



[www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)

e-mail: [organizzazione@flcgil.it](mailto:organizzazione@flcgil.it)



[www.cislscuola.it](http://www.cislscuola.it)

e-mail: [cisl.scuola@cisl.it](mailto:cisl.scuola@cisl.it)



[www.uilscuola.it](http://www.uilscuola.it)

e-mail: [uilscuola@uilscuola.it](mailto:uilscuola@uilscuola.it)

## CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO

Le novità del CCNL 19/04/2018





## IL TESTO DEL CONTRATTO

### **Art. 4 - Obiettivi e strumenti**

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.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si persegue l'obiettivo di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;

- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, da svolgere al livello istituzionale competente per materia;

b) contrattazione integrativa, secondo le discipline di sezione, ove prevista anche di livello nazionale e regionale, ivi compresa l'interpretazione autentica dei contratti integrativi, di cui all'art. 7.

4. 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.

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.

## II CONFRONTO

### Le disposizioni del nuovo CCNL

Il confronto (previsto dall'art.6 del nuovo CCNL di comparto) viene definito un “dialogo approfondito” sulle materie oggetto di informazione. Il fine esplicito del confronto, è quello di consentire al sindacato di offrire un contributo nella organizzazione del lavoro e di partecipare “*costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare*”.

Il confronto, ispirato ai principi di “correttezza e buona fede tra le parti”, prevede l'inoltro agli organismi sindacali, da parte dell'amministrazione, degli elementi conoscitivi relativi alle misure da adottare. Le Rsu e le OO.SS., a seguito della trasmissione, possono richiedere, anche singolarmente, l'attivazione del confronto entro 5 giorni dall'informazione. Anche l'amministrazione può richiedere, contestualmente all'invio dell'informazione, l'attivazione del confronto. Per dare trasparenza alle rispettive posizioni, il CCNL prevede che il confronto deve concludersi entro 15 giorni e che al termine dello stesso venga redatta una “*sintesi dei lavori e delle posizioni emerse*”. Si tratta di un atto pubblico che serve anche a ribadire l'assunzione di responsabilità laddove una decisione importante non trovi l'accordo fra le parti.

Sono oggetto di confronto, a livello di singola istituzione scolastica:

- l'articolazione dell'orario del personale docente (novità assoluta, in quanto mai stato oggetto di contrattazione in precedenza) e l'orario del personale ATA; aspetto da non confondere con l'individuazione delle fasce di flessibilità, che invece è materia di contrattazione;
- i criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il FIS;
- l'assegnazione del personale ai punti di erogazione del Comune sede dell'istituzione scolastica, ad eccezione di quella su comuni diversi perché demandata a contrattazione a livello di singola scuola per esplicita delega del contratto nazionale integrativo sulla mobilità;
- i criteri per fruire dei permessi per l'aggiornamento, la prevenzione di misure di stress da lavoro correlato e fenomeni di burn out.

N.B.: gli organici del personale (docente, educativo ed ATA) sono stabiliti per legge e sono oggetto di confronto a livello nazionale e regionale mentre diventano oggetto di informazione a livello di scuola.

Come detto sopra, il confronto è una modalità di relazione che deve “consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare ... Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse” (art.6 comma 2 CCNL 2016/18).

## **ORGANICO DELL'AUTONOMIA**

L'art. 24, comma 3, del CCNL 2016/18 prevede che la progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, sia definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti. Prevede inoltre che nella predisposizione del PTOF venga assicurata la priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano l'incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità presenti presso l'istituzione scolastica.

Il successivo art. 26 prevede che tutti i docenti in servizio (organico dell'autonomia) concorrono alla realizzazione del PTOF con attività - individuali e collegiali - di insegnamento, potenziamento, sostegno, progettazione, ricerca, coordinamento didattico e organizzativo.

Infine l'art. 28 prevede che l'orario settimanale dei docenti, assicurata la copertura dell'orario di insegnamento previsto dagli ordinamenti scolastici, possa essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa del PTOF e che solo le eventuali ore non programmate nel PTOF possano essere destinate alle supplenze fino a 10 giorni. La progettazione del PTOF, di competenza del collegio dei docenti, si intreccia perciò strettamente con l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente e con l'assegnazione dei docenti alle sedi dell'istituzione scolastica comprese nel comune, due materie, queste, oggetto di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 22 co.8 lett. b1 e b2 del CCNL 2016/18.

**FAC SIMILE MODELLO DI SINTESI DELLE POSIZIONI**

**Articolazione dell'orario di lavoro del personale docente**

Il giorno ..... a ..... presenti il dirigente scolastico ..... le RSU di istituto ..... le OO.SS. rappresentative nelle persone di ..... ai sensi del CCNL 2016/18 art.6 e art.22 comma 8 lett.b1) si è svolto l'incontro avente per oggetto: articolazione dell'orario di lavoro del personale docente.

Premesso

che il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare, nel rispetto delle reciproche autonomie, è definita la seguente sintesi.

**Orario settimanale**

La contrattazione può prevedere che i docenti che svolgono attività d'insegnamento in orario antimeridiano e pomeridiano (anche nella stessa giornata) secondo il piano dell'offerta formativa, possono avere riconosciuto un compenso forfetario stabilito.

Se non espressamente richiesto dal docente per motivi personali o familiari, l'orario settimanale d'insegnamento possibilmente non deve contenere ore-buche. La contrattazione può prevedere un compenso forfetario nel caso in cui, per esigenze didattiche o altro, questo limite venga superato.

La contrattazione di istituto può, inoltre, prevedere per i docenti con orario settimanale particolarmente disagiato o che svolge l'attività scolastica su almeno \_\_\_\_ sedi/plessi un compenso forfetario.

Al docente con rapporto di lavoro a tempo parziale va garantita l'ottimizzazione dell'orario di insegnamento.

L'orario massimo giornaliero individuale, comprensivo di attività di insegnamento e attività collegiali non può essere superiore a \_\_\_\_\_.

Per l'attribuzione delle ore di insegnamento pari o inferiori a 6 ore settimanali che non concorrono a costituire cattedre o posti orario ai docenti interni a tempo indeterminato (ai sensi dell'art.1 comma 4 del DM 131/07), che ne danno il consenso e che sono in possesso di specifica abilitazione, in caso di più disponibilità, sono stati adottati i seguenti criteri:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Attività per il potenziamento dell'offerta formativa (ai sensi art.28 CCNL 2016/18)**

Nel rispetto della delibera del collegio docenti, i posti di potenziamento assegnati (in numero di \_\_\_\_ ) incidono nell'articolazione delle cattedre/posti come da seguente orario settimanale:

a) Attività di insegnamento ore \_\_\_\_ attività progettuali ore \_\_\_\_\_

RELAZIONI SINDACALI DI ISTITUTO

b) Attività di insegnamento ore \_\_\_\_ attività progettuali ore \_\_\_\_\_

c) Attività di insegnamento ore \_\_\_\_ attività progettuali ore \_\_\_\_\_

I conseguenti impegni del personale docente sono conferiti in forma scritta (ai sensi dell'art.28 comma 4 del CCNL 2006/09) e se non ricompresi nel piano, costituiscono ore eccedenti qualora autorizzate.

Luogo e data..... Letto e sottoscritto.....

## ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI PLESSI/SEDI (all'interno del Comune)

Si contrattano i criteri per l'assegnazione del personale di una autonomia scolastica ai plessi/sedi fuori comune (visti l'art.3 co.7 del CCNI 2017 sulla mobilità, prorogato, e l'art. 22 co.3 del CCNL 2016/18), mentre sono oggetto di confronto i criteri di assegnazione del personale ai plessi/sedi all'interno del comune.

### FAC SIMILE MODELLO DI SINTESI DELLE POSIZIONI

Criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi dell'istituzione scolastica all'interno del Comune del personale docente ed ATA

Il giorno ..... a ..... presenti il dirigente scolastico ..... le RSU di istituto ..... le OO.SS. rappresentative nelle persone di ..... ai sensi del CCNL 2016/18 art.6 e art.22 comma 8 lett.b2) si è svolto l'incontro avente per oggetto: criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi dell'istituzione scolastica all'interno del Comune sede della scuola del personale docente ed ATA

#### Premesso

che il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare nel rispetto delle reciproche autonomie, è definito la seguente sintesi.

#### Personale docente

L'assegnazione della sede è, di norma, di durata annuale.

Alcuni esempi di criteri da utilizzare:

- Conferma della sede occupata nell'anno scolastico precedente al fine di garantire la continuità didattica. La conferma è disposta d'ufficio nel caso l'interessato non abbia avanzato altre richieste.
- Maggiore anzianità di servizio nella sede (in caso di contrazione dei posti).
- Docente che faccia richiesta di assegnazione ad un'altra sede. Il personale ha facoltà di chiedere di essere assegnato ad una qualsiasi sede dell'istituto: l'assegnazione è disposta prioritariamente nei confronti del personale già facente parte dell'organico dell'istituto rispetto al personale entrato nell'organico nell'anno scolastico cui si riferisce l'assegnazione. In caso di concorrenza tra più soggetti si applica la graduatoria d'istituto secondo quanto previsto nel CCNI sulla mobilità.
- Nel caso di assegnazione di personale supplente annuale o fino al termine delle attività didattiche, questi andranno ad occupare le sedi residue, ad esempio, per continuità con la classi assegnate l'anno precedente, secondo l'ordine della graduatoria da cui è avvenuta la nomina.
- Nel caso di vacanze di posti nelle sedi dell'istituzione scolastica, il DS informa il personale, fissa il termine per la presentazione delle domande, cura la pubblicazione della graduatoria e assegna il personale al plesso, alla scuola, ecc... con comunicazione scritta agli interessati.



## Personale ATA

L'assegnazione della sede è, di norma, di durata annuale.

Alcuni esempi di criteri da utilizzare:

- Conferma della sede occupata nell'anno scolastico precedente. La conferma è disposta d'ufficio nel caso l'interessato non abbia avanzato altre richieste.
- Maggiore anzianità di servizio nella sede (in caso di contrazione dei posti).
- Personale che faccia richiesta di assegnazione ad una sede. Il personale ha facoltà di chiedere di essere assegnato ad una qualsiasi sede dell'istituto: l'assegnazione è disposta prioritariamente nei confronti del personale già facente parte dell'organico dell'istituto rispetto al personale entrato nell'organico nell'anno scolastico cui si riferisce l'assegnazione. In caso di concorrenza tra più soggetti si applica la graduatoria d'istituto secondo quanto previsto nel CCNI sulla mobilità;
- Personale supplente annuale. Il personale sceglie la sede dell'istituzione scolastica, tra quelle residue, secondo l'ordine della graduatoria da cui è stato nominato.
- A parità di condizioni si procederà, per esempio, confermando la sede se già assegnata l'anno precedente e, successivamente, per sorteggio.

Qualora l'assegnazione a una sede nel Comune (ad es. dove si svolgono corsi serali) implichi lo svolgimento di un orario di lavoro articolato in modo diverso da quello contrattuale (le 6 ore antimeridiane, art. 51 CCNL 2006/2009) si rimanda alla contrattazione la definizione di quali criteri possano meglio conciliare le esigenze funzionali con quelle della vita familiare, ai sensi dell'art. 22, comma 4, lett. c6 CCNL 2016/2018.

Luogo e data..... Letto e sottoscritto.....

**FAC SIMILE MODELLO DI SINTESI DELLE POSIZIONI**  
**Criteria riguardanti la fruizione dei permessi per l'aggiornamento**

Il giorno ..... a ..... presenti il dirigente scolastico ..... le RSU di istituto ..... le OO.SS. rappresentative nelle persone di ..... ai sensi del CCNL 2016/18 art.6 e art.22 comma 8 lett.b3) si è svolto l'incontro avente per oggetto: criteri riguardanti la fruizione dei permessi per l'aggiornamento

**Premesso**

che il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare nel rispetto delle reciproche autonomie, è definito la seguente sintesi.

I criteri per la fruizione dei permessi relativi alla formazione e all'aggiornamento del personale docente, a.s. \_\_\_\_/\_\_\_\_, sono i seguenti:

- .....
- .....

Per richiedere di partecipare alle iniziative di formazione e/o aggiornamento dovrà essere presentata domanda al Dirigente scolastico almeno \_\_\_ giorni prima dell'inizio dell'attività che rilascia l'autorizzazione o l'eventuale motivato diniego.

Il personale ATA, previa autorizzazione del Dirigente scolastico, può partecipare a iniziative di formazione e di aggiornamento, con priorità in relazione alle mansioni ricoperte.

La partecipazione alle iniziative avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo e all'attuazione dei profili professionali, salvaguardando la piena funzionalità dei servizi dell'Istituto e garantendo, comunque, il tempo necessario al raggiungimento della sede di svolgimento della formazione.

Qualora il personale partecipi a iniziative di aggiornamento e formazione svolte al di fuori dell'orario di servizio, ha diritto al recupero delle ore effettuate.

In presenza di più richieste del personale docente ed ATA il D.S. si atterrà, ad esempio, ai seguenti criteri:

data di presentazione della domanda, completamento di corsi già attivati, rotazione, ecc.

Luogo e data..... Letto e sottoscritto.....

### **ALTRI ISTITUTI PER IL PERSONALE ATA PREVISTI DAL CONTRATTO**

Riferimento: Art 41 comma 3 (e Art 53 comma 1 del CCNL 29 11 2007)

Una delle innovazioni più importanti sul piano valoriale e di contenuto del nuovo contratto è la definizione della comunità scolastica come comunità educante, inclusiva di tutte le figure che nella scuola operano, comprese quelle del personale ATA (ART 24).

Conseguenza di ciò, sul versante delle misure concrete da adottare, sono, da un lato,

- l'istituzione di un formale e specifico incontro del personale ATA, all'inizio dell'anno scolastico, nel corso del quale il DSGA formula una proposta di piano delle attività, e, dall'altro,
- l'individuazione da parte del Dirigente Scolastico, anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, del personale ATA che partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per: le visite e i viaggi di istruzione, l'assistenza agli alunni con disabilità, sicurezza, elaborazione del PEI ai sensi dell'art 7, comma 2, lettera a) del D.Lgs 66 del 2017

E' evidente che anche per l'individuazione di tale personale ai fini della partecipazione ai suddetti comitati o commissioni deve essere oggetto di confronto come deve invece essere oggetto di trattativa la eventuale retribuzione da corrispondere per l'attività prestata.

## CONTRATTAZIONE SU VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

### Riferimento: art. 22 punto c4 del CCNL 2016/18

Le risorse residue del bonus premiale previste dal comma 126 della L.107/2015, a seguito del CCNL 2016/18, sono confluite nel nuovo Fondo di scuola per il miglioramento dell'offerta formativa e, previa contrattazione integrativa, sono finalizzate alla valorizzazione del personale docente. Alla luce di ciò sono ridisegnate le procedure e i ruoli dei diversi soggetti chiamati ad intervenire su questa materia. Vediamo come.

L'art. 22 del CCNL 2016/18 al punto c4 stabilisce che alla contrattazione d'Istituto spetta la definizione de:

“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”

Prima del nuovo CCNL, il DS, in assenza dei poteri contrattuali, attribuiva con atto unilaterale il cosiddetto bonus sulla base dei criteri definiti dal Comitato di Valutazione, e ne determinava quantitativamente il compenso, assegnando i valori retributivi alle voci declinate dal comitato di valutazione.

A seguito della stipula del CCNL 2016/18, invece:

- il **Comitato di Valutazione** individua i criteri per la valorizzazione dei docenti (comma 129 art. 1 legge 107/2015), declinando i criteri contenuti nelle lettere a) b) e c) del punto 3 del comma 129 senza discostarsene e soprattutto senza definire nessun criterio inerente l'aspetto economico;
- il **tavolo della contrattazione** definisce i criteri di attribuzione dei compensi, in base alle attività (in analogia al resto del FIS);
- Il **Dirigente Scolastico** assegna il compenso in base ai criteri definiti dal comitato di valutazione e dalla contrattazione

In sede di Comitato di valutazione occorre indirizzare la discussione sulla base delle novità intervenute con il CCNL: pertanto ogni elaborazione non dovrà ricondurre le attività a valori monetari ma esclusivamente a valori qualitativi.

In sede di contrattazione, ricevuti i criteri individuati dal Comitato di valutazione, si potrà procedere all'individuazione dei criteri generali per la determinazione dei compensi con le risorse finalizzate alla valorizzazione docente.

Le somme del bonus e quelle del FIS costituiscono salario accessorio e il nuovo CCNL non fa distinzione, considerandole entrambe quote negoziabili sulla base di criteri contrattualmente definiti.

Se si esaminano bene i criteri del comma 129 si vede chiaramente la sovrapposibilità delle attività fra quelle della L. 107/2015 e quelle del contratto: si pensi al contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e al successo scolastico degli studenti, alle attività di coordinamento e di formazione. Ora, il contratto, proprio perché deve operare sulle cifre allo stesso modo, non può che trattare le une e le altre con i medesimi criteri.

La contrattazione di Istituto può prevedere che il docente non percepisca compensi afferenti a fonti di finanziamento diverse per la medesima attività/incarico.

Per effetto dell'art.40 del CCNL 2016/18 può accedere al compenso anche il personale docente assunto a tempo determinato.

**FAC SIMILE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ISTITUTO**

**Criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1 c. 127, della legge 107/2015**

1. In considerazione dell'ammontare delle risorse finanziarie assegnate all'istituto scolastico per l'erogazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente per l'a.s. . 2018/19 ai sensi dell'art 1 comma 127 della legge 107/2015 che è complessivamente di euro .....e visti i criteri adottati dal Comitato di valutazione, i compensi sono ripartiti nella seguente proporzione: (es, scuola dell'infanzia ... %; scuola primaria .....% scuola secondaria di primo grado ...%, oppure per la secondaria di secondo grado.....%).

2. Le somme sono altresì suddivise, nell'ambito delle proporzioni di cui al comma precedente e in riferimento ai criteri definiti dal Comitato di valutazione, fra le seguenti attività:

a) qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti:

- attività..... euro..... pro capite

- attività..... euro..... pro capite

- attività..... euro..... pro capite

b) risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche:

- attività.....euro..... pro capite

- attività.....euro..... pro capite

- attività..... euro..... pro capite

c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale:

- attività.....euro..... pro capite

- attività..... euro..... pro capite

- attività..... euro..... pro capite

**Riferimenti contrattuali:** CCNL 2016/18 art.22

**Riferimenti normativi:** L. 107/2015 art.1 commi 126-130; L. 205/17 art. 1 comma 592

**Per i criteri da parte del Comitato di valutazione (art.1 co 129 L. 107/2015)**

a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;

*b) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche;*

*c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale*

## CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

**Riferimento:** art.22 comma 4 punto c6)

**Descrizione del punto c6):** Criteria 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.

Il nuovo CCNL assegna alla negoziazione di istituto il compito di specificare gli strumenti contrattuali (riservati al personale ATA) che consentano di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare ("fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita").

Il dettato contrattuale, infatti, all'art.22 comma 4 punto c6) consente alla RSU della scuola di contrattare i criteri per disciplinare la flessibilità riconosciuta al personale ATA per l'ingresso e l'uscita sempre nel rispetto delle disposizioni discendenti dagli artt.51-53-55 del CCNL 2006/2009 tuttora vigenti.

La Legge 124/2015 introduce nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adottare. L'obiettivo della Direttiva, emanata in applicazione della L.124/2015, prevede che, entro 3 anni, almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, possa avvalersi delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le nuove disposizioni si ispirano alle opportunità derivanti dalle recenti forme di lavoro agile o "smart working" che rappresentano un moderno approccio al mondo del lavoro ed all'organizzazione aziendale (nel nostro caso, scolastica), consentendo ai lavoratori di svolgere il proprio lavoro con una maggiore flessibilità di orario.

Nella individuazione dei criteri, sarà ovviamente necessario tenere conto delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, come risultanti dal piano delle attività proposto dal Dsga e adottato dal Dirigente Scolastico anche in base agli esiti dell'incontro con il personale di inizio anno scolastico.

Il contratto di istituto, , dovrà individuare le tipologie di soggetti a cui riconoscere la possibilità di ricorrere a tale tipologia di orario. La flessibilità potrà riguardare sia la *distribuzione* della prestazione nel corso della settimana, sia l'orario giornaliero.

Tenendo conto delle esigenze dell'istituzione scolastica, al fine di consentire un accesso trasparente al nuovo istituto contrattuale, la negoziazione di istituto può individuare la quota massima di lavoratori (distinti per profilo di appartenenza) cui sarà consentito di accedere al nuovo istituto come anche i criteri per individuare le priorità.



**IPOTESI DI SCHEMA DI CONTRATTAZIONE**

**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.**

**Art.1**

In applicazione del disposto dell'art.22 comma 4 punto c6) del CCNL 2016/18 e tenuto conto della dotazione organica di personale ATA dell'Istituto, si concorda di consentire la fruizione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita alle seguenti categorie di personale, ad esempio:

- personale con certificazione di handicap grave (art.3c.3L.104/92);
- personale che assiste familiare in condizione di handicap grave;
- genitori di figli di età inferiore ad anni .....
- personale che ha necessità dettate da esigenze di trasporto;
- .....

**Art.2**

Per permettere una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, il personale appartenente alle categorie di cui sopra potrà, ad esempio:

- far slittare il turno lavorativo dell'AA, CS, AT (altri profili) nell'arco della giornata assicurando la copertura dell'attività scolastica di propria competenza con altro di eguale qualifica, dopo averne data informazione al Dsga ed aver ottenuto la relativa autorizzazione;
- se presta servizio in regime orario di 5 giorni su 6, è consentito al personale il cambio di giorno libero a condizione che, per i servizi amministrativi e tecnici sia assicurata la presenza di almeno una persona nel settore di competenza;
- completare l'orario antimeridiano con orario pomeridiano su richiesta dei dipendenti (6h+3h);

altro .....

Luogo e data..... Letto e sottoscritto.....

## CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

**Riferimento:** art.22 comma 4 punto c7)

**Descrizione del punto 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.*

In tema di **formazione**, il nuovo CCNL porta delle novità e delle conferme. Le **novità** sono che “*i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed ATA*” sono nuovamente oggetto di contrattazione integrativa nazionale tra sindacati firmatari e MIUR (articolo 22 comma 4 punto A3 a livello nazionale), dopo che il decreto Brunetta (D.Lgs. 150/09) aveva reso inesigibile quanto già prevedeva il precedente contratto nazionale. Inoltre, a livello nazionale, diventano oggetto di confronto gli obiettivi e la finalità della formazione. E’ materia di informazione l’assegnazione di tali risorse alle scuole, a seguito della contrattazione fatta. La contrattazione si estende anche alle risorse che la legge 107/15 ha stanziato per la formazione.

A livello di scuola, 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*” (articolo 22 comma 4 lettera C7) sono diventati **materie oggetto di contrattazione tra la RSU e il dirigente scolastico (e questa è una novità assoluta)**.

Pertanto, la contrattazione decide i *criteri di utilizzo* delle risorse destinate alla formazione del personale e quindi ripristina il ruolo della RSU su questo tema.

L’articolo 1, comma 10, del nuovo CCNL conferma, peraltro, la piena vigenza del precedente CCNL 2006/09: in materia di formazione vengono confermati sia gli obblighi dei docenti e la titolarità del Collegio docenti nella formulazione del piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione sia le indicazioni in merito alla formazione del personale ATA (articolo 66 CCNL 2006/09).

Infatti, mentre da un lato si riconferma che la partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento è aspetto inerente alla funzione docente (articolo 26 comma 2 del CCNL 2006/09) e che la formazione e l’aggiornamento collegiali fanno parte delle attività funzionali in attuazione delle delibere degli organi collegiali (articolo 29 comma 1 CCNL 2006/09), dall’altro si riconfermano la titolarità del collegio nel definire gli obblighi di formazione dei docenti nel piano annuale delle attività e la competenza del DSGA nella predisposizione del piano di formazione ATA (articolo 66 CCNL 2006/09).

### **Il Piano Nazionale per la Formazione**

È a questo contesto che devono essere ora ricondotte l’applicazione e la gestione da parte delle scuole del “*Piano Nazionale per la Formazione*” emanato dal MIUR in attuazione del comma 124 della legge 107/15.

Il piano **definisce il quadro strategico e operativo** per lo **sviluppo professionale del personale della scuola** mediante l’indicazione delle 8 priorità nazionali per il triennio 2016-2019 a partire dall’anno scolastico 2016/2017.

Il *Piano Nazionale per la Formazione* affida al Collegio dei docenti l’elaborazione, la realizzazione e la verifica del Piano di formazione dell’istituto inserito nel Piano Triennale dell’Offerta Formativa (PTOF).

La formazione, quindi, si realizza secondo legge (obiettivi e finalità definite nel piano nazionale e di istituzione scolastica) e secondo contratto (sui criteri di riparto delle risorse), ribadendo le competenze del Collegio docenti.

Possiamo quindi affermare che il tentativo del MIUR di appropriarsi in pieno della materia formazione, incidendo anche sugli aspetti inerenti il rapporto di lavoro, sia stato definitivamente accantonato.

### **Le azioni da mettere in campo alla luce del nuovo CCNL**

1. Il Collegio dei docenti (art. 66 CCNL 2006/09) ha la piena facoltà di promuovere iniziative di aggiornamento (articolo 7, comma 2, lettera g D.Lgs 297/94) e definire il Piano di formazione: non vi è altro soggetto che possa farlo. Esso delibera i contenuti, le modalità, le procedure dello svolgimento della formazione e i criteri di partecipazione (di conseguenza gli obblighi per i docenti). Ciò vuol dire che anche la stessa definizione delle Unità formative, come declinate a suo tempo dalla nota del 15 settembre 2016 nr.2915, è nella facoltà esclusiva del Collegio docenti.
2. Rimane il diritto individuale del docente di fruire fino a 5 giorni di permesso per la formazione con esonero dal servizio e sostituzione.
3. A livello di istituzione scolastica, i criteri per la fruizione dei permessi per la formazione sono oggetto di “confronto” tra RSU e dirigente scolastico. La RSU, come prevede il nuovo CCNL, dovrà anche acquisire elementi conoscitivi approfonditi per la contrattazione sulla ripartizione delle risorse assegnate per la formazione del personale.
4. Si aderisce alle reti per la formazione (di ambito o di territorio più ristretto o di ordine di scuola ecc.) solo se l’adesione, sulla base delle decisioni del Collegio, viene deliberata dal Consiglio di istituto.
5. Nelle delibere del Collegio e del Consiglio, ciascuna in relazione alle specifiche competenze, è opportuno porre la questione degli altri soggetti che, oltre al dirigente scolastico, rappresentano la scuola nella rete.
6. Anche le attività di formazione ATA, previste nel PTOF e dal piano predisposto dal DSGA, sono oggetto di relazioni sindacali.

Occorrerà sempre porre in ogni sede la questione della partecipazione ai corsi di formazione “soprattutto” del personale a tempo determinato che voglia liberamente prendere parte alle attività. Ricordiamo, infatti che tale personale non si è visto la card per la formazione.

In sede di trattativa si possono quantificare gli impegni orari oltre i quali si accede alla retribuzione, in relazione ai fondi a disposizione, alle attività collegiali programmate e alle reali necessità della scuola, che potrebbero essere diverse di anno in anno.

**IPOTESI DI SCHEMA DI CONTRATTAZIONE DELLE RISORSE**

**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 (CCNL 2016/18 art.22 c.4 lett. C7)**

Art. \_\_\_\_\_

1. Le risorse assegnate all'istituto per l'a.s. \_\_\_\_\_ destinate alla formazione del personale, quantificate in euro \_\_\_\_\_ sono ripartite nel seguente modo:

- per il personale docente \_\_\_\_\_ euro
- per il personale Ata \_\_\_\_\_ euro

2. Viene adottato il criterio numerico dei posti in organico di diritto, comprendendo nella destinazione di tali risorse anche il personale con incarico a tempo determinato.

3. Le risorse assegnate per le attività di formazione destinate al personale docente ai sensi del comma precedente sono a loro volta ripartite per i diversi grado di scuola nel seguente modo:

- a. Docenti scuola infanzia \_\_\_\_\_ euro
- b. Docenti scuola primaria \_\_\_\_\_ euro
- c. Docenti scuola secondaria di primo grado \_\_\_\_\_ euro
- d. Docenti scuola secondaria di secondo grado \_\_\_\_\_ euro

4. Le risorse assegnate ai sensi del comma 1 al personale Ata sono ripartite tra i diversi profili nel seguente modo:

- Collaboratori scolastici \_\_\_\_\_ euro
- Assistenti amministrativi \_\_\_\_\_ euro
- Assistenti tecnici \_\_\_\_\_ euro

5. Ai docenti individuati come corsisti per le azioni formative del piano nazionale rivolte all'istituzione scolastica:

- n. \_\_\_\_\_ attività formativa \_\_\_\_\_ ore previste \_\_\_\_\_
- n. \_\_\_\_\_ attività formativa \_\_\_\_\_ ore previste \_\_\_\_\_
- n. \_\_\_\_\_ attività formativa \_\_\_\_\_ ore previste \_\_\_\_\_

preso atto che l'impegno non è in orario di servizio, viene corrisposto un compenso (forfetario o quantificato) di \_\_\_\_\_ euro.

## CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

**Riferimento:** art.22 comma 4 punto c8)

**Descrizione del punto c8):** Criteria 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).

**Analisi del punto:** Come abbiamo già notato trattando dell'istituto del "confronto", il nuovo CCNL introduce, tra le materie oggetto di contrattazione a livello decentrato l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio e, di conseguenza, anche il cosiddetto "diritto alla disconnessione". Questo strumento contrattuale, che in alcuni altri Paesi (Francia, per es.) è oggetto di una vera e propria Legge, si pone l'obiettivo di porre un freno alla possibile invasività del Dirigente Scolastico (e, in alcuni casi, del Dsga) Fine ultimo della disposizione, richiamato esplicitamente nel testo contrattuale, è la tutela della vita familiare dei lavoratori con una conciliazione tra impegni derivanti dalla vita lavorativa e quelli di natura personale.

In buona sostanza, a livello di istituzione scolastica ed educativa, sarà il contratto di istituto ad avere il compito di dettare le regole per normare questo delicato aspetto.

Fondamentali aspetti da considerare sono per la disciplina del caso sono:

1. individuazione degli strumenti utilizzabili;
2. orari

### **Individuazione degli strumenti utilizzabili**

In aggiunta alle comunicazioni attraverso l'affissione all'albo, si possono prevedere altri strumenti di comunicazione tenendo conto sia dei costi connessi sia della fruibilità da parte di tutto il personale in servizio nell'istituzione scolastica.

### **Orari.**

La contrattazione di istituto, inoltre, dovrà farsi carico di individuare giorni e orari in cui il personale può ricevere le comunicazioni.

**FAC SIMILE CONTRATTO DI SCUOLA**

**Art. 22 co 4 lett. 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)**

Art. \_\_\_\_\_ (diritto alla disconnessione)

1- In considerazione dell’assoluta novità della materia, le parti convengono di introdurre una prima regolamentazione in via provvisoria per l’a.s. 20\_\_\_/\_\_\_ sia per il personale docente che per il personale Ata con l’impegno a monitorarne i diversi aspetti problematici, anche in corso d’anno, per apportare eventuali integrazioni o modifiche qualora ne dovesse emergere la necessità.

2- Le comunicazioni sono consentite esclusivamente attraverso l’affissione all’albo

ovvero

fatto salvo che le comunicazioni devono comunque avvenire attraverso affissione all’albo della scuola, è consentito comunicare con il personale per esigenze di servizio anche con i seguenti strumenti (.....).

Tale modalità di comunicazione è aggiuntiva, e non sostitutiva, rispetto quella tradizionale dell’affissione all’albo della scuola.

3- A tal fine il personale interessato comunica alla scuola il proprio indirizzo mail e/o il numero di cellulare. La scuola mette a disposizione, all’interno della scuola e del suo orario di apertura, una postazione internet ad uso del personale.

4- Da tale comunicazione possono derivare impegni per il personale solo se è stata trasmessa negli orari riportati al punto successivo.

5- Le comunicazioni sono consentite nei giorni ..... dalle ..... alle .....

6- Le parti si impegnano a monitorare gli effetti del presente accordo in corso d’anno e a fare il punto su richiesta di una delle parti e, comunque, entro il mese di \_\_\_\_\_ dell’anno scolastico.

Luogo e data..... Letto e sottoscritto.....

## CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

**Riferimento:** art.22 comma 4 punto c9)

**Descrizione del punto 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.

Il nuovo contratto di lavoro, sempre all'art.22 comma 4 (materie riservate alla contrattazione di istituto) al punto c9) prende in esame le conseguenze che le recenti innovazioni tecnologiche ed i processi di informatizzazione hanno avuto sui servizi amministrativi e di supporto all'attività scolastica.

Le conseguenze riferibili ai nuovi processi di innovazione potranno avere, in sede di contrattazione, un riconoscimento di carattere economico ma potranno essere prese in considerazione anche altri aspetti inerenti, per esempio, l'organizzazione degli uffici.

Indubbiamente, in questo passaggio contrattuale, si è voluto testimoniare al personale ATA il giusto riconoscimento delle complessità gestionali ed amministrative derivanti dalle attività di decentramento con i conseguenti maggiori carichi di lavoro/responsabilità.

Un importante compito della contrattazione di istituto sarà, quindi, quello di individuare, facendo ricorso anche al piano delle attività proposto dal Dsga ed adottato dal Dirigente Scolastico, quali, tra le prestazioni richieste al personale ATA e derivanti dall'applicazione delle innovazioni normative hanno una ricaduta sul lavoro. Possiamo provare a citare alcuni esempi:

- l'esecuzione di progetti comunitari (i bandi PON europei);
- l'assistenza fornita agli utenti in occasione delle iscrizioni on line degli alunni;
- il supporto al Piano Nazionale Scuola Digitale;
- altri progetti, eventualmente deliberati nel PTOF, che richiedono il ricorso a strumenti o tecnologie innovative;
- gli adempimenti relativi agli obblighi vaccinali;
- eventuali altri adempimenti legati alle sopraggiunte normative.

Come si può facilmente osservare, il campo di applicazione è estremamente vario e diversificato e nemmeno facilmente omologabile vista la complessità dei compiti connessi ai vari profili professionali.

Prima ancora dell'intervento della RSU di istituto, il Dsga, nel corso dell'incontro tenuto con il personale ad inizio anno, nel presentare la proposta di piano delle attività acquisirà dal personale le informazioni relative alle disponibilità individuali e anche alle eventuali conoscenze pregresse per l'adempimento di determinate mansioni.

E' da considerare la possibilità che queste innovazioni possano coinvolgere tutti i profili ATA

Una volta individuate le figure dotate di preparazione adeguata cui affidare i nuovi compiti e/o che abbiano dato la loro disponibilità, la contrattazione potrà intervenire sul piano economico (riconoscendo la possibilità di effettuare tali prestazioni eventualmente oltre il proprio normale orario di servizio con pagamento di straordinari ovvero riconoscendo una intensificazione del lavoro assegnato con pagamento del dovuto in time).

Nel caso in cui più persone siano dotate della relativa preparazione ovvero siano disponibili ad assolvere i nuovi compiti, potrebbe essere utile individuare criteri oggettivi che consentano una rotazione.



**FAC SIMILE DI CONTRATTO DI SCUOLA**

**Art..... (Art 22, comma 4, lett. c9) CCNL 2016/18) 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.**

1.- La contrattazione individua i settori coinvolti nelle innovazioni tecnologiche ed i criteri di assegnazione del personale ai relativi compiti.

2.- Dal PTOF della Scuola e dal Piano delle Attività del personale ATA sono definite le seguenti attività con particolari connotazioni legate alle nuove tecnologie (innovazioni tecnologiche e processi di informatizzazione a carico dei servizi amministrativi ed a supporto dell'attività scolastica):

a. ....

b. ....

c. ....

3.- Le parti concordano di destinare euro ..... per la realizzazione delle attività di cui al comma 1 di cui.

1. euro ..... dal FIS

2. euro ..... dal PNSD

3. euro ..... dai PON

4. euro ..... da altri fondi (piano di diritto allo studio, privati ...)

5. euro ..... dalle economie

4. Le parti concordano di assegnare le quote di cui al comma 2 come segue:

per le attività della lettera a. .... euro .....

per le attività della lettera b. .... euro .....

per le attività della lettera c. .... euro .....

5.- In sede di informazione successiva sull'utilizzo dei fondi per il salario accessorio sarà data specifica informazione sulle retribuzioni erogate a ciascuna unità di personale ATA coinvolta nelle attività di supporto e gestione.

6.- Qualora dovessero sopraggiungere altre attività imprevedute analoghe a quelle descritte al comma 1 l'amministrazione convocherà la RSU e le OO.SS. per contrattarne, in apposita sequenza, i riflessi sul lavoro del personale ATA.

## I PON NEL CONTRATTO 2016-18

### Riferimenti: Art. 22 c. 4 punto C3

Una delle acquisizioni che il Contratto ha realizzato è quella di aver riportato nell'alveo delle relazioni sindacali, senza ombra di dubbio, la tematica delle risorse dei PON destinate alla remunerazione del personale.

Il CCNL 2016/18, a proposito di ciò, dispone che siano oggetto di contrattazione integrativa, a livello dell'istituzione scolastica "i criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art 45 comma 1 del D.lgs 165/2001, al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative.....ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale" (art 22, comma 4 lettera c3).

Il CCNL prevede che siano oggetto di informazione preventiva, a livello di istituzione scolastica ed educativa, i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art 22, comma 9 b2) e di informazione successiva gli esiti del confronto e della contrattazione (art 5, comma 5 richiamato ancora dall'art 22 comma 9). Da ciò derivano le conseguenti azioni che le parti contrattuali (RSU/organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL - Dirigente Scolastico) possono/devono mettere in campo:

1. **Effettuare l'informazione preventiva**, una volta che si sia avviata la procedura di partecipazione al bando
2. **Acquisire l'informazione preventiva immediatamente dopo che sia pervenuta alla scuola la comunicazione dell'accettazione del progetto** (e relativo finanziamento) da parte del MIUR al fine di valutare l'ammontare delle risorse destinate al personale
3. **Contrattare la quota destinata alla remunerazione del personale impegnato nelle singole attività**

**Ipotesi di Articolo per il contratto integrativo di istituto su Progetti comunitari**

Art.... (Progetti Comunitari)

- 1.- Relativamente alla partecipazione della scuola ai Progetti comunitari viene effettuata l'informazione preventiva dopo l'approvazione della partecipazione ai bandi da parte del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto.
- 2.- All'informazione sui fondi erogati alla scuola per la realizzazione del progetto assegnato, seguirà una apposita sessione di contrattazione relativamente all'utilizzo dei fondi del progetto destinati, nello specifico, al personale e all'ammontare dei relativi compensi, diversi da quelli riconosciuti a costi standard.
- 3.- In sede di informazione successiva sull'utilizzo dei fondi per il salario accessorio sarà data specifica informazione sulle retribuzioni di ciascuna unità di personale della scuola coinvolta nella realizzazione del progetto.

## L'ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO NEL CONTRATTO 2016-18

### Riferimenti: Art. 22 c. 4 punto C3

Un'altra importante conquista del Contratto è relativa all'Alternanza Scuola/Lavoro. Ogni incertezza circa la negoziabilità delle risorse, che, per quanto riguarda la tematica in questione, sono destinate al personale, è ormai fugata dal testo contrattuale che così recita: "Sono oggetto di contrattazione integrativa....a livello di istituzione scolastica.....i criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art 45, comma 1, del D.Lgs 165/2001, al personale docente, educativo e ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro....eventualmente destinate alla remunerazione del personale".

Lo stesso Contratto dispone altresì che, al fine di individuare il personale che è destinatario di compensi accessori (e i compensi derivanti dall'Alternanza scuola-lavoro e destinati al personale sono inclusi - vedi art 45 sopra citato - fra i compensi accessori) si attiva l'istituto del confronto (art 22 comma 8, lettera b1).

Da ciò derivano le conseguenti azioni che le parti contrattuali (RSU/organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL - Dirigente Scolastico) possono/devono mettere in campo:

a) effettuare l'**informazione preventiva**, una volta che sia pervenuta la comunicazione dell'ammontare delle risorse destinate all'Alternanza scuola-lavoro (negli ultimi anni questa comunicazione è stata inserita nella nota che assegnava alle scuole i fondi di dotazione ordinaria per l'elaborazione del Programma Annuale)

b) **contrattare le quote destinate a remunerare le singole attività e quelle che vanno a remunerare le figure previste dal progetto.**

È opportuno che tutta la procedura sopra esposta venga definita in apposite clausole contrattuali che facciano da guida sia alla parte datoriale sia alla parte sindacale.

È consigliabile altresì attivare, naturalmente, tali azioni contestualmente a quelle relative alle varie attività che accedono ai compensi accessori, anche al fine di economizzare i tempi di lavoro dedicati alle relazioni sindacali (informazione, confronto, contrattazione

**Ipotesi per il contratto integrativo di istituto su Alternanza Scuola Lavoro**

Art.... (Alternanza Scuola/Lavoro)

1.- Relativamente ai finanziamenti assegnati alla scuola per la realizzazione della attività di Alternanza Scuola Lavoro viene effettuata l'informazione preventiva del loro ammontare, della programmazione delle attività deliberate dal Collegio dei Docenti e della quota destinata alla retribuzione del personale.

2.- L'ammontare complessivo delle somme disponibili per la retribuzione del personale, pari a euro..... sarà utilizzato:

(a) euro ..... per la retribuzione dei docenti coinvolti nelle attività di progettazione, coordinamento, rapporti con le aziende, monitoraggio etc.....con la seguente ripartizione:

1).....

2) .....

(b) euro ..... per la retribuzione delle funzioni di tutor con la seguente ripartizione :

1) Per la classe.....

2) Per l'indirizzo ....

3) .....

3.- euro ..... per la retribuzione del personale ATA con la seguente ripartizione :

a).....

b) .....

4.- In sede di informazione successiva sull'utilizzo dei fondi per il salario accessorio sarà data specifica informazione sulle retribuzioni erogate a ciascuna unità di personale della scuola coinvolta nella realizzazione delle attività di alternanza scuola lavoro e sui criteri di attuazione dei progetti nazionali.

## L'INFORMAZIONE (art.5 CCNL 2016/18)

### L'informazione sindacale sull'attribuzione dei compensi accessori

Tutti i compensi oggetto di contrattazione integrativa di scuola, in quanto salario accessorio, sono oggetto di informativa sindacale.

Sono utilizzati per l'erogazione di compensi accessori:

- le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, che comprende le risorse del Fis e del Mof, le risorse per la valorizzazione professionale del personale docente di cui all'art.1 del c.127 della L.107/2015 ("bonus");
- le risorse per l'alternanza scuola-lavoro;
- le risorse per i progetti nazionali e comunitari;
- le risorse che nel programma annuale sono comunque destinate alla retribuzione del personale della scuola.

L'informazione «è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti» (art. 5 co. 1) e deve consentire una «valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte» (art. 5 co. 3).

Il CCNL 2016/18 all'art.5 co.5 prevede anche l'informazione sugli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, che deve comprendere anche l'informativa sull'utilizzo delle risorse:

I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Alla RSU deve essere dato ogni elemento conoscitivo (art.5 co.5) volto a verificare la corretta attuazione di quanto contrattato. Tra questi elementi devono rientrare anche i nominativi del personale che ha avuto accesso ai compensi accessori nonché i relativi emolumenti, Solo in questo modo la rappresentanza sindacale può verificare che il contratto sia stato pienamente applicato e può operare nelle successive contrattazioni in maniera equilibratrice fra i diversi settori di attività e di lavoro.

I contratti integrativi di istituto devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione (all'art.7 co.10 del CCNL 2016/2018), precisando che relativamente ai compensi al personale essa deve essere analitica e nominativa.

**FAC SIMILE DI POSSIBILE ARTICOLATO**

**Art. \_\_\_\_ Informazione e verifica del contratto di istituto**

- 1- Le parti si impegnano, in un rapporto reciproco di correttezza e trasparenza, ad un uso esclusivo ed attento dei dati. L'informazione degli esiti della contrattazione ha lo scopo di garantire alla parte contraente la verifica della piena applicazione del contratto integrativo di istituto sottoscritto.
- 2- Il Dirigente Scolastico rendiconta annualmente in modo analitico tutti i compensi del salario accessorio liquidati al personale sia dai fondi contrattuali che non contrattuali.
- 3- La comunicazione alla RSU ed alle OO.SS. provinciali di tutti i prospetti analitici indicanti le attività, gli impegni orari e gli importi liquidati ai singoli lavoratori oggetto della presente contrattazione, in quanto previsti da precise norme contrattuali in materia di lavoro, non costituisce violazione della riservatezza, purché sia rispettato l'obbligo di non divulgazione e pubblicizzazione dei documenti forniti, come ribadito anche dalla recente giustizia amministrativa (sentenza del Consiglio di Stato n. 04417/2018 REG.PROV.COLL. - N. 08649/2017 REG. RIC. Del 20/07/2018)
- 4- Per nessun motivo le parti che hanno sottoscritto il contratto d'Istituto destinatarie della comunicazione degli esiti della contrattazione possono diffondere o comunicare a soggetti esterni o utilizzare in qualunque modo e forma i dati personali dei singoli lavoratori di cui sono a conoscenza, acquisiti esclusivamente per la funzione propria in quanto soggetto negoziale.

Luogo e data..... Letto e sottoscritto.....

*I riferimenti normativi e contrattuali: CCNL/2018 artt. 5, 7, 22, 40*

*Riferimenti normativi: D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016*



**10 ottobre 2018**

**FLC CGIL**  
Via Leopoldo Serra 31  
00153 Roma  
tel. 06 83966800 – fax 06 5883440

**CISL SCUOLA**  
Via Angelo Bargini 8  
00153 Roma  
tel. 06 583111 - fax 06 5881713

**UIL SCUOLA**  
Via Marino Laziale 44  
00179 Roma  
tel. 06 7846941 - fax 06 7842858