

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 **sostituiscono 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)

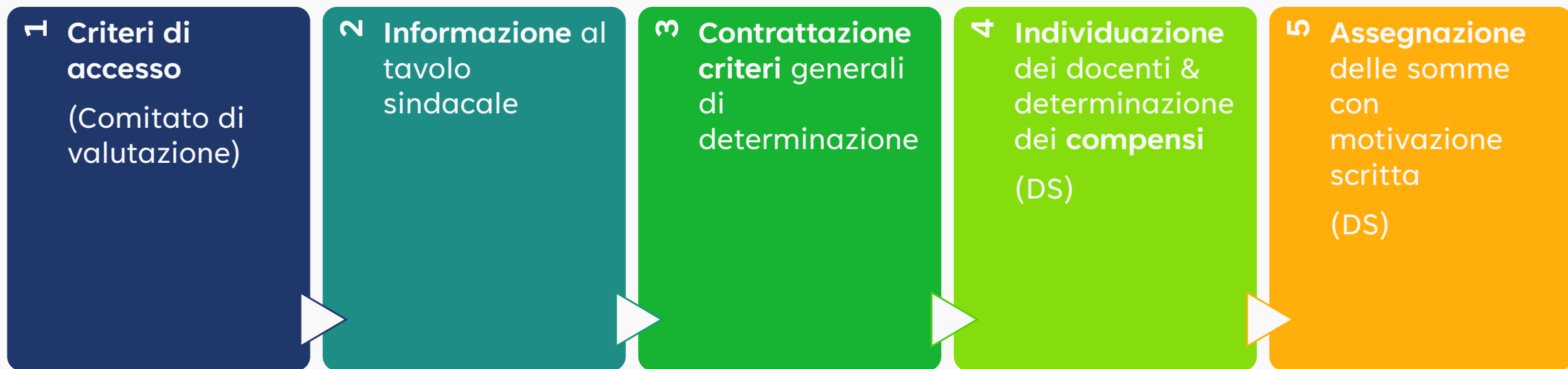
Sono oggetto di contrattazione i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla **valorizzazione del personale**, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, co. 249 della legge 160/2019

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)



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

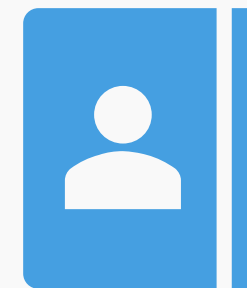
chi è necessario per raggiungerlo?

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
personali 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 perseguimento 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

