



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica

## Parleremo di:

- 1) relazioni sindacali: finalità e obiettivi
- 2) relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica:  
attori, tempi e modalità
- 3) bonus premiale
- 4) gestione delle sedute e l'ipotesi di contratto
- 5) cosa succede se non si riesce a raggiungere l'accordo
- 6) condotta antisindacale e lo sciopero

# *1) Le relazioni sindacali: le finalità e gli obiettivi*





Il sistema delle **relazioni sindacali** è lo strumento per costruire relazioni tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali **stabili** e **caratterizzate** da:

- **partecipazione** attiva e consapevole
- **correttezza** e **trasparenza** dei comportamenti
- **dialogo costruttivo**
- reciproca considerazione dei rispettivi **diritti** ed **obblighi**
- **prevenzione** e risoluzione dei **conflitti**

## Obiettivi delle relazioni sindacali:

- contemperare il **miglioramento** delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare **l'efficacia** e **l'efficienza** dei servizi prestati
  - migliorare la qualità delle **decisioni** assunte
  - sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale e i processi di **innovazione organizzativa**
- 



## I canoni civilistici a fondamento delle relazioni sindacali la **correttezza**

art. 1175 c.c.

*(il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza)*

### la **buona fede**

art. 1375 c.c.

*(il contratto deve essere eseguito secondo buona fede)*

## *2) Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: attori, tempi e modalità*

Le relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica sono intrattenute da **due parti**:

- 1) PARTE PUBBLICA:** dirigente scolastico (**interesse pubblico**)
- 2) PARTE SINDACALE:** RSU e rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL comparto istruzione e ricerca 2016-2018, vale a dire CGIL, CISL, UIL, SNALS, GILDA (**interesse dei lavoratori**)



*Le relazioni sindacali **a scuola** secondo il CCNL del comparto scuola 2006-2009 **fino al 31 agosto 2018 sono state** le seguenti:*

- contrattazione collettiva*
- partecipazione (informazione preventiva e informazione successiva)*
- interpretazione autentica*

**MA ATTENZIONE! dal 1 settembre 2018 la disciplina delle relazioni sindacali del CCNL 2006-2009**

**è stata sostituita da quella prevista**

**dal CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018**

## **CCNL 2016-2018 e relazioni sindacali: gli strumenti**

le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti **modelli relazionali**:

- **partecipazione**, da svolgere al livello istituzionale competente per materia
- **contrattazione integrativa**, secondo le discipline di sezione, ove previsto anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti

## CCNL 2016-2018: la partecipazione

la partecipazione è finalizzata ad instaurare forme **costruttive** di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di **organizzazione** o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di **informazione** sugli stessi si articola, a sua volta, in:

- a) **informazione**
- b) **confronto**
- c) **organismi paritetici di partecipazione**

## CCNL 2016-2018: l'informazione

è il **presupposto** per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti

l'informazione consiste nella **trasmissione di dati ed elementi conoscitivi** da parte dell'amministrazione ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di **confronto** e di **contrattazione integrativa** previste negli artt. 6 e 7

## CCNL 2016-2018: tempi, modi e contenuti dell'informazione

deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti **atti per consentire** ai soggetti sindacali:

- di procedere a una **valutazione approfondita** del potenziale impatto delle misure da adottare
- di esprimere **osservazioni e proposte**

oggetto di informazione: **tutte le materie** per le quali è previsto il **confronto** o la **contrattazione integrativa**, in quanto l'informazione costituisce il **presupposto** per la loro attivazione.

Nelle Istituzioni scolastiche ed educative l'informazione è data dal dirigente scolastico in tempi **congrui** rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico



## **CCNL 2016-2018: le materie di informazione a livello istituzione scolastica**

oltre alle materie oggetto del confronto e della contrattazione integrativa:

- proposta di **formazione delle classi e degli organici**
- **criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei**

## CCNL 2016-2018: il confronto

modalità per instaurare un **dialogo approfondito** sulle materie rimesse a tale livello di relazione;

consente ai soggetti sindacali:

- di esprimere **valutazioni** esaustive
- di **partecipare** costruttivamente alla definizione delle misure che **l'amministrazione intende adottare**

### **Le materie di confronto** (art. 22 c. 8 lettere b1-b4):

- b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto
- b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA
- b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento
- b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out

**Cfr. CCNL 2007 art. 6 c. 2 lett. h (modalità di utilizzazione del personale ), i (assegnazioni del personale ), m (organizzazione del lavoro e individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto)**



## CCNL 2016-2018: come si attua il confronto

si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione

a seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, **entro 5 giorni dall'informazione**, il confronto è richiesto dalle parti, anche singolarmente

durata: non può essere superiore **a quindici giorni**

al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse



## ATTENZIONE!

**Il confronto non è contrattazione e pertanto  
non implica come esito**

*l'accordo  
(o il mancato accordo)  
tra le parti*



**La contrattazione è, invece,  
finalizzata alla stipulazione del  
contratto e quindi alla ricerca  
dell'accordo che obbliga  
reciprocamente le parti**

## **CCNL 2016-2018: la contrattazione integrativa**

il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle specifiche sezioni

i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale



## CCNL 2016-2018: l'avvio e il termine della contrattazione

Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (30 giorni + 30 o 45 giorni + 45),  
**la sessione negoziale** di contrattazione integrativa è

- avviata entro il **15 settembre** con la consegna della proposta della parte pubblica alla parte sindacale
- non può comunque protrarsi oltre il **30 novembre**

## La consegna della proposta e l'avvio della sessione negoziale

preliminare alla consegna della proposta è l'informazione sulla **consistenza delle risorse** disponibili per il salario aggiuntivo (Atto di costituzione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa)

## **CCNL 2016-2018: materie di contrattazione integrativa: livello istituzione scolastica art. 22 c. 4 lettere c 1-c 9**

- c1) l'attuazione della normativa in materia di **sicurezza** nei luoghi di lavoro
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del **fondo d'istituto**
- c3) i criteri per l'attribuzione di **compensi accessori**, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative **all'alternanza scuola-lavoro** e delle risorse relative ai **progetti nazionali e comunitari**, eventualmente destinate alla remunerazione del personale
- c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale**, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015

- c5) i criteri e le modalità di **applicazione dei diritti sindacali**, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990
- c6) i criteri per l'individuazione di **fasce temporali di flessibilità oraria** in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- c7) criteri generali di ripartizione delle **risorse per la formazione del personale** nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti
- c8) i criteri generali per **l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla **disconnessione**)
- c9) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle **innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione** inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica

### *3) Il bonus premiale*



- La legge di stabilità per il 2020 (Legge 160/2019) art. 1, c. 249:
- «Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n.107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, **sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico**, senza ulteriore vincolo di destinazione»

- Con le somme disponibili dal 1 gennaio 2020 **non è più obbligatorio** remunerare:
  - SOLO i docenti di ruolo
  - SOLO per ragioni di premialità
- Ma è possibile remunerare:
  - ANCHE docenti non di ruolo e/o personale ATA
  - ANCHE per ragioni diverse dalla premialità
- La somma da destinare alla premialità dei docenti di ruolo non è più imposta dallo Stato **ma è frutto della contrattazione**
  - che prevede una proposta iniziale del DS

- La valorizzazione del personale docente è ancora obbligatoria perché disciplinata dalla Legge 107/2015 (art. 1, cc.126-129) su cui è intervenuto poi il CCNL (art. 22, c. 4)
  - Ricordare che la legge 107 e il CCNL sono tra loro compatibili poiché trattano momenti diversi della procedura



## COSA NON VA FATTO:

- non va messo in discussione lo stanziamento di una quota del fondo MOF per valorizzare il merito dei docenti
- non vanno contrattati i criteri di accesso al bonus
- non vanno contrattati i docenti destinatari dei compensi, il loro numero e la quantificazione del compenso del singolo



## CCNL 2016-2018 (dopo la legge di stabilità): COSA SI CONTRATTA IN MERITO AL BONUS?

### ATTENZIONE!

#### Materia di contrattazione NON è:

- criteri per individuare i docenti destinatari (Comitato di valutazione)
- definizione del numero di docenti destinatari (Dirigente scolastico)
- individuazione dei docenti destinatari (Dirigente scolastico)

#### Materia di contrattazione È:

i criteri generali: non riferibili quindi a docenti singoli o a gruppi di docenti. Nessuna individuazione! Solo per la determinazione dei compensi

Ad esempio: **importo minimo e massimo assegnabile, solo eventuale divisione in fasce (esempio 3 fasce)**

La procedura di attribuzione del “bonus premiale”: oggi continua ad essere disciplinata oggi dall’art. 22, c. 4, punto c4 del CCNL del comparto istruzione e ricerca 2016-2018 ma anche dall’art. 1, cc. 126-129, della legge 107/2015.

Le fasi nelle quali si articola la procedura finalizzata all’attribuzione del cosiddetto bonus premiale sono sostanzialmente quattro...



**FASE 1** il Comitato di valutazione formula i criteri di accesso al bonus (art. 1, cc. 127 e 129 della legge 107/2015) tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, c. 3 del d.lgs. 297/1994 come modificato dall'art. 1, c. 129 della Legge 107/2015

*(Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:*

- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti*
- b) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche*
- c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale)*

**senza intervenire, quindi, sulla quantificazione delle somme** che saranno attribuite ai docenti individuati come destinatari;



**FASE 2** il dirigente scolastico fornisce **informazione** alla parte sindacale, oltre che dei criteri formulati dal Comitato, anche delle risorse attribuite all'istituzione scolastica (art. 1, cc. 126 e 128 della legge 107/2015)



**FASE 3** nell'ambito della contrattazione integrativa di istituto la parte pubblica e la parte sindacale convengono sui **criteri generali** per la determinazione delle somme che il dirigente scolastico assegnerà (art. 22, c. 4, punto c4 del CCNL 2016-2018)

**FASE 4** il dirigente scolastico **determina le somme sulla base dei criteri contrattati, individua i docenti destinatari** di tali somme sulla base dei criteri del Comitato di valutazione, **assegna le somme a ciascun docente individuato con motivazione scritta** (art. 1, c. 127 della legge 107/2015)

## *4) La gestione delle sedute e l'ipotesi di contratto*



## Dopo l'avvio delle relazioni sindacali

**(invito dalla parte pubblica alla parte sindacale il prima possibile)**

### **primo passaggio** (se non è stato fatto entro il 31 agosto 2020 dal dirigente uscente)

- verifica dell'attuazione del contratto integrativo precedente (2019/2020)
- attenzione: non vanno comunicati i compensi individuali
  - ma solo i nominativi (cfr. [Parere Garante Privacy 7 ottobre 2014, prot. 28510/90946](#))
  - Consiglio di Stato, Sezione VI, sentenza 4417/2018: i limiti

### **secondo passaggio**

- comunicare l'entità delle risorse disponibili
- comunicare la consistenza del personale docente ed ATA
- comunicare eventuali altri dati necessari per la contrattazione

### **terzo passaggio**

- fornire informazione per l'a.s. 2020-2021 sulle materie previste dal CCNL 2016-2018



### **La presentazione della proposta di contratto integrativo di istituto**

spetta alla parte pubblica

di regola, entro il 15 settembre (la sessione negoziale dovrebbe concludersi non oltre il 30 novembre)

il termine non è perentorio, ma è bene rispettarlo (attenzione alla condotta antisindacale):

la parte pubblica informa la parte sindacale sulle risorse a disposizione per il salario accessorio (Atto di costituzione del fondo)

la piattaforma non è necessariamente un articolato

può consistere anche solo in un indice di massima

deve includere la formulazione degli obiettivi da raggiungere

deve includere i criteri cui l'amministrazione intende attenersi

se il contratto precedente andava sostanzialmente bene

la proposta può anche essere un semplice aggiornamento

se il contratto precedente presentava aspetti di illegittimità

la proposta deve includere l'indicazione delle modifiche da apportare

evitare di includere materie già regolate dal CCNL

**non includere materie riservate alla competenza dirigenziale**



**La forza della proposta del dirigente discende dalla  
coerenza rispetto:**

- agli obiettivi del **PTOF**;
- alle risultanze del **RAV**;
- al **Piano di Miglioramento**.

**Anche il contratto integrativo rientra nella pianificazione strategica  
d'istituto**

### **La validità della seduta:**

- non dipende dal numero di presenti della parte sindacale;
- è indifferente la presenza o meno dei sindacati territoriali (purché siano stati formalmente invitati);

### **non è necessaria la verbalizzazione**

- salvo che si svolga anche informazione preventiva o successiva;
- salvo che non sia prevista la firma di un accordo;
- di regola, è meglio non verbalizzare
  - a meno che non si voglia “fotografare” un punto importante della trattativa;

### **l'ordine del giorno è fissato dal dirigente con l'invito:**

- è atto di cortesia accettare di discutere di qualche altro argomento,
- ma non si tratta di un diritto, né può essere imposto o messo ai voti

### Alcuni consigli operativi

- la discussione può cominciare subito dopo la presentazione, ma di solito è meglio fissarla per una seduta successiva
- la seduta in cui si presenta la proposta va verbalizzata
  - per "certificare" la data di inizio formale del confronto con i sindacati
- concordare un calendario di massima di più incontri
  - in modo da non dovere ogni volta mettere insieme le agende
- concordare un ordine di trattazione nelle varie sedute
  - che può sempre essere aggiornato, se necessario
- essere flessibili sulle questioni attuative
  - ma non cedere su quelle di principio o di legittimità
- rispettare gli interlocutori, ma esigerne il rispetto
  - in caso di intemperanze, avvertire fermamente che non si accettano
  - se la controparte insiste, sospendere la seduta "per una pausa"

**non cadere nelle eventuali provocazioni personali o professionali**

Può accadere che la parte sindacale sollevi una **pregiudiziale**

- cioè chiedere che si contratti “su tutte le materie previste dall’art. 6 CCNL 2006-2009”, ormai disapplicato dal D. lgs. 150/2009 e sostituito dal CCNL 2016-2018
  - in tal caso, dichiararsi spiacenti di non poter aderire
    - in quanto il dirigente “non ha la disponibilità della materia”
    - perché la legge e il CCNL 2016-2018 lo vietano
  - dichiararsi comunque pronti al dibattito *sostanziale*
    - su tutte le materie
    - a solo fine di favorire la circolazione delle idee e delle proposte
- ma tener fermo il punto che la decisione finale è solo sua
- anche se l’oggetto della decisione può essere stato “condiviso”



### **Consegna della proposta e inizio della sessione negoziale**

dopo un certo numero di incontri (da 2-3 in su)

- arriva il momento di concludere
- quando si è raggiunto un sufficiente livello di consenso

il consenso è raggiunto quando:

- il dirigente è d'accordo sul testo
- la maggioranza della RSU è d'accordo (meglio se tutta)
- i sindacati territoriali non sono massicciamente contrari  
cioè sono in parte a favore, in parte contro, o assenti o astenuti

quando si prevede che la prossima seduta sia “quella buona”

- predisporre una bozza finale “pulita” che integri tutte le correzioni
- lasciare eventualmente “aperte” le ultime cose di cui discutere
- appena raggiunto l'accordo in seduta, far stampare e firmare il testo
- non rinviare mai la firma ad altra seduta, per evitare ripensamenti



## RICORDARE



i contratti collettivi integrativi devono contenere apposite **clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione**

essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi



## RICORDARE di

- inserire una **clausola di salvaguardia** relativa ai criteri di riduzione dei compensi in caso di incapienza del budget (obbligatoria ai sensi dell'art. 48, c. 3 del d.lgs. 165/01)
- prevedere – in tutti i casi in cui sia possibile – **clausole di verifica oggettive** circa l’effettivo svolgimento dell’attività ed il raggiungimento dei risultati previsti (ai sensi dell’art. 17, c. 1 lett. e-bis del d.lgs. 165/01 – responsabilità dirigenziale)



## ATTENZIONE

al principio **dell'unicità della sessione negoziale**  
(artt. 40 e 40-bis D. lgs. 165/2001)

non è possibile frazionare il contratto (parte economica e parte normativa)

cfr. Circolare MEF-RGS n. 25/2012

## L'ipotesi di contratto integrativo

il testo firmato non è ancora esecutivo: tecnicamente, si chiama “**ipotesi**”, non “contratto”

della sottoscrizione dell'ipotesi va redatto un **verbale** (come pure della sottoscrizione del contratto definitivo dopo i controlli)

l'ipotesi deve superare la validazione/certificazione dei revisori dei conti



### CCNL 2016-2018: Controllo

l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata **dalla relazione illustrativa e da quella tecnica**, è inviata a tale organo **entro dieci giorni dalla sottoscrizione**

in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa **entro cinque giorni**

**trascorsi quindici giorni senza rilievi**, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

le amministrazioni trasmettono per via telematica all'ARAN ed al CNEL, **entro cinque giorni** dalla sottoscrizione **definitiva**, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica

Art. 7 c. 9 CCNL 2016-2018:

**"Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001,** le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 8, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 8, **alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato [...]"**

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI Dipartimento della Funzione pubblica CIRCOLARE n. 7 del 13 maggio 2010 (CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. INDIRIZZI APPLICATIVI DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150):

**"Il comma 2, dell'articolo 40-bis, nuovo testo, riconduce nel corpo del d.lgs. n. 165 del 2001, la particolare forma di controllo in precedenza regolata dall'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Tale controllo riguarda i contratti integrativi nazionali delle amministrazioni statali, con esclusione di quelle periferiche, di sede o istituto, le amministrazioni statali ad ordinamento autonomo, gli enti ed amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché tutti gli enti pubblici non economici nazionali, gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità"** (pag. 8)



L'art. 40 del D. lgs. 165/2001

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono **una relazione tecnico-finanziaria** ed **una relazione illustrativa**, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1



## **La relazione illustrativa**

circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012: il  
modello

**la finalità: la relazione illustra la finalizzazione  
dell'accordo ad obiettivi di miglioramento  
della performance e di trasparenza**



## **La relazione tecnico-finanziaria**

circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012: il  
modello

**la finalità: la relazione illustra la  
compatibilità economica con le risorse  
disponibili**



## **Se i revisori sollevano rilievi**

riconvocare le parti per esaminare i rilievi e rimuovere le eventuali clausole illegittime o prive di copertura; una volta sistemato il testo, riformulare le relazioni e rinviarla per il nuovo visto di conformità



## **RICORDARE** di pubblicare sul sito

- contratto integrativo d'istituto
- relazioni tecnica ed illustrativa

*5) Cosa succede  
se non si riesce  
a raggiungere l'accordo*



*Se non si riesce a raggiungere un accordo  
per questioni pregiudiziali da parte sindacale (vedi  
prima)  
o per divergenze di sostanza sul contenuto delle  
clausole  
si può adottare un atto unilaterale provvisorio del  
dirigente  
ai sensi dell'art. 40 c. 3-ter D. lgs. 165/2001*



## L'ATTO UNILATERALE adottato dalla parte pubblica

l'atto unilaterale (art. 40 c. 3-ter D. lgs. 165/2001) può essere emanato qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa

l'amministrazione provvede, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e **prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo**

**CCNL 2016-2018: Le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione dopo 30 giorni + 30 sulle materie dell'art. 22 c. 5 (art. 7 c. 6)**

- c1) l'attuazione della normativa in materia di **sicurezza** nei luoghi di lavoro
- c5) i criteri e le modalità di **applicazione dei diritti sindacali**, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990
- c6) i criteri per l'individuazione di **fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita** per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- c7) criteri generali di **ripartizione delle risorse per la formazione del personale** nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti
- c8) i criteri generali per **l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio** (diritto alla disconnessione)
- c9) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle **innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione** inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica

**CCNL 2016-2018: atto unilaterale dopo 45 giorni + 45: materie , art. 22 c. 6 (art. 7 c. 7)**

c2) i criteri per la ripartizione delle **risorse del fondo d'istituto**

c3) i criteri per l'attribuzione di **compensi accessori**, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale

c4) i criteri generali per la **determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale**, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015



## CCNL 2016-2018: Osservatorio paritetico

è istituito presso l'ARAN, entro 30 giorni dalla stipula del CCNL, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un **Osservatorio a composizione paritetica** con il compito di:

- monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente
- verificare che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa

l'Osservatorio di cui al presente comma è sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati

L'atto unilaterale è soggetto alle stesse procedure di controllo a cui è sottoposta l'ipotesi di contratto integrativo

- ai fini della sua certificazione da parte dei revisori dei conti
- produce tutti gli stessi effetti di un accordo bilaterale

L'atto unilaterale ha natura provvisoria e, quindi, non interrompe la trattativa

se si raggiunge un accordo successivo, questo sostituisce l'atto  
ma va a sua volta sottoposto a verifica e certificazione



# *6) La condotta antisindacale e lo sciopero*



**La condotta antisindacale** secondo l'art. 28 Legge 300/1970 (Repressione della condotta antisindacale):

qualora il datore di lavoro ponga in essere **comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero**, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti [...]



**Lo sciopero (Legge 146/1990) e la gestione del personale**  
chi intende scioperare ha pieno diritto di farlo  
costituirebbe, infatti **comportamento antisindacale** la  
condotta del dirigente volta a non consentire il libero  
esercizio del diritto di sciopero, e cioè a “costringere” chi  
vuole scioperare a non aderire allo sciopero stesso  
il dirigente, però, ha piena facoltà di **provvedere alla  
sostituzione del personale in sciopero**, poiché è del tutto  
leclito che si opponga agli **EFFETTI** dello sciopero

## **Lo sciopero: la sostituzione del personale**

la sostituzione del personale **scioperante** con personale **non scioperante** è possibile se:

- 1) la sostituzione non comporta erogazione di salario accessorio
- 2) la prestazione di lavoro richiesta al personale non scioperante è equivalente a quella del personale in sciopero
- 3) il personale non scioperante è avvisato delle eventuali modifiche del proprio orario di lavoro con almeno un giorno di anticipo



## Lo sciopero: il caso delle prove Invalsi

per quanto riguarda l'inserimento delle attività lavorative inerenti all'effettuazione delle prove INVALSI tra i compiti di istituto, esso è stato espressamente disposto dall'articolo 1, comma 7 del d.lgs. 62/2017 nonché dall'articolo 51, comma 2 del decreto-legge 5/2012

le decisioni di merito dei giudici del lavoro, sul punto, sono univoche: **l'effettuazione delle prove non ha alcun carattere di discrezionalità e non è sottoposta ad alcun giudizio di validità da parte delle scuole e del personale coinvolto**



## Lo sciopero: attenzione allo sciopero delle mansioni!

il cosiddetto “sciopero delle mansioni” (consistente nel rifiuto di svolgere solo qualcuno dei compiti di lavoro anziché astenersene totalmente per una data unità oraria, con conseguente detrazione stipendiariale) è **illegittimo** e ha condotto, in casi estremi, al **licenziamento**

nel caso in cui un lavoratore non volesse ottemperare ad una disposizione di servizio ritenendola palesemente illegittima, avrebbe diritto di opporre **formale rimostranza** dichiarando le ragioni che, a suo avviso, vizierebbero la disposizione stessa. Qualora il dirigente **la reiterasse in forma scritta**, il lavoratore sarebbe comunque tenuto a ottemperarvi: l’eventuale, ulteriore, rifiuto costituirebbe infrazione disciplinare

**a supporto di quanto affermato, sono consultabili, tra tante, le seguenti sentenze emesse dalla Corte di Cassazione (Sez. Lavoro): 21 ottobre 2014, n. 25817; 6 agosto 2012, n. 14157; 19 luglio 2011, n. 15782; 16 dicembre 2009, n. 26368; 4 luglio 2002, n. 9709**



*Buon lavoro a tutti!*