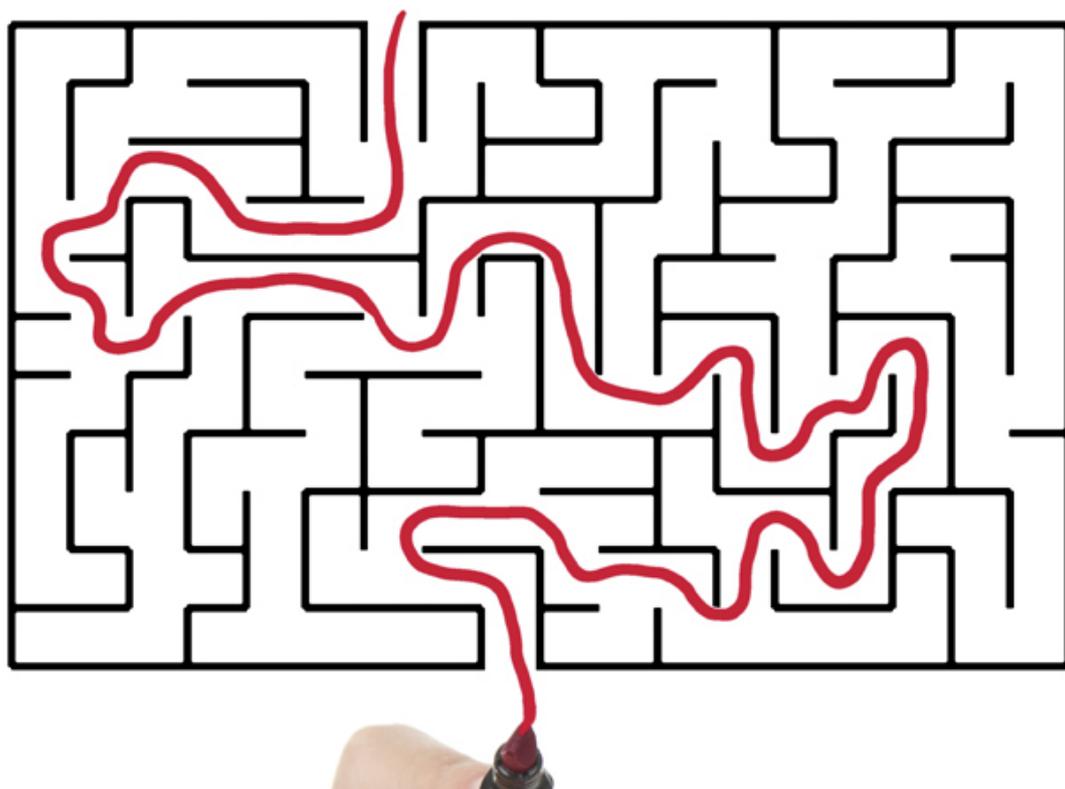
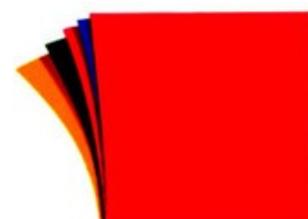


# ORIENTARSI NEL NUOVO CONTRATTO

brevi schede sulle novità del CCNL/2018 “Istruzione e Ricerca”  
sezione Scuola



a cura del Dipartimento Contrattazione  
Centro Nazionale



**FLC CGIL**



|  |           |
|--|-----------|
| Premessa .....   | pagina 4  |
| <i>La “comunità educante” un punto importante di qualificazione per il lavoro</i><br>.....   | pagina 5  |
| <i>Un contributo esterno: La Comunità educante. Il Contratto si conferma fucina di innovazioni, di Annamaria Poggi, docente di diritto costituzionale Università di Torino</i> ..... | pagina 6  |
| <i>Tempi di intervento degli organi e dei soggetti rappresentativi delle componenti della comunità educante nel processo decisionale della scuola autonoma</i> .....                 | pagina 8  |
| <i>Atto unilaterale nella contrattazione: limiti e confini</i> .....   | pagina 9  |
| <i>L'informazione sindacale sull'attribuzione dei compensi accessori</i> .....   | pagina 10 |
| <i>Formazione: competenze del collegio e della contrattazione</i><br>.....   | pagina 12 |
| <i>Disconnessione: un nuovo diritto che attiene all'organizzazione del lavoro</i><br>.....   | pagina 15 |
| <i>LA SICUREZZA NELLA SCUOLA- Diritti e doveri nelle norme e nel contratto nazionale di lavoro</i><br>.....  | pagina 16 |
| <i>Il nuovo Fondo Unico per il miglioramento dell'offerta formativa.</i><br>.....  | pagina 18 |
| <i>Riflessioni sulla contrattazione della valorizzazione (punto c4 art.22)</i><br>.....  | pagina 20 |
| <i>Fondi Europei 2014-2020</i><br>.....  | pagina 22 |

## *Premessa*

*Il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca ha ricevuto un'approvazione larghissima (88% di sì) da parte dei lavoratori che così ci hanno dato mandato a sottoscriverlo in via definitiva il 19 aprile 2018.*

*Nelle assemblee organizzate in ciascun territorio, il più capillarmente possibile, per la discussione dell'ipotesi di CCNL abbiamo avuto modo non solo di misurare il consenso, ma anche di affrontare direttamente con i lavoratori ogni aspetto di esso.*

*Ciò è avvenuto per tutti i settori del Comparto e in particolare nella sezione Scuola.*

*Da quel confronto che ci è stato riportato puntualmente dai territori scaturisce il materiale che presentiamo in questo vademecum. Ci siamo concentrati soprattutto sulle questioni che debbono essere fatte proprie dai nostri dirigenti e dalle nostre RSU appena elette, perché dalla chiarezza dipende un'attuazione del CCNL in tutte le sue potenzialità.*

*Dal bonus all'atto unilaterale, dall'informazione al nuovo istituto del confronto, dal fondo unico alla comunità educante, ogni questione va "posseduta" ed agita non solo nella prima fase (che incomincia da subito, fin dalle prossime settimane), ma anche nella fase conclusiva dell'anno scolastico me, soprattutto, all'inizio del prossimo anno.*

*Questo breve vademecum svolge il compito di chiarire alcuni punti del contratto, piccole e grandi conquiste della nostra attività sindacale: non pretende di essere esaustivo, ma prova a mettere in fila una serie di questioni di primaria importanza o comunque prova a dare delle risposte a quesiti che sono nati fra il 9 febbraio (data della sottoscrizione dell'ipotesi del nuovo CCNL) ed il 19 aprile 2018, quando è stato definitivamente siglato il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.*

*Tali materiali riprendono anche strumenti già utilizzati in passato e che, aggiornati e messi in connessione con le clausole del nuovo contratto, continuano ad avere una loro validità da tener presente nell'agire concreto delle situazioni concrete (il potere degli organi collegiali, le scadenze istituzionali connesse alle relazioni sindacali, i compiti del DS e del DSGA nella nuova dimensione della comunità educante....)*

*Buon lavoro.*

*Il Dipartimento Contrattazione  
Centro Nazionale FLC CGIL*

*Anna Maria Santoro  
Americo Campanari  
Gianni Carlilni  
Armando Catalano  
Stefania Chiodi  
Massimiliano De Conca  
Roberta Fanfarillo  
Maria Grazia Frilli  
Raffaele Miglietta*

*prima redazione 10 maggio 2018*

## La “comunità educante” un punto importante di qualificazione per il lavoro

*Per la prima volta, in un contratto di lavoro si sancisce che la “comunità scolastica” è composta da una pluralità di soggetti, non più circoscritta a dirigenti e docenti, ma comprensiva anche di educatori e personale ATA.*

Il CCNL contiene una **novità significativa**, da valorizzare per le importanti ricadute che potrà avere: il concetto di “**comunità educante**”.

Come ogni novità che “non costa”, cioè che non necessita di convertirsi in denaro, essa rischia di passare sotto silenzio.

Per la prima volta, in un contratto collettivo nazionale di lavoro si sancisce che la “comunità scolastica” è composta da una **pluralità di soggetti**, non più circoscritta, per quanto riguarda il personale, a dirigenti e docenti, ma comprensiva anche di educatori, Dsga, assistenti e collaboratori scolastici.

Non a caso, l'articolo 24 del CCNL/2018 richiama l'articolo 3 del D. Lgs. 297/94 (il Testo Unico delle disposizioni in materia di istruzione) che definisce la comunità scolastica. Ma - e questa è la **novità** - lo richiama per arricchirlo e, allargando l'orizzonte, *comprende anche le famiglie, gli alunni e gli studenti*. E per andare di più sul concreto e sulla pratica quotidiana, la norma contrattuale (articolo 24) precisa che *“nella predisposizione del PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) ... viene assicurato l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica”*.

A integrazione e completamento dell'articolo 24, l'articolo 40, considerando che il CCNL deve limitare i suoi interventi solo al personale (non può, per intendersi, intervenire sulle soggettività genitoriali e studentesche), **offre un campo di azione nuovo alle scuole** nel coinvolgimento strutturato del personale ATA alle attività scolastiche, sempre nel rispetto delle competenze e dei ruoli professionali.

In effetti, si prevede che all'inizio dell'anno scolastico il **Dsga** tenga un **incontro specifico con il personale ATA**, durante il quale formula una **proposta di piano delle attività** e si prevede che, anche sulla base delle proposte emerse da quell'incontro, il **dirigente scolastico** disponga la **partecipazione** dei collaboratori scolastici, degli assistenti amministrativi e tecnici alle **riunioni di comitato o commissioni** che riguardino la sicurezza, le visite guidate o viaggi di istruzioni, la formulazione dei Piani Educativi Individualizzati, l'assistenza agli alunni con disabilità.

Tali **nuove opportunità** di coinvolgimento integrale di ogni figura professionale che opera nella scuola colma un vuoto culturale che ha fatto sentire i suoi effetti negativi sulla recente legislazione scolastica. Basti pensare alla legge 107/15 che ha ignorato totalmente l'esistenza del personale ATA cancellandolo perfino nella nomenclatura.

Il **concetto di “comunità educante”** ha dunque **due livelli di lettura** che vanno evidenziati e compresi fino in fondo.

Il **primo livello**, lo abbiamo già accennato, ha una **dimensione valoriale** di grande rilievo: nella scuola al centro dell'attenzione è l'alunno, ogni azione di ogni soggetto che opera nell'istituzione ha come principio e fine il minore in formazione; da ciò consegue che le professionalità che vengono esercitate assumano un valore di per sé “educazionale”. Da questo punto di vista anche un assistente amministrativo e un assistente tecnico, pur svolgendo un'attività specifica, sono necessariamente portati a rendere le loro prestazioni funzionali a finalità educative, in quanto perseguono, appunto, un fine educativo (anche quando acquistano materiali didattici o organizzano una gita). Allo stesso modo un collaboratore scolastico non è, ormai da tempo, un semplice addetto ai servizi, ma è un lavoratore “implicato” in azioni educative: non a caso l'articolo 40 dell'ipotesi del CCNL ricorda l'assistenza alla disabilità, la sicurezza (in ambiente educativo), l'elaborazione del PEI.

Insomma, **nella scuola si respira “aria educativa”** e tutti si debbono sintonizzare sui tempi e sui ritmi dell'apprendimento degli alunni. È questo che fa la **specificità del sistema scolastico** rispetto ad altre istituzioni pubbliche.

Il **secondo livello** è, come conseguenza del primo, quello **organizzativo**. “Comunità educante” non vuol dire “riformulare” diversamente concetti già esistenti (comunità scolastica): vuol dire dare giusto e adeguato contenuto a quanto è maturato nella società e nella scuola di questi ultimi decenni. Una maturazione che, ad esempio, rende specifiche e non fungibili le professionalità scolastiche, non solo quelle *tipicamente* scolastiche (dirigenza, docenza), ma anche quelle che sembrerebbero assimilabili ad altre professioni (si direbbe con terminologia antica, di “concetto” o di “servizio”). È la **dimensione educativa**, l’“aria educante” che si respira nella scuola a dovere essere sottolineata, curata, valorizzata.

È quanto il CCNL fa, visto che vere riforme (ad esempio degli Organi collegiali valorizzanti l'autonomia scolastica) la politica non riesce a farle. Ci prova il Contratto con le sue sia pur delimitate potenzialità.

Sarebbe un **errore interpretare**, come qualcuno vorrebbe fare, **la comunità educante come inutili parole** che non scalfiranno la realtà. La **realtà delle cose** che il CCNL metterà in moto rapidamente **dimostierà il contrario**.

Noi vediamo nella configurazione delle nostre istituzioni scolastiche come “comunità educanti” una **profonda sintonia** con le collettività professionali che operano nella scuola, le quali percepiscono se stesse non come agenti di una società inevitabilmente aziendalizzata a cui occorre conformarsi (la scuola azienda cara a una visione stravolta dell'istituzione), ma come soggetti professionali a cui la Costituzione ha affidato il compito di perseguire **finalità educative**, senza condizionamenti e in **assoluta autonomia**, nel rispetto delle leggi e dei contratti.

### Un contributo esterno

## **La Comunità educante. Il Contratto si conferma fucina di innovazioni** *di Annamaria Poggi, docente di diritto costituzionale Università di Torino*

L' articolo 24 del nuovo CCNL che entrerà a breve in vigore costituisce una novità di portata quasi storica: per la prima volta entra in un Contratto collettivo della scuola la definizione di scuola come di una “*comunità educante*”, *informata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni*, di cui fanno parte attiva “*il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994*”. Neppure l'art. 3 del Testo unico sulla scuola ancora in vigore (il d.lgs 297 del 1994) contiene una definizione così completa e comprensiva, poiché, pur intitolandosi “comunità scolastica” si riferisce, in realtà, ai soli organi collegiali a livello di circolo, di istituto, distrettuale, provinciale e nazionale.

Il concetto di istituzione scolastica come autonomia funzionale, come noto, nasce con la legge n. 59 del 1997 e con il d.p.r. 275 del 1999 per indicare il superamento delle scuole come “organi” dello Stato e in particolare del Ministero della pubblica istruzione.

Autonomia funzionale non politica, poiché questa è sola caratteristica degli enti democraticamente eletti dalla generalità della popolazione.

Autonomia funzionale è dunque:

- 1.un'autonomia che non è completamente libera nel fine, ma è funzionale al raggiungimento degli obiettivi costituzionali (l'eguaglianza, il diritto allo studio, l'accesso al sistema di istruzione....);
- 2.un'autonomia dallo Stato;
- 3.un'autonomia dalle Regioni e dagli altri enti territoriali;
- 4.e ciò è possibile perché questa autonomia ha un "soggetto": la comunità scolastica, meglio secondo la bella definizione oggi contenuta nel Contratto nazionale la "comunità educante".

Così il Contratto Nazionale porta a porta a compimento quel percorso iniziato con il d.p.r. 416 del 1974 che segna il primo passaggio dalla scuola come struttura verticistica a orizzontale in cui l'organizzazione e il funzionamento, sul piano didattico e amministrativo, sono affidati ad "organi a carattere democratico e collegiale".

Ricordiamo tutti la bella definizione con cui si apriva il d.p.r. 416: La scuola come comunità che interagisce con la più vasta comunità sociale e civica.

E che ritroviamo sia nella legge n. 59 che mutando il termine scuola in istituzione scolastica in fondo recupera quella dimensione di istituzione sociale che è l'anima della scuola, il suo essere non un ufficio creato per legge ma una comunità e una comunità di "relazioni".

Ecco perché lo stesso d.p.r. 275 prevede che *"Ogni istituzione scolastica predispone, con la partecipazione di tutte le sue componenti, il piano triennale dell'offerta formativa, rivedibile annualmente. Il piano è il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia."*

Ed oggi sempre l'art. 24 del Contratto meglio precisa queste funzioni quando, al comma 3, specifica che: *la progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n.275, nel rispetto della libertà di insegnamento. Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica".*

Dobbiamo essere soddisfatti di questa innovazione e soprattutto dobbiamo essere soddisfatti perché essa entra nel nostro ordinamento attraverso il Contratto collettivo che, ancora una volta, si conferma fucina delle vere innovazioni.

- - -

*Riferimenti contrattuali: CCNL/2018 art. 24 e art. 41 co.3*

*Riferimenti normativi: D. Lgs. 297/94 (Testo Unico della Scuola) art. 3*

## TEMPI DI INTERVENTO DEGLI ORGANI E DEI SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DELLE COMPONENTI DELLA COMUNITÀ EDUCANTE NEL PROCESSO DECISIONALE DELLA SCUOLA AUTONOMA

| PRIORITY'<br>UTILIZZO DEL<br>FONDO<br>MIGLIORAMEN<br>TO O.F.<br>(progetti,<br>attività<br>aggiuntive,<br>recuperi, debiti<br>formativi)                            | PIANO<br>ATTIVITA'<br>DOCENTI  | DIRETTIVE<br>DI MASSIMA<br>DSGA   | RIUNIONE<br>ATA SU PIANO<br>ATTIVITA'                                       | ASSEMBLEE<br>SINDACALI   | CONTRATTO<br>DI<br>ISTITUTO  | PROGRAMMA<br>ANNUALE  | VERIFICA<br>PROGETTI   |
|--|--|---|---|--|--|---|--|
| Entro la fine<br>dell'anno<br>scolastico<br>precedente<br>(giugno/luglio),<br>ma in ogni caso<br>prima dell'inizio<br>delle lezioni<br>dell'anno di<br>riferimento | Entro l'inizio delle<br>lezioni perché<br>connesso alla<br>programmazione<br>annuale e al<br>piano delle<br>attività | All'inizio dell'a.s.<br>perché connesso<br>alla<br>programmazione<br>annuale e al<br>piano delle<br>attività,<br>all'inserimento<br>degli Ata nelle<br>commissioni di<br>lavoro | All'inizio<br>dell'anno e<br>comunque<br>prima dell'inizio<br>delle lezioni | Prima<br>dell'avvio della<br>contrattazione<br>di istituto e<br>dopo aver<br>raggiunto una<br>Intesa di<br>massima tra<br>Ds e RSU | Entro il 15<br>settembre<br>avvio delle<br>trattative<br>entro i 10<br>giorni<br>successivi il<br>ds deve<br>formalizzare<br>la proposta di<br>contratto<br>Conclusioni<br>entro il 30<br>novembre | Secondo la<br>scadenza<br>fissata<br>dall'annuale<br>nota<br>ministeriale | Entro il 30<br>giugno perché<br>legata alle<br>modifiche e<br>variazioni del<br>Pa |

## **Atto unilaterale nella contrattazione: limiti e confini**

L'atto unilaterale -il provvedimento che il Dirigente Scolastico può adottare per una trattativa che non trova accordo fra le parti- diventa una soluzione residuale perché può essere praticato **unicamente alle seguenti condizioni**:

- a) quando si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa
- b) quando le parti abbiano dimostrato di rispettare i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti finalizzati a prevenire i conflitti
- c) limitatamente ai criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto, ai criteri per l'attribuzione dei compensi accessori 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, ai criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ivi compresi quelli del bonus
- e) in via provvisoria e senza interrompere le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo

Non solo. L'atto unilaterale deve essere *adeguatamente motivato in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa*.

Inoltre è soggetto ad una verifica da parte dell'Osservatorio costituito presso l'ARAN in maniera paritetica fra amministrazione e sindacati firmatari del CCNL.

Dunque non potrà avvenire che si adottino atti unilaterali su materie che non siano solo quelle tre indicate al punto c), ovvero esclusivamente materie di tipo economico. In ogni caso la trattativa deve comunque continuare, dunque non può ritenersi conclusa con un atto unilaterale dell'Amministrazione.

---

*Riferimento contrattuale: CCNL/2018 art. 7 co. 7 e 12; art. 8 comma 1; art. 22 co. 6*

*Riferimento normativo: D. Lgs. 165/2001 art. 40 commi 3 e 3 ter*

## 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 di cui all'art. 1 c.592 della L.592/2017 (cd "fondino");
- 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

Il CCNL/2018 all'art. 5 co.5 prevede l'informazione sugli esiti 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.*

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

L'informazione viene fornita a seguito di richiesta da parte della RSU alla quale deve **essere dato ogni elemento conoscitivo** 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, anche se ciò, ai fini della tutela della privacy, **non può implicare la loro pubblicazione**. 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.

A questa modalità di fornire l'informazione sugli esiti della contrattazione, da noi sostenuta anche con il precedente CCNL, si è opposta una parte della dirigenza scolastica fino a far intervenire, improvvidamente, **il Garante della Privacy il quale ha interpretato il diritto all'informativa delle organizzazioni sindacali in maniera restrittiva**, ritenendo che essa debba limitarsi alla sola comunicazione in forma aggregata dei dati relativi ai compensi accessori del personale. Va inoltre tenuto presente che sul diritto all'informativa sui dati disaggregati relativi ai compensi accessori la giurisprudenza del lavoro, che in un primo momento si era orientata favorevolmente (es. Trib. Treviso sentenza del 31.01.2012), successivamente ha mutato giudizio (es. Trib. Verona sentenza del 7.04.2015). Attualmente la questione risulta approdata in sede di Corte di Appello.

Il D.Lgs. 33/2013 specifica all'art.20 che la pubblicazione degli emolumenti va fatta in forma aggregata per dimostrare di aver distribuito selettivamente e non a pioggia il salario accessorio: «*Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di*

*misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti».*

L'art.18 del D.Lgs. 33/2013 prescrive la pubblicazione degli incarichi, della durata e dei compensi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente e la sua applicazione in tutte le amministrazioni riguarda gli incarichi non relativi al rapporto di lavoro.

Entrambe le prescrizioni hanno come scopo la trasparenza, l'uno ai fini del controllo della distribuzione non a pioggia, l'altro per "esporre", "mostrare" gli aspetti caratterizzanti gli incarichi conferiti dall'amministrazione. Le indicazioni dell'ANAC si riferiscono all'obbligo di pubblicazione e non riguardano in alcun modo l'informazione sindacale e non vanno utilizzati nella rivendicazione del diritto all'informazione sui nominativi e sui compensi.

In sede di contrattazione integrativa di istituto è possibile richiedere l'inserimento di una norma sui tempi e sui contenuti dell'informazione sindacale precisando che relativamente ai compensi al personale essa deve essere analitica e nominativa. In caso di mancato rispetto del contratto di istituto sarà possibile richiedere la tutela del giudice.

Altra possibilità già sperimentata positivamente, e quindi da far valere anche per sostenere l'inserimento nel contratto di una specifica norma, è l'attivazione della richiesta di accesso agli atti in base alla legge 241/90 che prevede l'obbligo per l'amministrazione di rispondere entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. Le organizzazioni sindacali possono esercitare il diritto di accesso ai documenti sia per la tutela di interessi riferibili direttamente al sindacato in quanto tale, sia per la tutela di posizioni giuridiche dei propri iscritti. Su questo punto l'orientamento è costante ed univoco sia della Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi presso la presidenza del Consiglio (ad es. [Decisione del 9 aprile 2014](#)) sia della giurisprudenza amministrativa (ad es. Cons. Stato Sez. VI, 20/11/2013, n. 5511, per il quale: «*Sussiste il diritto dell'organizzazione sindacale ad esercitare il diritto di accesso agli atti della P.A. per la cognizione di documenti che possano coinvolgere sia le prerogative del sindacato quale istituzione esponenziale di una determinata categoria di lavoratori, sia le posizioni di lavoro di singoli iscritti nel cui interesse e rappresentanza opera l'associazione*»).

Anche il singolo lavoratore può chiedere l'accesso agli atti relativi ai compensi attribuiti ad altri lavoratori per tutelare i propri diritti (vedi Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi presso la presidenza del Consiglio, [Decisione del 16 febbraio 2018](#)) e [TAR Lazio sentenza 97176/2017](#).

---

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

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

## Formazione: competenze del collegio e della contrattazione

### La formazione nel nuovo contratto

Il nuovo CCNL prevede 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 (CCNL/2018 art. 22 co. 4 lett. a3), dopo che il decreto Brunetta (D. Lgs. 150/09) aveva reso inesigibile quanto già prevedeva il precedente CCNL/07. Inoltre, a livello nazionale, diventano oggetto di confronto gli obiettivi e la finalità della formazione e di informazione l’assegnazione di tali risorse alle scuole, a seguito della contrattazione fatta (CCNL/2018 art.22 co.8 lett. a1).

La contrattazione si estende anche alle risorse che la legge 107/15 ha stanziato per la formazione. Analogamente, 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” (CCNL/2018 art. 22 co. 4 lett. 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 del sindacato su questo tema.

L’articolo 1, comma 10, del nuovo CCNL ripristina la piena vigenza del precedente CCNL/07 (articolo 66 CCNL/07): in materia di formazione vengono confermati sia gli obblighi dei docenti e la titolarità del Collegio docenti nella formulazione e delibera del piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione sia le indicazioni in merito alla formazione del personale ATA.

Infatti, mentre da un lato si riconferma che la partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento è aspetto inerente alla funzione docente (CCNL/07 art.26 co.2) e che la formazione e l’aggiornamento collegiali fanno parte delle attività funzionali in attuazione delle delibere degli organi collegiali (CCNL/07 art.29 co.1), dall’altro si riconfermano la titolarità del collegio nel definire le iniziative e gli adempimenti per la formazione dei docenti nel piano annuale delle attività e la competenza del DSGA nella predisposizione del piano di formazione ATA (CCNL/07 art.66).

### 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 di priorità nazionali (sono otto) per il triennio 2016-2019 a partire dall’anno scolastico 2016/2017.

Rispetto alla proposta del MIUR, a seguito delle critiche sollevate dalla FLC CGIL e dagli altri sindacati, è stato superato l'obbligo di 125 ore di formazione nel triennio, inizialmente previsto.

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).

Il nuovo CCNL rafforza ulteriormente tale competenza del Collegio, in coerenza con quanto sostiene la FLC CGIL già da anni.

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

Nei fatti, quanto disposto dalla stessa L. 107/15 al co. 124 (*la formazione in servizio è obbligatoria, permanente e strutturale*) trova oggi nell'articolato del nuovo contratto precise delimitazioni e specificazioni a garanzia dei 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.

### **Sulle reti per la formazione**

Anche rispetto alle risorse assegnate per la formazione, il nuovo CCNL prevede il passaggio alla contrattazione nazionale, **superando** la pratica voluta dal MIUR di una **amministrazione tutta centrata su reti di ambito**.

Sulle reti il nostro punto di vista non cambia: la loro costituzione è legittima, ma l'adesione a esse deve essere voluta non solo dal Consiglio di Istituto bensì anche dal Collegio dei docenti. In pratica, un'adesione basata su scopi precisi senza consegnare alle reti di ambito il governo e la gestione di "ogni" materia.

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

In sintesi.

- Il Collegio dei docenti ha la piena facoltà di promuovere iniziative di aggiornamento (articolo 7, comma 2, lettera g del 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. Ciò vuol dire che anche la stessa definizione delle Unità formative, come declinate a suo tempo dalla nota del 15 settembre 2016, è nella facoltà piena del Collegio docenti.
- Rimane il diritto individuale del docente di fruire fino a 5 giorni di permesso per la formazione con esonero dal servizio e sostituzione.

- A livello di istituzione scolastica, i criteri per la fruizione dei permessi per la formazione sono oggetto di “confronto” tra RSU e dirigente scolastico: questo consente alle RSU, come prevede il nuovo CCNL, di acquisire elementi conoscitivi approfonditi anche per la contrattazione sulla ripartizione delle risorse assegnate per la formazione del personale.
- 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.
- 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.
- Anche le attività di formazione ATA, previste dal piano predisposto dal DSGA, sono oggetto di relazioni sindacali.

Occorrerà sempre porre in ogni sede la questione della partecipazione ai corsi di formazione “anche” del personale a tempo determinato che voglia liberamente prendere parte alle attività. La legge 107/15 li ha tagliati fuori da questa partita: non possiamo lasciar passare sotto silenzio questa dimenticanza.

Inoltre, occorrerà porre la questione della tutela del singolo docente in ordine alla eccessiva quantità di ore di formazione che, pur legittimamente deliberata dal Collegio nel piano delle attività, può rivelarsi onerosa e impegnativa in quanto a carichi di lavoro.

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 funzionali all’insegnamento (se superano quelle definite dall’art.29 co.3 lett. a e b)
- alle reali necessità della scuola che potrebbero essere diverse di anno in anno

---

*Riferimenti contrattuali: CCNL/2007 art. 26, art. 28 co.4, art. 29 co.1 e co.3, art. 66 ; CCNL/2018 art. 22 co.4 lett. c7), art. 28 co.3*

*Riferimenti normativi: D. Lgs. 297/94 (Testo Unico della Scuola) art. 7, co. 2, lett. g) ; L. 107/15 art.1 co. 124*

## **Disconnessione: un nuovo diritto che attiene all'organizzazione del lavoro**

Fra le nuove materie di contrattazione integrativa il CCNL/2018 a livello di singola istituzione scolastica ed educativa ha introdotto il **diritto alla disconnessione** (articolo 22 comma 5 lettera c, punto c8):

*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)*

Con questo strumento contrattuale, volto a tutelare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, **si eliminano l'invasività del datore di lavoro e l'obbligo implicito per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.**

Sarà la **contrattazione di scuola** a definire tempi e modi con cui l'Amministrazione si potrà rivolgere al personale al fine di dare informazioni riguardanti gli impegni lavorativi.

Il proliferare dei social, l'uso di segreteria digitale ed email è sfociato in un filo diretto fra lavoratore e datore di lavoro (o suo delegato) che ha determinato un **legame di reperibilità che non appartiene al nostro comparto**: prevedere espressamente un **diritto alla disconnessione** sancisce invece il diritto di fornire la propria **prestazione** espressamente ed esclusivamente **all'interno di un determinato orario di lavoro.**

Così come si afferma il diritto di non dover sopperire a **problemi strutturali dell'Amministrazione** (malfunzionamento della rete a livello locale o nazionale e delle piattaforme istituzionali online) allargando gli orari di servizio alla notte, al sabato ed alla domenica, momenti in cui la «rete è meno carica e quindi funziona meglio».

Fermo restando il riconoscimento dell'importanza dell'introduzione delle **nuove tecnologie** come strumento di facilitazione nella comunicazione e nell'organizzazione del lavoro, **il nuovo contratto ne disciplinerà l'utilizzo** operando al meglio, scuola per scuola, per contemperare le esigenze dell'**efficacia** e della **qualità del servizio** con il **benessere** e la **dignità del lavoratore.**

---

*Riferimento contrattuale: CCNL/2018 art. 22 co.4 lett. c8*

## **LA SICUREZZA NELLA SCUOLA**

### **Diritti e doveri nelle norme e nel contratto nazionale di lavoro**

L'attuazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 22, comma 4, lettera c1) del CCNL/2018.

In tema di tutela della salute nell'ambiente di lavoro il CCNL/2018 non ha apportato modifiche agli artt. 72-76 del CCNL/2007 che continuano pertanto a trovare applicazione. Ne riassumiamo brevemente gli aspetti principali, tenendo conto della necessità di aggiornare i riferimenti legislativi in essi presenti al D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza) che riunifica tutta la normativa precedente in materia di sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è una figura obbligatoria (D. Lgs. 81/2008 - art. 73 CCNL/2007), eletta o designata tra i membri della RSU o, in mancanza, tra i lavoratori della scuola. Nelle scuole fino a 200 dipendenti si elegge un solo rappresentante; in quelle con più di 200 dipendenti vanno eletti 3 rappresentanti.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha una funzione di controllo rispetto all'attuazione della normativa per la sicurezza dentro gli edifici scolastici e l'obbligo di segnalare al Dirigente scolastico eventuali rischi non individuati nel Documento di valutazione dei rischi (DVR).

L'esercizio di tale funzione è perciò incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Trattandosi di una funzione di tipo sindacale, l'incarico non può essere retribuito.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto:

5.all'accesso in tutte le sedi dell'istituto

6.all'accesso ai documenti in materia di sicurezza ed in particolare a quelli sulla valutazione dei rischi, sullo stato degli infortuni all'interno della scuola e a ogni altro documento attinente l'igiene e la sicurezza

7.alla partecipazione alle riunioni del Servizio di Prevenzione e Protezione (almeno 1 all'anno)

8.alla consultazione sulla designazione del personale addetto al servizio di prevenzione e protezione (RSPP, addetti al servizio di prevenzione e protezione, all'antincendio, al primo soccorso, all'evacuazione, medico competente, ecc.)

9.alla consultazione in merito all'organizzazione delle attività di formazione in materia di salute e sicurezza (art. 37 D. Lgs. 81/2008)

10.alla consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi e alle attività di prevenzione programmate

11. a ricevere una formazione adeguata in orario di servizio (32 ore con aggiornamenti annuali di 8 ore)

12.a svolgere il suo incarico per tutto il tempo necessario, quantificato in 40 ore annuali di permessi retribuiti.

### **Il responsabile della sicurezza (RSPP)**

E' una figura in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali designata dal dirigente scolastico datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di

prevenzione e protezione (l'insieme delle persone e dei mezzi interni ed esterni all'azienda – nel nostro caso istituzione scolastica – finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori).

**È possibile nominare responsabile per la sicurezza anche personale interno**, a condizione che possieda i prescritti requisiti di legge e la formazione specifica; la prestazione si configura in ogni caso (anche se si tratta di personale interno) come contratto di collaborazione stipulato nel rispetto dei criteri e limiti deliberati dal Consiglio di Istituto, ai sensi dell'art. 33, comma 2, l. g) del D.l. 44/2001.

Nel rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici previsti dall'art. 18 del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, l'incarico conferito al personale interno o a un soggetto esterno dipendente pubblico deve essere pubblicato sul sito web della scuola, nella sezione Amministrazione Trasparente.

### **Altre figure del servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**

Oltre al datore di lavoro, al medico competente, al RSPP e al RLS, fanno parte del servizio di prevenzione e protezione altre figure tra le quali:

- gli addetti alla prevenzione incendi e gli addetti al pronto soccorso
- gli addetti all'evacuazione e alla chiamata dei soccorsi esterni

Gli addetti sono nominati dal dirigente scolastico tra il personale interno e non possono rifiutare l'incarico, se non per comprovata impossibilità a svolgere le mansioni in esso comprese.

Essi hanno diritto a ricevere la formazione specifica prevista dal D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato –Regioni al momento vigente (attualmente l'Accordo vigente è quello del 7 luglio 2016).

E' prevista la possibilità di individuare in sede di contrattazione di istituto compensi forfetari a carico dei fondi dell'istituzione scolastica, al fine di riconoscere le responsabilità connesse allo svolgimento dell'incarico di addetto.

### **Informazione e formazione dei lavoratori**

Ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, il dirigente scolastico datore di lavoro è tenuto ad assicurare a tutti i lavoratori presenti nell'istituto scolastico (dipendenti a tempo indeterminato e determinato, altri lavoratori presenti, studenti limitatamente alle situazioni in cui sono impegnati in esercitazioni di laboratorio) una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con riferimento alle caratteristiche del settore di appartenenza. L'ISTAT ha infatti classificato tutte le attività economiche (AT.ECO.) in settori a cui corrispondono una specifica categoria di rischio e un corrispondente numero di ore di formazione. Le scuole appartengono al settore ATECO ISTRUZIONE e sono classificate prevalentemente di RISCHIO MEDIO. La formazione richiesta è pertanto di 4 + 8 ore con aggiornamento quinquennale di 6 ore.

Come indicato nella Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza (D.M. 195/2017) la medesima formazione generale deve essere assicurata a cura del dirigente scolastico agli studenti in alternanza scuola lavoro.

- - -

*Riferimenti contrattuali: CCNL/2007 artt. 72-76 ; CCNL/2018 art. 22 co.4 lett. c1*

*Riferimenti normativi: D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016 ; D. Lgs. 81/2008 ; Accordo Stato-Regioni del 7/7/2016 ; D. M. 195/2017*

## Il nuovo Fondo Unico per il miglioramento dell'offerta formativa.

*Di cosa si tratta e cosa cambia rispetto al passato.*

Il CCNL/2018 costituisce il *Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa* (art. 40) nel quale andranno a **confluire le risorse già definite nei precedenti CCNL** relative a: FIS; ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti; ore per l'avviamento alla pratica sportiva; funzioni strumentali dei docenti e incarichi specifici Ata; progetti per le aree a rischio ed a forte processo immigratorio.

Nel nuovo Fondo confluiranno inoltre le risorse residue del bonus della L. 107/15 (quelle previste dal bonus premiale per i docenti di ruolo, comma 126) e quelle aggiuntive della finanziaria 2018 (art. 1 comma 592 legge n. 205/17) per la valorizzazione del personale docente della scuola.

Sarà compito poi della contrattazione collettiva nazionale integrativa, di norma triennale, presso il Miur (CCNL/18 art.22) stabilire i criteri di ripartizione di queste risorse del fondo unico tra le diverse finalità indicate nello stesso CCNL (art. 40) e tra le singole istituzioni scolastiche ed educative.

Ciò consentirà, certamente, una maggiore semplificazione delle procedure ed una contestuale riduzione dei tempi di accreditamento delle risorse alle scuole, oltre che una maggiore flessibilità nel loro utilizzo (ivi compresi gli eventuali residui).

Inoltre, dal momento che le risorse sia del bonus della L. 107/2015 che quelle aggiuntive della finanziaria 2018, sono finalizzate «alla valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'art. 22, comma 4, lettera c) punto c4 del nuovo CCNL» (quindi previa contrattazione di scuola tra Dirigente Scolastico e RSU), viene di fatto superata anche la discriminazione prevista dalla L. 107/15 a danno del personale docente precario, perché anche le stesse risorse del bonus, analogamente a quelle aggiuntive previste dalla finanziaria 2018 (L. 205/17) per il prossimo triennio, potranno essere destinate alla valorizzazione di tutto il personale docente in servizio nelle scuole, non solo ai docenti di ruolo. Analoga operazione è stata fatta stabilizzando una quota delle risorse provenienti sia dal bonus che dal MOF nel salario fisso (RPD) che, come è noto, spetta anche al personale con contratto a tempo determinato fino al 30 giugno o 31 agosto.

Come dire che in un solo colpo si è smantellato uno degli aspetti più odiosi della L. 107/15 eliminando, di fatto, la discrezionalità attribuita al solo Dirigente Scolastico e si è ristabilita anche un po' di equità a favore del personale precario.

Occorre precisare che, rispetto a quanto deciso con il CCNL/2018, una parte delle attuali risorse del MOF, confluite nel nuovo fondo unico e destinate al salario accessorio per alcuni, sono state stabilizzate nel salario per tutti (10 mln per il 2018, 50 per il 2019 e 60 a regime per gli anni successivi). Quindi si è realizzata, anche se in parte modesta, una delle rivendicazioni storiche del sindacato, ovvero la stabilizzazione di una parte del salario accessorio nel trattamento fondamentale destinato a tutti. Tale riduzione delle risorse destinate alle scuole per il salario accessorio è stata poi ampiamente compensata dall'incremento derivante dalle risorse del bonus L. 107/2015 (160 mln a regime) e quelle della valorizzazione del personale docente previste dalla finanziaria 2018 (30 mln a regime) che vanno a confluire nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa. In tal modo **l'ammontare complessivo del fondo unico di fatto passerà dagli attuali 689 mln a 819 mln** (con un incremento quindi di +130 mln) e sarà la contrattazione (compresa

quella di scuola), e non più unilateralmente il singolo DS, a decidere sia la destinazione che l'ammontare dei compensi.

Il CCNL/2018 (art.22) prevede che saranno oggetto di contrattazione a livello di istituzione scolastica non solo i criteri di ripartizione delle risorse del fondo d'istituto, ma anche tutti i compensi per il personale derivanti dall'utilizzo di tutte le risorse destinate al salario accessorio del personale, anche se non finanziate direttamente dal Ccnl. Vedasi ad esempio le risorse per l'Alternanza Scuola Lavoro (ASL) o le risorse relative a progetti nazionali e comunitari se destinate a remunerare il personale.

Su tutta questa materia il nuovo CCNL/2018 ha ristabilito un quadro di certezze dopo i numerosi interventi di legge che ci sono stati.

In sintesi: tutti i compensi destinati al salario accessorio del personale, compresi quelli che saranno destinati alla valorizzazione dei docenti, saranno oggetto di contrattazione di scuola, così come prevedono l'art. 45 comma 1 del D.Lgs 165/2001 ed il nuovo contratto all'art. 22 comma 4.

### **Effetti sulle risorse per l'anno scolastico in corso.**

L'art. 40, comma 3, del CCNL/2018 prevede che per l'anno 2018 il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sarà decurtato di 80 milioni (di cui 70 dall'ammontare del bonus e 10 dalla quota del FIS) utilizzati per finanziare parte degli incrementi della retribuzione professionale dei docenti dal 1 marzo 2018. Tale decurtazione, se per il FIS non incide sulle somme già attribuite alle scuole per l'a.s. 2017/2018, potrebbe determinare invece una consistente diminuzione delle risorse del bonus 2018, in quanto tali risorse, per la scelta fatta a suo tempo dal MIUR di destinare tutto l'ammontare 2016 all'a.s. 2015/2016, incidono totalmente (per 12/12) sull'a.s. 2017/2018. Le risorse complessivamente a disposizione delle scuole per il bonus 2017/2018 potrebbero passare dai 181 milioni circa stanziati nella finanziaria 2018 a 111 milioni circa, con una diminuzione pari quasi al 50% rispetto a quanto ricevuto dalle scuole lo scorso anno.

In ogni caso sarà il CCNI sulle risorse, di cui abbiamo sollecitato l'apertura, a definire l'esatta consistenza dei fondi da assegnare alle Istituzioni Scolastiche.

Dalla lettura delle tabelle allegate alla legge di bilancio di previsione per l'anno finanziario 2018 e del bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 emerge inoltre in modo chiaro l'ammontare delle risorse destinate nel triennio alla valorizzazione del personale docente di cui all'art. 1, comma 126, della legge 107/2015 (bonus docenti).

Le risorse, ripartite nei capitoli 12.91 per le scuole del primo ciclo e 23.91 per il secondo ciclo, sono le seguenti:

|               | <b>2018</b>        | <b>2019</b>        | <b>2020</b>        |
|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Cap 12.91     | 94.230.000         | 94.086.000         | 95.056.000         |
| Cap. 23.91    | 87.000.000         | 86.592.000         | 87.744.000         |
| <b>TOTALE</b> | <b>181.230.000</b> | <b>180.678.000</b> | <b>182.800.000</b> |

Come si vede, si tratta di somme complessivamente inferiori ai 200 milioni previsti dalla L. 107/15, su cui dovranno essere operate le seguenti decurtazioni previste dall'art. 40 del CCNL:

|               | <b>2018</b>        | <b>2019</b>        | <b>Dal 2020</b>    |
|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|               | 181.230.000        | 180.678.000        | 182.800.000        |
|               | 70.000.000         | 50.000.000         | 40.000.000         |
| <b>TOTALE</b> | <b>111.230.000</b> | <b>130.678.000</b> | <b>142.800.000</b> |

Per quanto riguarda in particolare le somme relative al 2018, trattandosi, come abbiamo precisato, di importi tutti destinati a coprire il fabbisogno dell'a.s. 2017/2018, si evidenzia come per il corrente anno scolastico le risorse a disposizione delle istituzioni scolastiche costituiscano poco più del 50% di quelle previste dalla legge.

---

*Riferimenti contrattuali: CCNL/2018 art.22 co.4, art.40*

*Riferimenti normativi: D. Lgs. 165/2001 art.45 ; L. 205/17 art. 1 co. 592*

## **Riflessioni sulla contrattazione della valorizzazione (punto c4 art.22)**

L'art. 22 del CCNL/2018 al punto c4 chiarisce 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, aveva campo libero per attribuire il bonus, sulla base dei criteri definiti dal Comitato di Valutazione, e determinarne quantitativamente il compenso, assegnando discrezionalmente valori retributivi alle voci declinate dal comitato di valutazione.

### **Mappa dei poteri**

- Il Comitato di Valutazione modificato dalla L. 107/2015 individua i criteri per la valorizzazione dei docenti (comma 129 art. 1 legge 107/2015). Il Comitato di valutazione si deve limitare a declinare 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 determinati dalla contrattazione

## **Preliminari**

Occorre indirizzare la discussione nel **Comitato di valutazione** sulla base delle novità intervenute con il Contratto: ogni elaborazione che in qualche modo riconduca le attività a valori monetari va considerata nulla in quanto non di sua competenza.

Bisogna contrastare la possibilità che il comitato di valutazione definisca una griglia complessa che determina una “graduatoria / classifica” che intreccia tutti i criteri (a, b, c), per cui alla fine ogni docente è associato ad un valore espressione della somma di tutti i punteggi dei vari items.

## **Contrattazione**

Il **tavolo della contrattazione** riceve i criteri individuati dal comitato di valutazione per un esame approfondito. Conseguentemente individua i criteri per determinare i compensi da attribuire con le risorse della valorizzazione docente anche in relazione al complesso delle attività previste nell’ambito della programmazione del PTOF.

In questo quadro ogni idea che la contrattazione possa individuare *il minimo e il massimo* dei compensi della valorizzazione, come da comunicato elettorale del MIUR, non è neppure da prendere in considerazione.

Tale ipotesi è in contraddizione con i criteri dell’assegnazione del salario accessorio. Infatti il nuovo CCNL assegna il potere negoziale per determinare i criteri sia per le somme del bonus sia per le somme del FIS, considerandole alla stessa stregua. 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 trattare le une e le altre con criteri diversi: i criteri devono essere i medesimi. Che debbano essere quelli della L. 107/2015 assimilati a quelli del FIS e non viceversa è provato dal fatto che se ne deve ora occupare il contratto, di entrambi. L’attribuzione dei compensi in capo alla trattativa li rende omologhi.

- - -

*Riferimenti contrattuali: CCNL/2018 art.22*

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

*per i criteri (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*

## **Fondi Europei 2014-2020**

A cura di Gigi Caramia

Il CCNL ha devoluto alla contrattazione d'Istituto la contrattazione dei criteri di attribuzione dei compensi accessori anche delle risorse relative a progetti nazionali e comunitari (CCNL/2018 art.22 c.3):

*“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”*

**La contrattazione di istituto** potrà intervenire:

- sul riconoscimento di tutte le professionalità necessarie allo svolgimento delle attività, anche del personale amministrativo, tecnico e ausiliario, fin dalla fase di progettazione e quindi di programmazione delle risorse finanziarie disponibili, assicurando la quota necessaria alla retribuzione di tutto il personale coinvolto.
- sull'equilibrio degli impegni richiesti ai singoli lavoratori sia nell'ambito del progetto che all'interno dei progetti autorizzati per ciascun anno scolastico in modo da ripartire equamente carichi di lavoro e di responsabilità (considerato che la determinazione dei compensi in generale è già definita nell'avviso emanato dalle varie autorità di gestione dei programmi operativi).

**In sede di confronto** sarà possibile discutere:

- sulle modalità di utilizzazione del personale garantendo che l'espletamento delle attività non interferisca con l'ordinaria attività di lavoro.
- sui criteri di individuazione del personale, tenuto conto che le figure previste nell'ambito di ciascun progetto sono generalmente già definite nel bando nazionale (ad es.: esperti, tutor, facilitatore/animatore, referente per la valutazione, componente del Gruppo operativo di Piano, ecc.). Il procedimento prevede preliminarmente e obbligatoriamente l'individuazione di personale interno alla istituzione scolastica. In caso di esito negativo si può ricorrere a personale esterno. Tutta la procedura deve essere conforme ai *“principi di trasparenza, pubblicità, parità di trattamento, buon andamento, economicità, efficacia e tempestività dell'azione amministrativa.”* Per questo motivo le relazioni sindacali devono essere specificatamente finalizzate a dare effettiva attuazione ai principi della trasparenza e della parità di accesso alle attività e alle opportunità di crescita professionale, per favorire insieme la qualità dell'offerta formativa e lo sviluppo della comunità scolastica.

### **Le piattaforme informatiche**

Da ricordare, infine, che il MIUR ha predisposto una specifica piattaforma informatica, denominata **GPU** (Gestione della Programmazione Unitaria), che accompagna nella fase di predisposizione, attuazione e rendicontazione delle attività finanziate, ed un'altra piattaforma denominata SIF 2020 (Sistema Informativo Fondi 2020) per la gestione

finanziaria dei progetti autorizzati. Entrambe le piattaforme sono accessibili solamente dal personale della scuola, senza alcun bisogno di rivolgersi ad agenzie o esperti esterni

### **Storia dei fondi europei**

Nel **giugno 2010** il Consiglio europeo ha adottato la **Strategia Europa 2020** al fine di stimolare una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. I 5 obiettivi che la UE è chiamata a raggiungere entro il 2020 sono:

1. **Occupazione**: innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni);
2. **Ricerca & Sviluppo**: aumento degli investimenti in ricerca e sviluppo al 3% del PIL dell'UE;
3. **Cambiamenti climatici e sostenibilità energetica**: riduzione delle emissioni di gas serra del 20% rispetto al 1990; 20% del fabbisogno di energia ricavato da fonti rinnovabili; aumento del 20% dell'efficienza energetica
4. **Istruzione**: Riduzione dei tassi di abbandono scolastico precoce al di sotto del 10%; aumento al 40% dei 30-34enni con un'istruzione universitaria;
5. **Lotta alla povertà e all'emarginazione**: almeno 20 milioni di persone a rischio o in situazione di povertà ed emarginazione in meno.

Gli strumenti per la realizzazione degli obiettivi strategici della nuova programmazione in tema di coesione sono il Fondo europeo di sviluppo regionale (**FESR**), il Fondo sociale europeo (**FSE**) e il fondo di coesione (FC).

Le **risorse** del FESR e del FSE **assegnate all'Italia** sono circa **30 miliardi** a cui va sommato, ai sensi della Legge 147/13 comma 240, il **cofinanziamento** statale e quello regionale e delle province autonome. A queste occorre aggiungere le risorse specificatamente previste per altre iniziative tra cui quella per l'occupazione giovani (**YEI**). Le regioni italiane sono state classificate in **regioni meno sviluppate** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), **regioni in transizione** (Abruzzo, Molise, Sardegna), e **regioni più sviluppate** (tutte le altre)

L'utilizzo dei Fondi comunitari per la coesione 2014-2020 e del relativo cofinanziamento nazionale è avvenuto sulla base di un "**Accordo di partenariato**" (AP) e, successivamente, di **Programmi Operativi** (PO) concordati con la Commissione Europea.

L'AP declina gli **11 Obiettivi Tematici** (OT) definiti dall'UE per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, in Risultati Attesi (RA) (con l'indicazione del Fondo Europeo utilizzato), Indicatori di Risultato e Azioni.

Gli strumenti concreti per realizzare gli obiettivi tematici sono i **Programmi Operativi Nazionali** (PON), Nazionali/Multiregionali e Regionali (POR).

Tra i **PON** particolarmente rilevante è quello intitolato "*Per la Scuola – competenze e ambienti per l'apprendimento*" di cui è **titolare il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**.

Il PON prevede interventi lungo **4 assi prioritari**:

- Investire nelle competenze, nell'istruzione e nell'apprendimento permanente
- Potenziare le infrastrutture scolastiche e le dotazioni tecnologiche
- Rafforzare la capacità istituzionale e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente
- Assistenza Tecnica

Ciascun asse prevede inoltre una serie di priorità di investimento.

La **dotazione finanziaria** del PON Istruzione è di oltre **3 miliardi di euro**.

Le **novità** più rilevanti sono:

- il coinvolgimento di **tutte le regioni** nel programma operativo
- l'**utilizzo congiunto** del FSE e del FESR
- la possibilità di **accesso** ai finanziamenti e ai progetti anche da parte delle **scuole dell'infanzia statali**
- una forte accentuazione sull'importanza dei dispositivi relativi all'**apprendimento permanente**. In questo contesto hanno un **ruolo di rilievo** i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (**CPIA**).

Occorre ricordare, inoltre, che l'Italia, soprattutto in tema di dispersione scolastica, ha garantito all'Unione Europea interventi coordinati e multilivello sia con le risorse di altri PON (ad esempio PON Occupazione, PON Inclusione, PON Legalità, PON Città Metropolitane), sia con i POR. A tutto questo occorre aggiungere le risorse previste da interventi trasversali o settoriali relativi all'Agenda Digitale, alla strategia delle aree interne, al settore rurale e della pesca.

Ulteriori finanziamenti sono garantiti dal programma "Erasmus plus" che fin dal 2014 finanzia iniziative rientranti nell'Azione Chiave 1 "Mobilità per l'apprendimento" e nell'Azione Chiave 2 "Partenariati strategici".

Infine cospicui finanziamenti, 24 milioni di euro, sono stati destinati dal Programma nazionale Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (Ministero dell'Interno - Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione), per i "Piani regionali per la formazione civico linguistica dei cittadini di Paesi terzi", in cui è centrale il ruolo dei CPIA.

### **Le nostre valutazioni**

Tutta la programmazione dei fondi europei per il periodo 2014-2020 testimonia in maniera esemplare la **natura pervasiva** del mondo della conoscenza in tutti i settori di intervento: dall'istruzione all'occupazione; dalla ricerca e innovazione ai sistemi di trasporto intelligente, all'efficienza energetica, all'economia verde; dai servizi di cura all'infanzia alla conservazione e valorizzazione dei beni culturali e ambientali, passando per l'apprendimento permanente e l'invecchiamento attivo.

I cospicui **fondi europei** hanno **carattere aggiuntivo** rispetto alle politiche ordinarie che sono invece responsabilità dei governi dei singoli paesi. Il rischio che si vuole qui segnalare è quello di pensare che l'incapacità di delineare progetti e programmi per l'Italia da parte dei governanti ai vari livelli istituzionali, possa essere in qualche modo "coperta" dall'UE, sia in termini politici che economici.

### **PER SAPERNE DI PIÙ**

<http://www.flcgil.it/attualita/fondi-europei-2014-2020/>