile di modello di domanda** da indirizzare agli Uffici Scolastici Provinciali (USP) tramite la propria scuola di servizio (con l'avvertenza che alcune Direzioni Regionali o USP hanno predisposto specifici ed esclusivi moduli).

* * *

Normativa di riferimento

- CCNL 29.11.2007 (art. 4, comma 4, lett. a).
- Contratto integrativo regionale.

* * *

Destinatari

Tutte le categorie di personale:

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- con contratto di lavoro a tempo determinato di durata annuale (ove previsto dai contratti integrativi e nei limiti delle disponibilità dei contingente provinciale).

* * *

Modalità delle assenze

- I permessi straordinari retribuiti - in misura massima di 150 ore annue individuali, ivi compreso il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi - sono calcolati ad anno solare.
- La concessione - sulla base di una contrattazione decentrata, nel limite del 3% della dotazione organica provinciale complessiva - è data allo scopo di permettere la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali e non statali abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale (i permessi spettano anche per la preparazione della tesi di laurea).

- I turni di lavoro devono poter agevolare la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, fatte salve eccezionali esigenze di servizio.

* * *

Presentazione delle domande

- La domanda (redatta su apposito modello, talvolta fornito dagli Uffici Scolastici Provinciali) deve essere presentata a questi ultimi, tramite la scuola di titolarità, entro il termine fissato dalla contrattazione regionale (normalmente il 15 novembre: quest'anno, come detto, il 16).
- Entro il 15 dicembre il dirigente scolastico emette il provvedimento concessivo al personale da lui amministrato e presente nell'elenco provinciale degli aventi diritto.
- Solo in caso di eccedenza del limite numerico del 3%, sarà necessaria provvedere a stilare una graduatoria, in base ai seguenti criteri di priorità: 1) frequenza di corsi finalizzati al conseguimento del titolo di studio proprio della qualifica di appartenenza; 2) frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di istruzione di I e II grado o di un diploma di laurea o equipollente; 3) frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di qualifica professionale, di attestati professionali, riconosciuti dall'ordinamento pubblico, ivi compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno; 4) frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi post- universitari; 5) frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di altri titoli di studio di pari grado a quello già posseduto; 6) anzianità di servizio; 7) età.
- A parità di condizioni, sono ammessi a frequentare le attività didattiche, i dipendenti che non abbiano mai fruito di tali permessi per la frequenza di corsi.
- Coloro che già godono dei permessi in questione, hanno diritto al rinnovo degli stessi con priorità rispetto ai nuovi richiedenti, per tutta la durata del corso frequentato.
- La certificazione va presentata al dirigente scolastico della scuola di servizio, subito dopo la fruizione del permesso e comunque non oltre il termine di ciascun anno solare (o di un eventuale cambiamento di sede).

* * *

Documentazione

- Idonea certificazione sia dell'iscrizione ai corsi sia degli esami finali sostenuti.

All'Ufficio Scolastico Provinciale
di _____
per il tramite del Dirigente Scolastico
dell'Istituzione _____

.....l..... sottoscritt.....
nat.... il a (.....),
..... (1)

in servizio presso codesta Istituzione scolastica con contratto a tempo

- indeterminato (con un'anzianità complessiva nel ruolo di anni
- determinato

C H I E D E

ai sensi del

- CCNL 29.11.2007 (art. 4, comma 4, lett. a);
- Contratto Integrativo Regionale concernente la "definizione dei criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio per il personale della scuola", sottoscritto il dall'Ufficio Scolastico Regionale e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria;

la concessione di 150 ore di permessi straordinari retribuiti, da utilizzare nell'anno solare 2010, per la frequenza del corso

Allegati:

.....
.....

Data,

Firma

.....

(1) Indicare ruolo, qualifica, profilo



CULPA IN

VIGILANDO



LA RESPONSABILITA' GIURIDICA DEGLI OPERATORI SCOLASTICI

Prof. Claudio De Luca

2. RESPONSABILITÀ DEGLI INSEGNANTI

Ma, come si diceva, l'atto di bullismo a scuola non è rilevante solo per il suo autore e la sua vittima, ma si traduce in forme di responsabilità, scaturenti dall'omissione dell'obbligo di vigilanza, anche per i docenti, per gli ausiliari e, a diverso titolo (omissione degli obblighi organizzativi), per i dirigenti scolastici e, in particolare, come responsabilità civile extracontrattuale verso i terzi (cioè verso gli alunni e le loro famiglie). La sanzione o l'obbligo nasce solo in presenza dell'elemento subiettivo della colpevolezza, nelle due forme del dolo e della colpa: ossia come conseguenza di un atto "contra ius" volontario e cosciente, ovvero per negligenza, imprudenza o imperizia.

E' appena il caso di dire che le nozioni di dolo e di colpa si ricavano dal codice penale. Art. 43 c.p.: il fatto illecito "*è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione(...) è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione*"; "*è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*".

Insomma, nell'esercizio della loro professione, sugli operatori della scuola incombono tutte le responsabilità dei normali pubblici dipendenti, ma la responsabilità caratteristica, quella che genera le maggiori preoccupazioni, è derivante dalla vigilanza sugli alunni minori.

Anche in questo caso si può fare una distinzione in virtù della natura della responsabilità, ovvero penale o civile; questa distinzione va individuata in relazione al tipo di norma di legge che viene violata. La responsabilità penale si ha allorché si commetta un reato e la legge prevede l'erogazione di una pena che può implicare restrizione della libertà personale (arresto o reclusione) o può essere di carattere pecuniario (multa o ammenda). La responsabilità civile si ha quando si è responsabili di un fatto che abbia causato un danno a terzi, con conseguente obbligo di risarcimento al danneggiato. Talvolta da un unico evento possono derivare responsabilità tanto penali che civili, in questo caso il responsabile può subire ovviamente conseguenze penali e civili. Per quanto riguarda la determinazione del

danno da risarcire esso consiste in “danno patrimoniale” quando si verifica una diminuzione del patrimonio del danneggiato ed in cosiddetti “danni morali” (sofferenze patite, danni alla vita di relazione ecc.): entrambi vengono quantificati nel loro ammontare dal Giudice.

Il sistema delle responsabilità giuridiche degli operatori scolastici è disciplinato dalla previsione generale di cui all’art.28 della Costituzione (“*I funzionari ed i dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili ed amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità si estende allo Stato ed agli altri enti pubblici*”), che rende responsabile anche lo Stato per i danni commessi dai propri dipendenti, ed ha trovato attuazione specifica nell’art. 61 della l. 11 luglio 1980 n° 312 che così recita: “*La responsabilità patrimoniale del personale direttivo, docente, educativo e non docente della scuola materna, elementare, secondaria ed artistica dello Stato e delle istituzioni educative statali per danni arrecati direttamente all’amministrazione in connessione a comportamenti degli alunni è limitata ai soli casi di dolo o colpa grave nell’esercizio della vigilanza.*”

La limitazione di cui al comma precedente si applica anche alla responsabilità del predetto personale verso l’amministrazione che risarcisca il terzo dei danni subiti per comportamenti degli alunni sottoposti alla vigilanza. Salvo rivalsa nei casi di dolo o colpa grave, l’amministrazione si surroga al personale medesimo nelle responsabilità civili derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi.”

L’Amministrazione scolastica (*rectius* il Ministero della Pubblica Istruzione) è direttamente responsabile, in virtù del rapporto di collegamento organico con essa del personale dipendente, del danno che sia cagionato a minore nel tempo in cui è sottoposto alla vigilanza di detto personale. L’onere probatorio del danneggiato, in tale ipotesi, si esaurisce nella dimostrazione che il fatto si è verificato nel tempo in cui il minore è affidato alla scuola, essendo ciò sufficiente a rendere operante la presunzione di colpa per inosservanza dell’obbligo di sorveglianza, mentre spetta all’amministrazione scolastica la prova liberatoria che è stata esercitata la sorveglianza sugli allievi con una diligenza idonea ad impedire il fatto (per tutte vedi Cass. Sez. Un., 6331/98, ma anche Cass. civ. Sez. III 8390/95; Cass. Sez.Un., 7454/97; Cass.civ., Sez.III, 2839/2005; Cass.civ., Sez.III, 9752/2005 Corte Conti Sez. Giur. Lazio n. 40 del 15/05/1998; Corte Conti Sez. Giur. Piemonte n. 1590 dell’11/X/1999;).

Quindi, nell’ipotesi di un fatto dannoso, commesso dall’alunno a se medesimo o ad un terzo, l’Amministrazione scolastica si surroga al personale docente nella responsabilità civile. In altri termini, il genitore di un alunno danneggiato, al fine di ottenere il risarcimento del danno, deve citare, davanti al Tribunale civile, l’Amministrazione scolastica, quale unica legittimata passiva (Cass, Sez. Un. 9346/02).

La stessa Corte Costituzionale, nella sentenza n. 64 del 1992 (in “Giur.It.”, 1992, I, 1618, con nota di Comba e in “Foro Amm.”, 1993, 1220, con nota di Staderini) precisa che la responsabilità diretta dell’Amministrazione scolastica, in via

surrogatoria rispetto agli insegnanti, è limitata ai soli casi d'omissione dei doveri di vigilanza (*culpa in vigilando*), da parte di quest'ultimi.

Si deve annotare, che, nel recente passato, lo speciale trattamento legislativo riservato ai docenti, rispetto agli altri dipendenti pubblici, in merito alle ipotesi di responsabilità civile, ha sollevato mozioni di incostituzionalità, prontamente respinte dalla Corte Costituzionale. Il Giudice delle leggi, invero, ha ritenuto tale disparità di trattamento ragionevole e rispettosa dei principi costituzionali, atteso che gli insegnanti sono maggiormente esposti al rischio di fatti dannosi, cagionati dalla naturale esuberanza e cronologica inadeguatezza di ponderazione degli interessi altrui da parte degli allievi adolescenti, sottoposti alla loro vigilanza.

Pertanto, si ripete, nelle ipotesi di *culpa in vigilando* è esclusa l'azione civile diretta nei confronti degli insegnanti, "mentre questi continuano a rispondere in via diretta nelle ipotesi diverse da quelle commesse in *culpa in vigilando*" (Cass. Sez.Un., 7454/1997; Cass. civ. Sez. III n. 2463 del 1995).

In altri termini, i docenti, per i fatti dannosi subiti o causati da alunni a scuola, rimangono estranei nel rapporto processuale: vale a dire non possono essere chiamati in giudizio per difetto di legittimazione passiva. Tuttavia essi possono successivamente essere chiamati a rispondere in "rivalsa" dinanzi alla Corte dei Conti dall'Amministrazione scolastica che sia stata condannata al risarcimento dei danni in favore del danneggiato, in forza della sentenza del Giudice civile, nelle sole ipotesi di dolo o colpa grave, quali elemento psicologico essenziale del fatto illecito (Cass.civ., Sez. Un., n.9346/02, Cass.civ, Sez. III, 2939/2005).

Secondo l'unanime Giurisprudenza, la colpa grave sussiste nelle ipotesi di mancata adozione delle più elementari regole di prudenza, diligenza e perizia.

Un caso pratico. Nell'ipotesi di un alunno, caduto nella tromba delle scale, al momento dell'uscita dall'edificio scolastico, la Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale del Lazio, nella sentenza n. 40 del 15.05.1998, ha accertato la responsabilità dell'insegnante 64enne, nella misura del 20%; perciò, a fronte di un risarcimento dei danni di £. 120 milioni, l'insegnante è stato condannato alla rifusione di £. 24 milioni, in favore dell'Amministrazione scolastica, in virtù della riduzione concessa dalla Corte dei Conti.

La riduzione del grado di responsabilità, e per l'effetto, della somma di danaro da pagare, a titolo di risarcimento, rientra nei poteri attribuiti dalla legge alla Corte dei Conti. Nella fattispecie in esame, gli elementi che hanno giustificato la riduzione dell'entità del risarcimento sono: l'età avanzata dell'insegnante, il suo impeccabile curriculum vitae, le condizioni economiche non floride e il suo stato di salute precario, l'esuberanza degli alunni, la pericolosità oggettiva della scala, la mancata predisposizione d'adeguate misure preventive, da parte dell'Amministrazione scolastica. In particolare, la disorganizzazione di quest'ultima non deve aggravare il carico di responsabilità dell'insegnante, ma non necessariamente eliderlo.

In giurisprudenza, ormai unanime, (per tutte Cass. civ. Sez. III n.6331/98), alla presunzione di negligenza dell'Amministrazione scolastica consegue che, in sede civile, il danneggiato deve provare che l'evento lesivo si è verificato durante il periodo d'affidamento dell'allievo alla scuola (dal momento dell'ingresso a quello

dell'uscita); egli non ha l'onere di provare il dolo o la colpa grave del personale addetto alla vigilanza. Spetterà all'Amministrazione dimostrare davanti al Giudice che essa non ha potuto impedire il fatto illecito.

In altri termini, l'Amministrazione deve dimostrare, al fine di liberarsi dalla responsabilità, "che è stata esercitata la sorveglianza sugli allievi con una diligenza idonea ad impedire il fatto e cioè quel grado di sorveglianza correlato alla prevedibilità di quanto può accadere", conformemente a quanto disposto dall'art. 2048 c.c.

Occorre adottare "le piu' elementari misure organizzative per mantenere la disciplina fra gli allievi", in particolar modo nei momenti di maggiore esuberanza degli allievi e, pertanto, di maggior rischio d'incidenti. Per esempio, qualora sia mancata la sorveglianza, non si può invocare l'imprevedibilità del fatto dannoso, commesso nel momento della ricreazione o quello dell'uscita dalla scuola dopo la fine delle lezioni, poiché entrambi sono momenti intrinsecamente pericolosi. Infatti, secondo una valutazione comune, si reputa che in tali occasioni possono verificarsi incidenti, provocati dalla naturale esuberanza degli alunni, che trova sfogo dopo il periodo di forzata permanenza nell'aula; in tali momenti, pertanto, maggiormente vigile deve essere l'attenzione dell'insegnante che deve adottare misure adeguate, nella concreta situazione di fatto, a prevenire eventuali eventi dannosi per gli allievi (Cass. civ. Sez. III n. 916/1999; Corte dei Conti, Sez. Giur. Piemonte n. 1590/1999; Corte dei Conti, Sez. Giur. Lazio n. 40/1992).

La giurisprudenza ha chiarito da tempo che la responsabilità dell'Amministrazione scolastica e degli insegnanti presenta quindi due limiti: il limite esterno è rappresentato dal periodo d'affidamento dell'alunno alla scuola, che decorre dal momento dell'ingresso e termina al momento dell'uscita da scuola e che si specifica in un limite temporale fissato dalle norme contrattuali che definiscono l'orario in cui il docente esercita la propria attività e la vigilanza sui minori e in un limite territoriale costituito normalmente dall'edificio scolastico e dalle sue pertinenze, con alcune eccezioni riferite a particolari situazioni quali le visite ed i viaggi di istruzione; il limite interno è costituito dalla impossibilità di impedire il fatto e, quindi, nella dimostrazione che è stata esercitata la vigilanza sugli studenti con uno scrupolo tale da impedire il medesimo fatto dannoso (Cass., III Sez., n. 916/99 e Cass. civ. Sez. III sent. 6331/98). E' necessario cioè che venga provato da parte dell'insegnante, chiamato in rivalsa, il caso fortuito, ossia un evento straordinario non prevedibile o superabile con la diligenza dovuta in relazione al caso concreto (età, grado di maturazione degli allievi, condizioni ambientali ecc). Tale prova liberatoria è stata, inoltre, caricata dalla giurisprudenza di un contenuto nel tempo sempre più gravoso. I "precettori" non si liberano dalla responsabilità se non dimostrano in "positivo" di aver adottato in via preventiva le misure idonee ad evitare la situazione di pericolo favorevole alla commissione del fatto dannoso. In via esemplificativa, nel caso in cui due alunni litighino in presenza dell'insegnante e da tale lite derivino danni fisici a l'uno o all'altro o ad entrambi, l'insegnante che si voglia liberare della relativa responsabilità deve dimostrare in giudizio che un intervento finalizzato a dividere i litiganti prima che le ingiurie sfociassero in

colluttazione non si è reso possibile perché l'evento si sarebbe manifestato in modo imprevedibile, repentino e improvviso e di avere, così, esercitato correttamente la funzione di sorveglianza sugli alunni (cfr. Cass. Sez. Un., n.997/73; vedi, per tutte, Cass.civ. Sez.III, n.2655/2003 e Cass.civ. Sez.Un. n.9346/2002, per la configurazione della responsabilità come contrattuale, ex art.1218 c.c., nell'ipotesi di danni arrecati dall'allievo a se stesso).

La diretta responsabilità della scuola, salvo rivalsa, tuttavia non esclude che i docenti siano esenti anche da procedimento e sanzioni disciplinari, secondo la gravità dei fatti accaduti e del grado di colpevolezza, seppur concorrente, degli insegnanti stessi. E tale procedimento potrà avviarsi e concludersi con una sanzione a carico del docente, indipendentemente sia dell'esito dell'azione civile intentata dal danneggiato contro la scuola, sia se la parte lesa abbia eventualmente rinunciato al risarcimento del danno (vedi Artt.492-508, D.Lgs. 297/1994 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione).

Scuola responsabile anche se l'infortunio allo studente avviene fuori dall'edificio. Sentenza della Corte di cassazione n. 21593/2017

In caso di incidente ad un alunno fuori dall'edificio scolastico, la scuola – come il Comune – è ugualmente responsabile, perché gli insegnanti hanno l'obbligo sia di assicurarsi che i bambini siano saliti sul bus sia di aspettare i genitori se in ritardo.

La sentenza della Cassazione

Lo ha stabilito la Suprema corte di cassazione con la sentenza n. 21593/2017, depositata ieri. I giudici della terza sezione civile erano stati chiamati a pronunciarsi sulla morte di un bimbo investito da un autobus di linea fuori dalla scuola. Il tribunale di Firenze aveva dichiarato l'autista del bus, il comune e la scuola corresponsabili dell'incidente (un 40% autista e 20% ciascuno tra comune e scuola), condannandoli a risarcire per il danno subito, il padre, la madre e il fratello della vittima. La Corte d'appello aveva poi confermato la sentenza ridefinendo le somme riconosciute in primo grado ai genitori del piccolo. I giudici di secondo grado avevano invece rigettato la richiesta di appello presentata dal Ministero della pubblica istruzione proprio sulla base delle evidenze di responsabilità da parte della preside dell'istituto e dell'insegnante dell'ultima ora emerse nel corso del processo penale. Da qui il ricorso alla Suprema corte da parte del Miur.

Le motivazioni

Uno dei motivi del ricorso era basato proprio su fatto che l'incidente si sia verificato all'esterno dell'edificio scolastico dove, secondo la tesi difensiva del Ministero, «non si estende l'obbligo di vigilanza sui minori sia da parte del corpo docente sia da parte del personale dipendente dal Ministero, in quanto l'amministrazione scolastica assume la custodia degli alunni all'interno della sede nello svolgimento delle attività scolastiche e non, come nel caso di specie, in luoghi di pertinenza dell'istituto scolastico». Per il Miur i giudici di secondo grado avrebbero “errato” nel rigettare l'appello, “perché l'incidente si è verificato all'esterno degli edifici scolastici a seguito della fine dello svolgimento delle attività scolastiche, quindi in un luogo in cui non si estende l'obbligo di vigilanza sui minori della scuola o del personale addetto alla vigilanza”. La Cassazione rigettando il motivo del ricorso ha invece ribadito che sussiste un preciso obbligo di vigilanza da parte del personale scolastico «di far salire e scendere dai mezzi di trasporto davanti al portone della scuola gli alunni, compresi quelli delle scuole medie, e demandando al personale medesimo la vigilanza nel caso in cui i mezzi di trasporto ritardino».

Il controllo e la vigilanza, da parte dell'amministrazione scolastica, dunque, non si sarebbe dovuta interrompere fino a quando «gli alunni dell'istituto non venivano presi in consegna da altri soggetti e dunque sottoposti ad altra vigilanza, nella specie quella del personale addetto al trasporto».