

# *Relazioni pericolose: le relazioni sindacali*

## Parleremo di:

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

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

Il sistema delle **relazioni sindacali** è lo strumento per costruire relazioni tra PA 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 (*interesse pubblico*)
- 2) **PARTE SINDACALE**: RSU e rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL comparto istruzione e ricerca 2016-2018 - CGIL, CISL, UIL, SNALS, GILDA - (*interesse dei lavoratori*)

## **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 a 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 l'informazione è data dal dirigente 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

## **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 l'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) 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 2021 dal dirigente uscente)

- verifica dell'attuazione del contratto integrativo precedente (2020/2021)
- 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. 2021-2022 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 legislazione vigente 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 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 rinviarlo per il nuovo visto di conformità

# **RICORDARE** di pubblicare sul sito della scuola

- 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 denunziato, 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 [...]

## Stimolo per le attività laboratoriali

- Al Dirigente scolastico
- dell'IIS 'Giacomo Leopardi'
- SEDE

La scrivente RSU di Istituto, Prof. Mario Rossi, delegato della lista SINDACATOSCUOLA, chiede, in riferimento all'istituto contrattuale dell'informazione successiva, di avere copia dell'elenco dei nominativi del personale utilizzato nelle attività e nei progetti retribuiti con il FIS 2020/2021 comprensivo della retribuzione aggiuntiva attribuita a qualsiasi titolo ad ogni dipendente.

Lo scrivente chiede, inoltre, l'informazione preventiva circa le seguenti prerogative sindacali:

- - *le linee di indirizzo ed i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;*
- -le disposizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- - la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto tra i dipendenti a tempo indeterminato;

- - la designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- - i criteri per l'attribuzione di compensi aggiuntivi, 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 ai tirocini formativi e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- - i criteri specifici per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti a titolo di bonus al personale docente e non docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;
- - i criteri, le modalità e la durata massima delle assemblee territoriali ai sensi dell'art. 23;
- - 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;
- 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;
- - 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;

- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- - i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- - i criteri di allocazione e utilizzo delle risorse, provenienti dall'Ente Regione e da Enti diversi dal Ministero dell'Istruzione, a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio;
- - la valutazione dello stress lavoro correlato.
- Lo scrivente chiede, inoltre, l'apertura del confronto, con conseguente convocazione, entro e non oltre cinque giorni come previsto dal CCNL, di tutte le organizzazioni sindacali rappresentative sulle seguenti materie:
  - criteri generali per l'elezione dei collaboratori del dirigente e la nomina del vicario;
  - intesa sul piano annuale delle attività dei docenti e su quello del personale ATA;
  - direttiva al DSGA e nomina del RUP;
  -

- criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
  - termini di riscontro delle istanze di accesso documentale della RSU;
  - criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
  - 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;
  - ripartizione delle risorse per il personale incaricato per il servizio di prevenzione e protezione ;
  - identificazione del personale destinatario di intensificazione per lavoro straordinario.
- Tutto quanto premesso per addivenire ad un accordo preliminare alla contrattazione integrativa.
  - Si chiede di ricevere tempestiva convocazione entro e non oltre tre giorni come previsto dal contratto integrativo di istituto. In difetto si procederà a segnalare il comportamento antisindacale presso la competente autorità amministrativa.

• Distinti saluti Prof Mario Rossi

GRAZIE PER L'ATTENZIONE