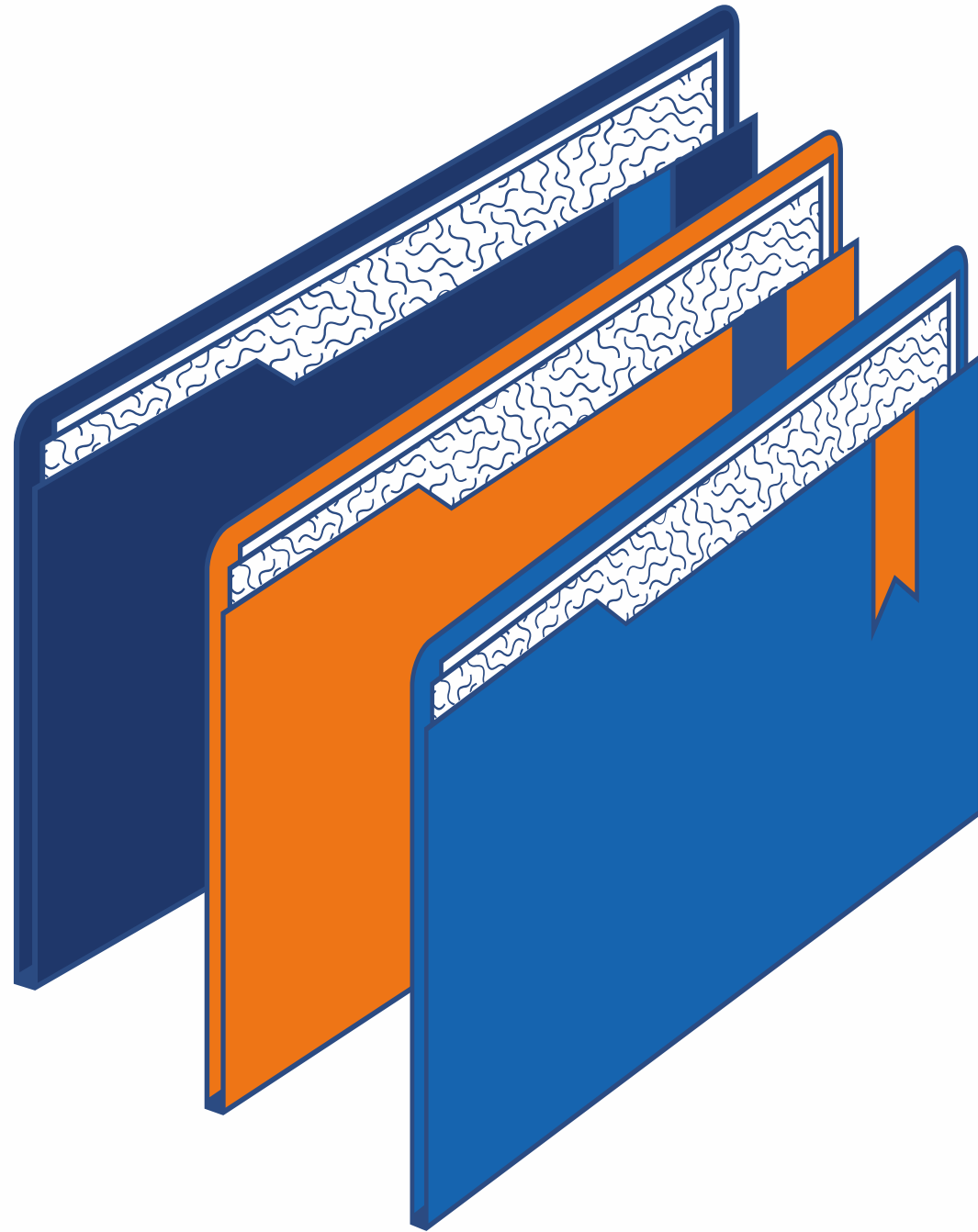


associazione nazionale dirigenti pubblici  
e alte professionalità della scuola

AGOSTO 2022

# LE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

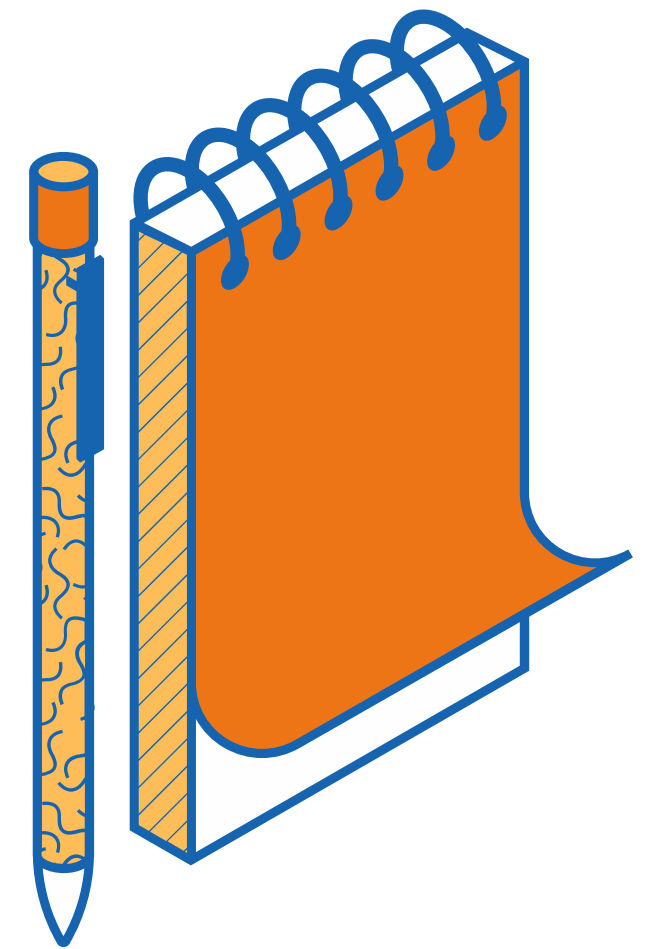
A cura dello staff nazionale



# PARLEREMO DI

- 1) le relazioni sindacali: finalità, obiettivi e canoni civilistici
- 2) le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: attori, modalità e tempi
- 3) che cosa si contratta
- 4) la gestione delle sedute
- 5) cosa succede se non si riesce a raggiungere l'accordo
- 6) la condotta antisindacale e lo sciopero
- 7) prime questioni da affrontare

# ***1) Le relazioni sindacali***



**Le finalità**

**Gli obiettivi**

**I canoni civilistici**

# Le relazioni sindacali: le finalità

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**

# Le relazioni sindacali: gli obiettivi

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**

# Le relazioni sindacali: i canoni civilistici fondamentali

la **correttezza**

art. 1175 c.c.

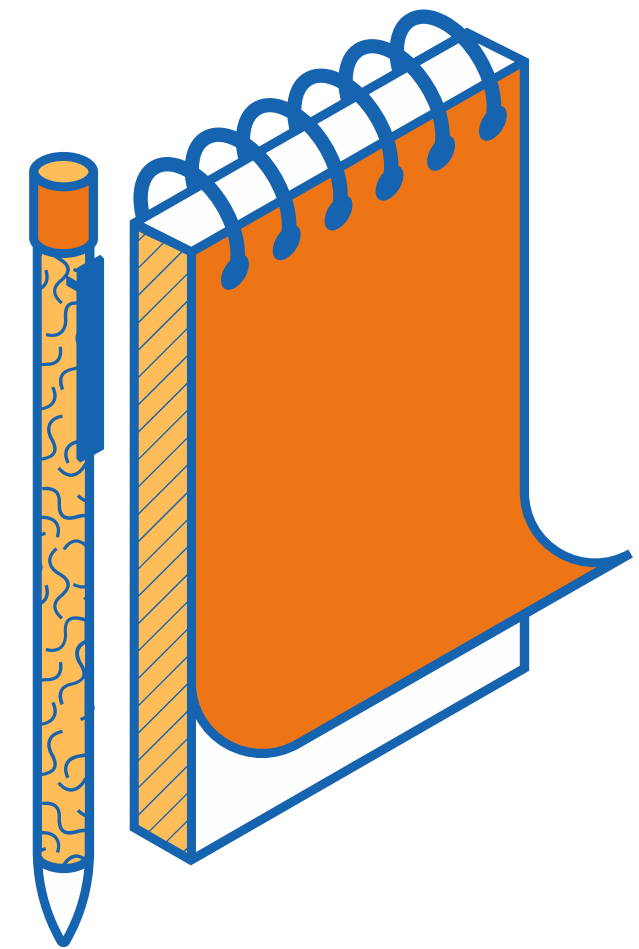
*(il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza)*

la **buona fede**

art. 1375 c.c.

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

## ***2) Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica***



**Gli attori**

**Le modalità**

**I tempi**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: gli attori

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

- 1) **PARTE PUBBLICA:** dirigente scolastico (a presidio dell'*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 (a presidio dell'*interesse dei lavoratori*)



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il CCNL 2016-2018

CCNL 2016-2018 art. 4, c. 5:

Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

**Parte comune, Capo II (artt. 4-9)**  
**Sezione scuola, Titolo I (artt. 22-23)**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

## 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

## **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**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

## 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

## **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.

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

**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**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

## 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 relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

**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*), non più vigenti (art. 4, c. 5, CCNL 2016-2018)



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

## 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le modalità

**ATTENZIONE!**

**Il confronto**

**non è contrattazione (finalizzata alla stipulazione di un accordo che  
impegna le parti)**

**e pertanto non implica come esito**

***l'accordo***

***(o il mancato accordo)***

**tra le parti**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: i tempi

## 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**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: i tempi

## **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**

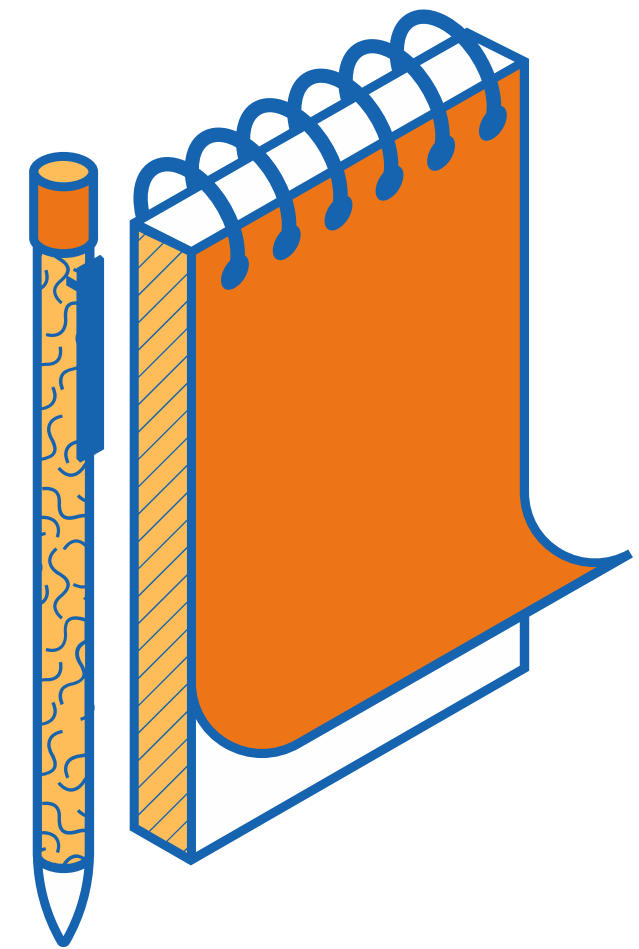
*(termini non perentori MA attenzione alla condotta antisindacale)*

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: i tempi

## La sessione negoziale

- atto di costituzione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (Nota MI del 30 settembre + economie) e informazione della parte pubblica alla parte sindacale
- trasmissione della proposta di contratto collettivo integrativo della parte pubblica alla parte sindacale

# ***3) Che cosa si contratta***



**Le materie**

**Il bonus premiale**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: che cosa si contratta

**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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: che cosa si contratta

- 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 [*MA vd. Accordo Aran-OO.SS. 2 dicembre 2020 da cui Protocollo e Regolamento per ogni istituzione scolastica*]
- 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



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il bonus ai docenti

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»

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il bonus ai docenti

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 dirigente scolastico

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il bonus ai docenti

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 (proposta del dirigente scolastico)

non vanno contrattati i criteri di accesso al bonus

non va contrattata l'individuazione dei docenti destinatari dei compensi, il loro numero e la quantificazione del compenso del singolo

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il bonus ai docenti

**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)

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il bonus ai docenti

1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5

FASE

FASE

FASE

FASE

FASE

## I criteri di accesso

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

## L'informazione

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)

## La contrattazione

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)

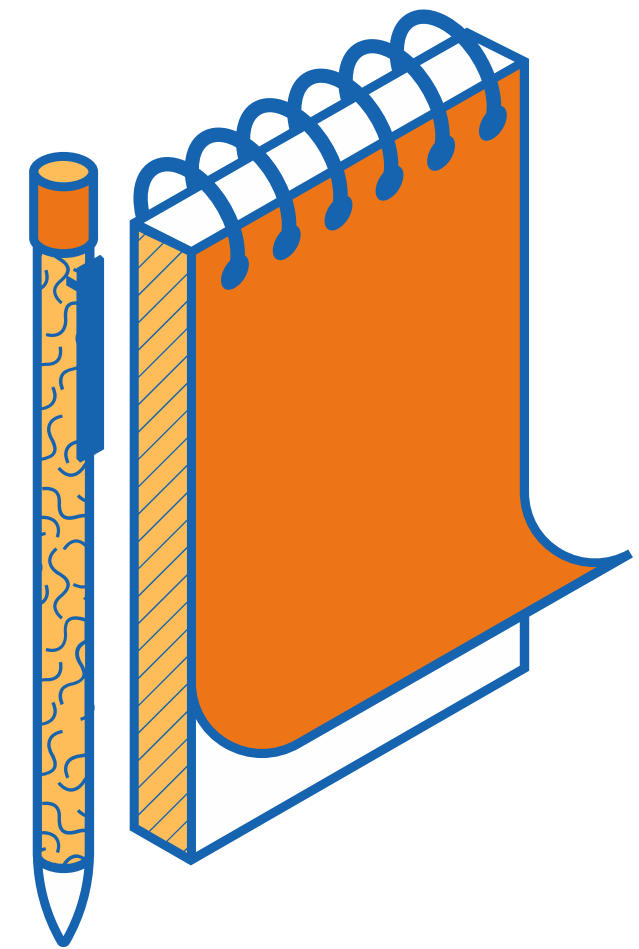
## I compensi e i docenti

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

## L'assegnazione

il **dirigente scolastico** assegna le **somme** a ciascun docente individuato con **motivazione scritta** (art. 1, c. 127 della legge 107/2015)

# ***4) La gestione delle sedute***



**La proposta**

**La negoziazione**

**Il controllo**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la gestione delle sedute

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 (2021/2022)
- attenzione: non vanno comunicati i compensi individuali
  - ma solo i nominativi (cfr. [Parere GPDP 7 ottobre 2014, prot. 28510/90946](#) e in ultimo Nota MI 20 aprile 2021, n. 594)
  - Consiglio di Stato, Sezione VI, sentenza 4417/2018, MA in ultimo **Consiglio Stato - Sez.VI – Sent. 30 agosto 2021, n. 6098**: i limiti e la giurisprudenza successiva non univoca

**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. 2022-2023 sulle materie previste dal CCNL 2016-2018

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: fondo per retribuire le attività aggiuntive (salario accessorio)

ISTITUTI CONTRATTUALI anno scolastico 2022-2023	CCNL 2016-2018
<b>Fondo dell'istituzione scolastica -</b>	<b>art. 40, c. 4, lett. a)</b>
<b>Attività complementari di educazione fisica</b>	<b>art. 40, c. 4, lett. b)</b>
<b>Funzioni strumentali</b>	<b>art. 40, c. 4, lett. c)</b>
<b>Incarichi specifici</b>	<b>- art. 40, c. 4, lett. d)</b>
<b>Aree a rischio -</b>	<b>art. 40, c. 4, lett. e)</b>
<b>Ore eccedenti sostituzione -</b>	<b>art. 40, c. 4, lett. f)</b>
<b>Valorizzazione personale scolastico - BONUS -</b>	<b>art. 40, c. 4, lett. g)</b>
<b>Economie a.s. precedente</b>	



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la gestione delle sedute

## 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

**ATTENZIONE: non includere materie riservate alla competenza dirigenziale**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la gestione delle sedute

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**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la gestione delle sedute

## 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**

- opportuna se svolge anche un'informazione particolarmente delicata;
- necessaria se è prevista la firma di un accordo;
- MA, 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la gestione delle sedute

## 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 documentare la data di inizio formale dell'interlocuzione 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"

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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la gestione delle sedute

## **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 dei componenti 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la verifica

## 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la clausola di salvaguardia

## **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)



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: il controllo

## 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



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: le relazioni

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

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono **una relazione tecnico-finanziaria** [*la compatibilità economica con le risorse disponibili*] ed **una relazione illustrativa** [*la finalizzazione dell'accordo ad obiettivi di miglioramento della performance e di trasparenza*], 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

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

**RICORDARE** di pubblicare sul sito

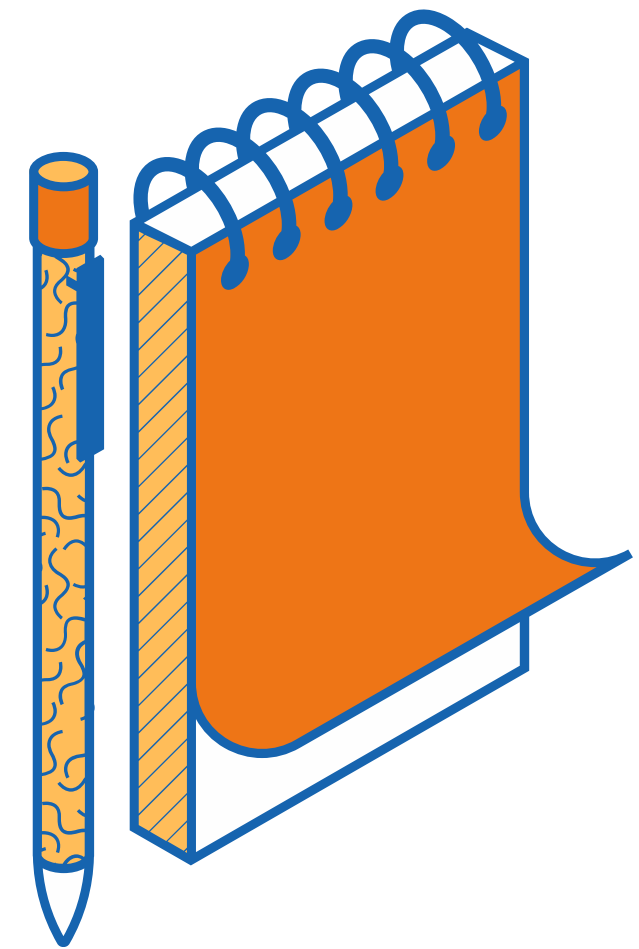
- contratto integrativo d'istituto
- relazioni tecnica ed illustrativa

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: i revisori dei conti

## **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

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



**L'atto unilaterale**

**Le materie**

**Il controllo**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: cosa succede se non si riesce a raggiungere l'accordo?

## **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**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: cosa succede se non si riesce a raggiungere l'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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: cosa succede se non si riesce a raggiungere l'accordo?

- 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: cosa succede se non si riesce a raggiungere l'accordo?

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

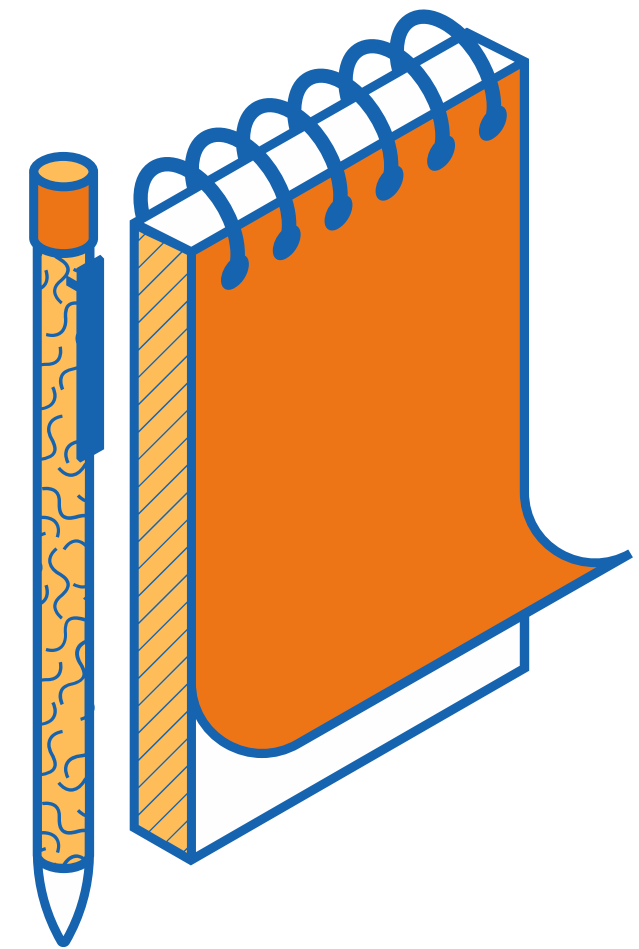
- ai fini della sua certificazione da parte dei revisori dei conti
- produce tutti gli stessi effetti di un accordo bilaterale

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***



**Lo sciopero**

**La gestione del  
personale**

**Il protocollo e  
il regolamento**



# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la condotta antisindacale

**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, convoca le parti ed assume 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 [...]

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la condotta antisindacale e lo sciopero

## 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 lecito che si opponga agli **EFFETTI** dello sciopero

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la condotta antisindacale e lo 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

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la condotta antisindacale e lo sciopero

## 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**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: la condotta antisindacale e lo sciopero

**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 stipendiale) 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

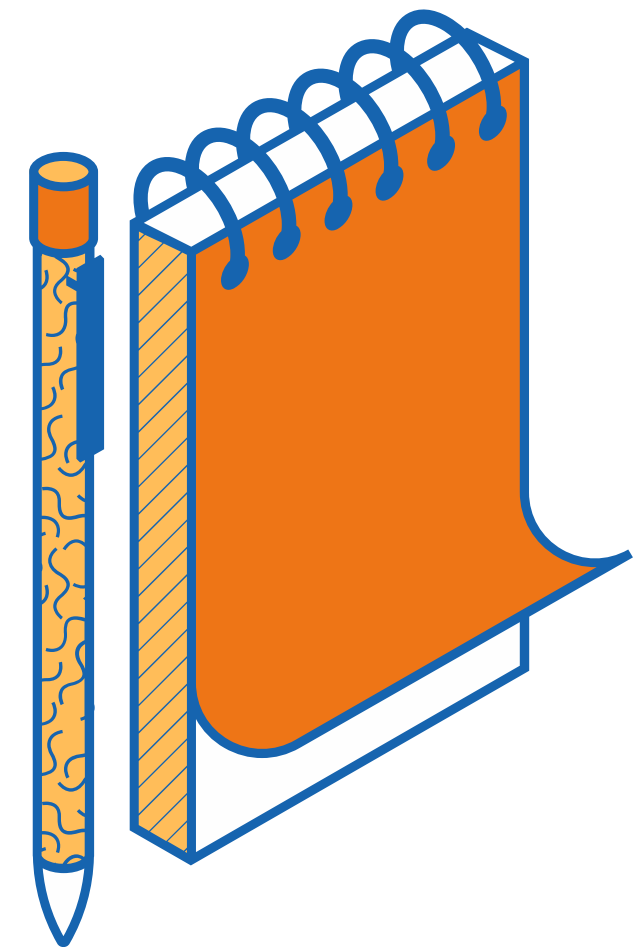
**a supporto di quanto affermato, sono consultabili, tra tante, le seguenti sentenze emesse dalla Corte di Cassazione (Sez. Lavoro): 21 ottobre 2014, n. 25817; 6 agosto 2012, n. 14157; 19 luglio 2011, n. 15782; 16 dicembre 2009, n. 26368; 4 luglio 2002, n. 9709**

# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: lo sciopero

*Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero siglato il 2 dicembre 2020 tra l'ARAN e le OO.SS. del comparto Istruzione*

## **In ogni istituzione scolastica:**

- protocollo di intesa sui contingenti di personale (intesa sottoscritta da parte pubblica e da parte sindacale costituita dalle OO.SS. più rappresentative = CGIL, CISL, UIL, SNALS, GILDA, ANIEF)
- regolamento di attuazione del protocollo (adottato dal dirigente scolastico)



# ***7) Le prime questioni da affrontare***

**Il contratto  
dell'a.s.  
precedente**

**La verifica**

**Un consiglio**

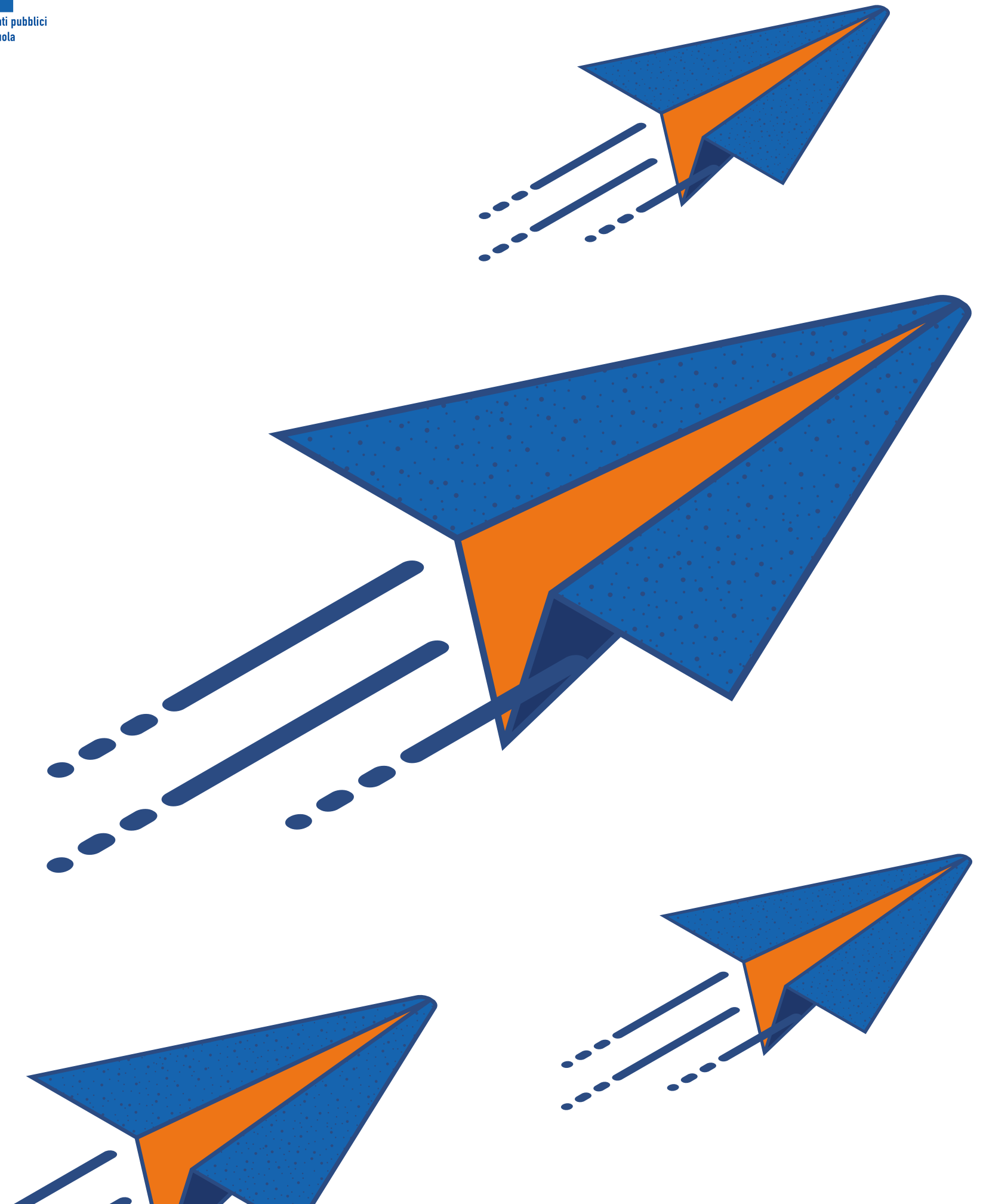


# Le relazioni sindacali al livello dell'istituzione scolastica: prime questioni da affrontare

- il contratto collettivo integrativo 2020/2021 è stato sottoscritto?
- il fondo per il salario accessorio è stato liquidato?
- la verifica dell'attuazione del contratto (e NON l'informazione successiva!) è stata fatta?
- come gestire la richiesta della parte sindacale di conoscere la retribuzione accessoria del singolo lavoratore a valere sul fondo per il miglioramento dell'offerta formativa? Diritto di informazione sindacale? Accesso documentale/partecipativo? Accesso civico? Giurisprudenza oscillante, ma...
- **CONSIGLIO:** avviare subito le relazioni sindacali (*invito*) e trasmettere l'informazione sulle prime necessarie determinazioni gestionali e organizzative del dirigente scolastico (attribuzione del personale ai plessi ecc.).



*Avete delle  
domande?*



***Buon lavoro a tutti!***