

La stagione della contrattazione



Come prepararsi alla contrattazione a livello di istituzione scolastica
a.s. 2022/2023 - Ado Evangelisti

1. Iter completo della contrattazione, dalla A alla Z
2. L'annosa questione relativa all'informazione sulla liquidazione del fondo per il salario accessorio
3. Raggiungimento / mancato raggiungimento dell'accordo
4. I controlli da parte dei Revisori dei Conti
5. Il Bonus premiale docenti ex L. 107/2015 e la valorizzazione per i docenti di cui al DM 258/2022
6. Anteprima dell'edizione aggiornata del modello ANP per la contrattazione

La Parte Pubblica: il DS, a presidio dell'interesse pubblico.

La Parte Sindacale: RSU e rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL
comparto istruzione e ricerca 2016 2018, vale a dire Cisl Scuola, FLC-CGIL, UIL Scuola RUA, GILDA UNAMS, SNALS CONFSAL, a presidio dell'interesse dei lavoratori.

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI E INTEGRATIVI

**3-bis. Le pubbliche amministrazioni
attivano autonomi livelli di contrattazione
collettiva integrativa [...]**

**La contrattazione collettiva integrativa
assicura adeguati livelli di
efficienza e produttività dei servizi pubblici
[...]**

Le relazioni sindacali a livello d'Istituto sono articolate in:



Informazione

Interpretazione
autentica

Confronto

Organismi paritetici di
partecipazione

L'Informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, e quindi anche per la contrattazione

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**

Entro il 31 agosto

- ✓ **Verificare** che il fondo per il salario accessorio sia stato liquidato.
- ✓ **Verificare** l'attuazione del contratto integrativo precedente.

UNA QUESTIONE ANNOSA

ATTENZIONE: riguardo alla informazione sulla liquidazione del fondo per il salario accessorio non vanno comunicati nominativi e compensi individuali; **i compensi vanno comunicati in forma aggregata:**

- ❖ cfr. Nota **Garante della Privacy** 49472 del 28/12/2020;
- ❖ Prot. **ARAN** n. 6076/2020.
- ❖ Nota **M.I.** 20 aprile 2021, n. 594;
- ❖ La **giurisprudenza** dopo il CCNL 2016/18 si è orientata a favore della comunicazione dei compensi corrisposti in forma aggregata e della mancata comunicazione dei nominativi.

SENTENZE SU COMUNICAZIONE COMPENSI FONDO ISTITUTO

Consiglio di Stato - Sezione Sesta - Sentenza 18/12/2017 n° 5937: Bonus premiale docenti: l'O.S. non ha interesse a conoscere i dati nominativi della distribuzione, senza l'indicazione di specifici motivi

Consiglio di Stato - Sezione Sesta - Sentenza 20/07/2018 n° 4417: L'O.S. ha diritto a conoscere i dati nominativi relativi alla distribuzione del FIS

Consiglio di Stato - Sezione Sesta - Sentenza 30/08/2021 n° 6098: Fondo di istituto: la comunicazione dei compensi corrisposti in forma aggregata soddisfa l'interesse conoscitivo del sindacato

Consiglio di Stato - Sezione Settima - Sentenza 09/08/2022 n° 7064: Accesso ai nominativi individuali dei beneficiari del fondo d'Istituto da parte delle Organizzazioni sindacali: non ammissibile in base al nuovo CCNL

- ✓ comunicare l'entità delle risorse disponibili per il salario accessorio (atto di costituzione del fondo con economie anni precedenti);
- ✓ comunicare la consistenza del personale docente ed ATA;
- ✓ comunicare eventuali altri dati necessari per la contrattazione;

Conoscere bene il contesto ed i documenti strategici **RAV, PTOF, Piano di Miglioramento, ...**, consente di allocare adeguatamente le risorse

La proposta contrattuale del DS deve essere **coerente con gli obiettivi del PTOF**. Il contratto deve avere come obiettivo la realizzazione delle attività e dei progetti presenti nel PTOF, con riguardo a tutte le materie di contrattazione.

TEMPISTICA: Il dirigente scolastico deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui; la **contrattazione deve essere avviata non oltre il 15 settembre e non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.**

Anche se non perentori, è importante rispettare tali termini, concludendo con la firma del contratto o con l'atto unilaterale.

- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza;
- 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;

- c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale;
- 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) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

AVVIO E CONVOCAZIONE SEDUTE DI CONTRATTAZIONE

La presentazione della proposta di contratto integrativo di istituto spetta alla parte pubblica. La discussione può cominciare subito dopo la presentazione, ma è meglio fissarla per una seduta successiva. La seduta in cui si presenta la proposta va verbalizzata per “certificare” la **data di inizio formale della contrattazione** con la parte sindacale.

Convocare per le sedute di contrattazione possibilmente con un anticipo di 5 giorni sia la RSU che le OO.SS. firmatarie del CCNL.

ATTENZIONE: Le riunioni sono valide soltanto se sono stati convocati tutti gli aventi titolo.

L'ordine del giorno è fissato dal dirigente, con l'invito.

La validità della seduta non dipende dal numero di presenti della parte sindacale.

E' indifferente la presenza o meno dei sindacati territoriali (purché siano stati formalmente invitati).

Non è necessaria la verbalizzazione delle sedute di contrattazione, quando non è prevista la firma di un accordo.

Di regola, è meglio non verbalizzare, a meno che non si voglia “fotografare” un punto importante della trattativa.

Durante le sessioni, 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.

CONCLUSIONE DEL PERCORSO DI CONTRATTAZIONE

Ad un certo punto **arriva il momento di concludere**, quando si è raggiunto un sufficiente livello di consenso, ossia 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”**;

Appena raggiunto l'accordo sull'ipotesi di contratto, in seduta, far stampare e firmare il testo.

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario e assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti: uno su tre non basta!

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001 (Revisori dei conti).

L'**Ipotesi di contratto collettivo integrativo** definita dalle parti, corredata dalla **relazione illustrativa**, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e da quella **tecnico-finanziaria**, è inviata ai revisori dei conti **entro dieci giorni dalla sottoscrizione**.

Per gli schemi delle relazioni, vedere la Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare la sottoscrizione del **testo definitivo del contratto**.

Il testo definitivo sottoscritto va inviato all'ARAN ed al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione attraverso la “Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi”.

NON DIMENTICHIAMO LA PUBBLICAZIONE!

Pubblicare in Amministrazione
Trasparente il contratto integrativo
d'istituto con le relazioni tecnico-
finanziaria ed illustrativa (Sottosezione di
II livello - Contrattazione integrativa)

Se i revisori sollevano **rilievi**, è necessario riconvocare tempestivamente le parti per esaminare i rilievi e rimuovere le eventuali clausole illegittime o prive di copertura; una volta sistemato il testo, bisogna riformulare le relazioni e re-inviare il tutto per il nuovo visto di conformità

COSA ACCADE IN CASO DI MANCATO ACCORDO?

E SE NON SI RAGGIUNGE
L'ACCORDO?

NIENTE PANICO!



IN CASO DI MANCATO ACCORDO: L'ATTO UNILATERALE

(CCNL 2016/18 art. 7 c 7) Atto unilaterale dopo 45 giorni + altri eventuali 45: si può adottare solo sulle materie di cui all'art. 22 c. 6 :

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

E' Importante redigere il verbale del mancato accordo.

ATTENZIONE AI TEMPI: L'inizio della sessione negoziale è La data in cui la parte pubblica consegna la proposta di contratto alla parte sindacale

CONTROLLI E ALTRO SULL'ATTO UNILATERALE

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.

COME GESTIRE L'IMPORTANTE QUESTIONE DEL

BONUS DOCENTI

DI CUI ALLA

L. 107/2015 c. 126-129

«La somma di cui al comma 127, definita **bonus**, è destinata a **valorizzare il merito** del personale docente di ruolo nonché con contratti a tempo determinato annuale o sino al termine delle attività didattiche delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di retribuzione accessoria »

Art. 22 comma 4 -

"Sono oggetto di contrattazione integrativa[...]
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"**

Con la L. 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.**

Il venir meno della finalizzazione imposta dal legislatore con la L. 160/2019 art.1 c 249 non significa che le parti della contrattazione integrativa non possano riconoscere autonomamente risorse per valorizzare e premiare l'attività dei docenti.

La consistenza della quota da destinare alla premialità dei docenti non è più imposta dallo Stato, ma è frutto della contrattazione, che prevede una proposta iniziale del dirigente.

Il comitato di valutazione dei docenti continua a esercitare tutte le competenze previste dall'art. 11 c. 3 del D.lgs. 297/1994, tra cui:

«3. Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base: [...]»

Tale organo definisce quindi i criteri per la valorizzazione dei docenti. A riprova di ciò, gli USR continuano ad individuare i propri referenti all'interno di ciascun comitato di valutazione.

1. **Comitato di valutazione:** criteri per la valorizzazione
2. **Contrattazione di istituto:** criteri generali per la determinazione dei compensi
3. **Dirigente scolastico:** individuazione dei docenti; determinazione di compensi; attribuzione dei compensi, con motivazione, al destinatario.

Il «bonus premiale» resta per il dirigente scolastico un efficace strumento di sviluppo e di miglioramento della qualità del servizio.

Il D.M. 30 settembre 2022, n. 258 individua i criteri per l'attribuzione delle risorse per la valorizzazione del personale docente ai sensi dell'art. 1, c. 593-*bis*, della legge 205/2017

La legge 205/2017 è stata modificata dall'art. 45, c. 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 - Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito, con modificazioni, dalla legge 79/2022.

VALORIZZAZIONE DOCENTI L. 205/2017

La L. 205/2017, così aggiornata, prevede una valorizzazione **destinata solo ai docenti di ruolo**

b-bis) valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica;

b-ter) valorizzazione del personale docente che presta servizio in zone caratterizzate da rischio di spopolamento e da valori degli indicatori di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica individuati con il decreto di cui al comma 345 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

In entrambi i casi, **occorre che i docenti non siano residenti nella medesima provincia sede della istituzione scolastica**

Si tratta, evidentemente, di un altro tipo di valorizzazione rispetto a quella prevista dalla Legge 107/2015. In relazione a essa, peraltro, deve essere ancora adottato il decreto ministeriale di ripartizione delle risorse.

Le risorse saranno ripartite:

- *per il 70 per cento ai docenti che non abbiano, almeno nell'ultimo quinquennio, presentato domanda di mobilità, [...]. I docenti in sovrannumero negli anni di riferimento, destinatari di mobilità d'ufficio e che abbiano presentato domanda di mobilità condizionata, non rientrano nella esclusione dalla valorizzazione*
- *per il 30 per cento ai docenti che da almeno cinque anni insegnino in istituzioni scolastiche rientranti nei valori individuati dall'articolo 4 del decreto del Ministro dell'istruzione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in attuazione dell'articolo 1, comma 345, della legge 30 dicembre 2021, 234, e nell'elenco di cui all'articolo 5, comma 5, del medesimo decreto, non avendo la residenza o il domicilio nella medesima provincia della istituzione scolastica.*

ANP ha aggiornato il modello (Versione 6.3) di bozza per la contrattazione.

I dirigenti ANP possono adattare il modello al proprio contesto per la proposta di contratto d'istituto.

Art. 13 – Determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/1990

1. Per i servizi minimi da garantire in caso di sciopero, si applicano le disposizioni di cui al Protocollo di intesa sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto in data _____ fra il _____ (I.S.) e le OO.SS., nonché del conseguente Regolamento del _____.

AGGIORNAMENTI MODELLO ANP CONTRATTO INTEGRATIVO

Art. 18 – Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio

1. *ad esempio...* Il personale docente, educativo e ATA ha diritto a non essere contattato nei seguenti giorni e orari:
 - a. tutti i giorni, dalle ore 18 alle ore 7 del giorno successivo;
 - b. dalle ore 18 del venerdì alle ore 7 del lunedì;
 - c. dalle ore 18 di ogni giorno prefestivo fino alle ore 7 del primo giorno feriale successivo;
 - d. dalle ore 18 del giorno precedente all'inizio delle ferie alle ore 7 del giorno in cui è prevista la ripresa del servizio.

oppure... Il diritto alla disconnessione si concretizza nel dovere, da parte dei lavoratori, di tenersi autonomamente aggiornati, accedendo quotidianamente ai canali telematici dell'istituto per verificare la presenza di comunicazioni, fatti salvi i giorni di malattia, festivi, di ferie o permesso giornaliero.

2. Le comunicazioni emanate oltre le ore (per i docenti) oppure oltre l'orario di servizio individuale del personale ATA, sono considerate come rese note alle ore 8:00 del giorno successivo, o del giorno del rientro da malattie, ferie e permessi.
3. I provvedimenti soggetti a pubblicazione all'albo dell'Istituzione scolastica sono efficaci secondo le normali norme di legge.
4. È fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di inviare o ricevere comunicazioni, tramite qualunque supporto, oltre gli orari indicati in caso di urgenza indifferibile.

AGGIORNAMENTI MODELLO ANP CONTRATTO INTEGRATIVO

Art. 26 – Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente

[...3 articoli già esistenti riferiti al bonus premiale ex L. 107/2015]

4. I compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente di cui alla dell'art. 1, c. 593-bis, della legge 205/2017, come modificata dall'art. 45, c. 1 del D.L. 36/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge 79/2022, destinati esclusivamente ai docenti di ruolo e finalizzati alla:

“b-bis) valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica

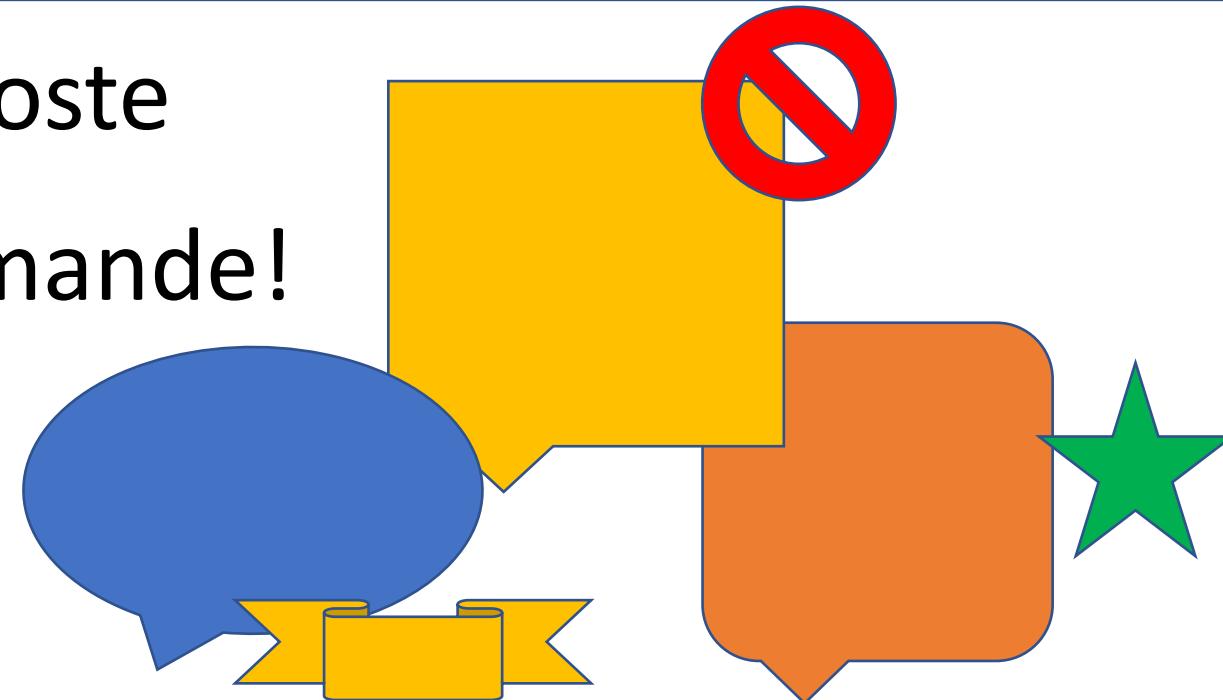
“b-ter) valorizzazione del personale docente che presta servizio in zone caratterizzate da rischio di spopolamento e da valori degli indicatori di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica individuati con il decreto di cui al comma 345 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.”

sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali ai sensi dell'art. 22, c. 4, punto c4 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca 2016-2018:

- ... definire eventuali ulteriori criteri di dettaglio, tenendo conto che “Al ricorrere di ambedue i requisiti richiamati, il beneficio si cumula.”

infine... le risposte

alle vostre domande!



Non dimenticate di iscrivervi al webinar di venerdì 11 novembre 2022 ore 15.30 - Autonomia, responsabilità, investimenti: dalla rendicontazione sociale al PTOF 2022-2025 - per il ciclo "Fuori programma"

Grazie per l'attenzione e...

buona contrattazione a tutti!