

# Contrattazione & Co.

## Le relazioni sindacali di Istituto

---

Antonio Palcich e Lucia Presilla

# Indice

---

- le relazioni sindacali
- gli attori
- la partecipazione
- la contrattazione
- i tempi
- l'accordo - consigli operativi



# le relazioni sindacali

---

# le relazioni sindacali: finalità

CCNL 2019/21, art. 4, comma 1

---

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

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

# le relazioni sindacali: obiettivi

CCNL 2019/21, art. 4, comma 2

## 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 a vantaggio della collettività
- migliorare la **qualità** delle decisioni assunte
- sostenere la **crescita professionale** e l'**aggiornamento** del personale e i processi di **innovazione organizzativa**
- attuare la garanzia di **sicure condizioni di lavoro**



**ovvero LE REGOLE DEL GIOCO:**

**correttezza**

art. 1175 c.c.

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

**buona fede**

art. 1375 c.c.

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

**le relazioni sindacali:  
i canoni civilistici**

---

# gli attori

---

# **chi invitare al tavolo**

## **gli attori delle relazioni sindacali**

---

### **PARTE PUBBLICA**

**dirigente scolastico**  
(a presidio dell'**interesse pubblico**)

### **PARTE SINDACALE**

**RSU e rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL comparto istruzione e ricerca 2019-2021, vale a dire CGIL, CISL, SNALS, GILDA, ANIEF, [UIL\*]**  
(a presidio dell'**interesse dei lavoratori**)

(\*) al momento non titolare di relazioni sindacali

# CCNL 2019-21

**nuove norme (o quasi) – art. 4, comma 5**

---

Le clausole del presente CCNL **sostuiscono integralmente** tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardino obiettivi e strumenti delle **relazioni sindacali**, modelli relazionali, livelli, soggetti, materie, tempi, procedure e modalità, nonché clausole di raffreddamento.

- **Parte comune, Titolo II (artt. 4-9)**
- **Sezione scuola, Titolo I (artt. 30-31)**

# la partecipazione

---

# modalità e strumenti

## partecipazione e contrattazione

### partecipazione

informazione

confronto

### contrattazione integrativa

contrattazione  
integrativa

[interpretazione autentica,  
ove richiesta dal giudice]

# 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

**informazione**

**confronto**

**organismi paritetici  
di partecipazione**

# **l'informazione**

## **art. 5 CCNL 2019/21**

---

- ✓ L'informazione è il **presupposto** per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti
- ✓ è **resa preventivamente e in forma scritta** dalle amministrazioni ai soggetti sindacali (art. 5 co. 1)
- ✓ è fornita in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico, e comunque **non oltre il 10 settembre** di ciascun anno (art. 5 co. 7)
- ✓ si riferisce a tutte le materie oggetto di confronto e contrattazione

# **l'informazione**

## **art. 5 CCNL 2019/21**

---

**L'informazione** consiste nella trasmissione preventiva e **puntuale** 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** (vedere art. 30)
- di procedere a una **valutazione approfondita** del potenziale impatto delle misure da adottare
- di esprimere **osservazioni e proposte**

# **l'informazione**

## **materie - art. 30, comma 10**

---

- b1) la **proposta** di formazione delle classi e degli organici
- b2) i **criteri di attuazione** dei progetti nazionali ed europei
- b3) i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 78 (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) precisando per ciascuna delle attività retribuite, l'**importo erogato**, il **numero** dei lavoratori coinvolti e fermo restando che, **in ogni caso, non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito**

# il confronto

## art. 6 CCNL 2019/21

- ✓ Il **confronto** è la modalità attraverso la quale 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**

# il confronto

art. 6 CCNL 2019/21

Il confronto NON è contrattazione  
pertanto non implica come esito l'accordo  
(o il mancato accordo) tra le parti

- ✓ Amministrazione e sindacati si incontrano se, dopo l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, il confronto è richiesto dalle parti, anche singolarmente, **entro 5 giorni dall'informazione**
- ✓ Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a **10 giorni**
- ✓ Al termine del confronto è **redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse**

# il confronto

## materie - art. 30, comma 9

---

- 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 per il miglioramento dell'offerta formativa
- 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**

# il confronto

## materie - art. 30, comma 9

---

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



b5) i criteri generali delle modalità attuative del **lavoro agile** e del **lavoro da remoto** nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi



b6) i criteri per il conferimento degli **incarichi al personale ATA**

# la contrattazione

---

# la contrattazione integrativa

**art. 30, comma 3**

**È esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli (nazionale, regionale, di istituzione scolastica)**

Cioè, si contratta solo quanto esplicitamente previsto dal CCNL per il livello scuola

**Criteri per  
l'attribuzione dei  
compensi**

**Criteri generali  
per la ripartizione  
del bonus**

**Protocollo di  
intesa servizi  
essenziali**

# la contrattazione

art. 30, comma 3

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

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

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

# che cosa si contratta

art. 30, comma 4, lettera c)

---

- c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla **sicurezza** nei luoghi di lavoro;
- c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il **miglioramento dell'offerta formativa** e per la **determinazione dei compensi**;
- c3) i criteri per l'attribuzione e la **determinazione** di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai **percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari** eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

# valorizzazione docenti

art. 30, comma 4, lettera c)

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla **valorizzazione del personale**, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, comma 249 della legge n. 160 del 2019;

**Legge di stabilità 2020 (L. 160/2019) art. 1, c. 249:** Le risorse iscritte nel fondo di cui all'art. 1, co. 126, della legge 107/2015, 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

# valorizzazione docenti

art. 30, comma 4, lettera c)

---

- Con le somme disponibili dal 1 gennaio 2020 non è più obbligatorio remunerare:  
SOLO i docenti di ruolo  
SOLO per ragioni di premialità
- 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

# valorizzazione docenti

art. 30, comma 4, lettera c)



## 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

# valorizzazione docenti

art. 30, comma 4, lettera c)

Sono oggetto di contrattazione i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla **valorizzazione del personale**, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, co. 249 della legge 160/2019

## NON si contrattano:

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

# valorizzazione docenti

art. 30, comma 4, lettera c)

---

1 Criteri di accesso  
(Comitato di valutazione)

2 Informazione al tavolo sindacale

3 Contrattazione criteri generali di determinazione

4 Individuazione dei docenti & determinazione dei **compensi**  
(DS)

5 Assegnazione delle somme con motivazione scritta  
(DS)

# che cosa si contratta

art. 30, comma 4, lettera c)

---

- c5) i criteri per l'utilizzo dei **permessi sindacali** ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i.;
- 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) i 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;

# che cosa si contratta

art. 30, comma 4, lettera c)

---

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;



c10) il personale tenuto ad assicurare i **servizi essenziali** relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'**assemblea sindacale**;



c11) i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto del MIM n. 63 del 5 aprile 2023 - **docente tutor e docente orientatore**.

# **che cosa si contratta**

**art. 30, comma 5**

---

il **Protocollo di intesa per la determinazione dei contingenti di personale** previsti dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione **in caso di sciopero** nel comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020 validata dalla Commissione di Garanzia con delibera 303 del 17 dicembre 2020, nei limiti, con i soggetti e con le modalità ivi previste.

# i tempi

---

# i tempi avvio e conclusione

---

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**

Fermi restando i termini di cui all'art. 8 (30 giorni + 30 oppure 45 giorni + 45), la **sessione negoziale** 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)*

# i tempi

## la sessione negoziale

**Atto di costituzione  
del fondo MOF  
(Nota MIM n.  
36704 del  
30/09/2024) e  
informazione  
della  
parte pubblica alla  
parte sindacale**



**Trasmissione della  
proposta di  
contratto collettivo  
integrativo della  
parte pubblica alla  
parte sindacale  
(entro il 15  
settembre)**



L'amministrazione  
**convoca** la parte  
sindacale  
(art. 8 c. 5)

# i tempi dopo la firma art. 8 comma 8

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa sono effettuati **revisori dei conti**

L'ipotesi di contratto definita dalle parti, corredata dalla **relazione illustrativa** e da quella **tecnica**, è inviata a tale organo **entro 10 giorni dalla sottoscrizione**

In caso di rilievi da parte dei revisori dei conti, la trattativa deve essere ripresa **entro 5 giorni**

Trascorsi **15 giorni senza rilievi**, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

# i tempi dopo la firma - art. 8 comma 8

---



Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, entro **5 giorni dalla sottoscrizione definitiva**, il testo del **contratto** collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 6 o 7, corredati dalla **relazione illustrativa** e da quella **tecnica**

Il CCI con le relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa va inoltre pubblicato in **Amministrazione Trasparente (Sottosezione di II livello - Contrattazione integrativa)**

# l'accordo

---

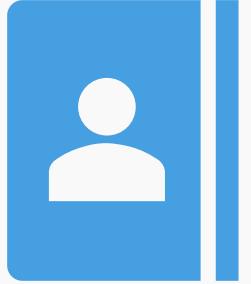
# **l'accordo**

**chi è necessario per raggiungerlo?**

---

Vale il principio generale del **raggiungimento del maggior consenso possibile**, la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.

Appare valido ed efficace il contratto integrativo che sia stato sottoscritto dalla sola **RSU** o, viceversa, dalle sole **organizzazioni sindacali**.



# **l'atto unilaterale**

**art. 7, comma 7**

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 interessata **può provvedere, 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

**E' importante redigere il verbale del mancato accordo**

**ATTENZIONE AI TEMPI (45 + 45):** l'inizio della sessione negoziale è la data in cui la parte pubblica consegna la proposta di contratto alla parte sindacale

# consigli operativi

---

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  
personalì o professionali

Non rimanere “in ostaggio del tavolo”

Non cedere su questioni inderogabili

Essere elastici su aspetti secondari

Non inasprire i conflitti fino alla rottura delle relazioni

Non pregiudicare il perseguitamento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici (PTOF, RAV, PDM ecc.)

<https://www.anp.it/2024/11/05/seminari-da-oggi-dirigente-lagenda-dei-primi-100-giorni-aggiornato-calendario-aperte-le-registrazioni/>

**Pubblicate date e sedi: aperte le registrazioni!**

I seminari sono GRATUITI e aperti a tutti i neo dirigenti soci e non soci ANP che assumeranno servizio nell'a.s. 2024/25

Formatori: i componenti dello Staff nazionale e i referenti territoriali ANP che forniranno anche indicazioni e consigli per affrontare al meglio la nuova professione.

- **Diretta streaming: 11 novembre 15.00-18.00 (solo per i soci ANP e per chi non può partecipare in presenza)**
- **ROMA: 11 NOVEMBRE 2024 15.00-18.00**
- **MILANO: 13 NOVEMBRE 2024 15.00-18.00**
- **PADOVA: 14 NOVEMBRE 2024 15.00-18.00**
- **TORINO: 15 NOVEMBRE 2024 15.00-18.00**
- **BOLOGNA: 15 NOVEMBRE 2024 15.00-18.00**

**SONO APERTE LE REGISTRAZIONI PER TUTTE LE DATE!**

La partecipazione, completamente gratuita, comprende la formazione e, solo per i soci ANP, una copia del volume "**DA OGGI DIRIGENTE L'agenda dei primi 100 giorni – Edizione 2024**".

# Grazie!

---

**Antonio Palcich**

**Lucia Presilla**

**[consulenza@anp.it](mailto:consulenza@anp.it)**

