

Contrattazione integrativa: i nodi problematici nella scuola.

Nella tabella sotto sono riportati alcuni degli aspetti e delle materie che attengono all'organizzazione del lavoro nella scuola che, in particolare in questo anno scolastico, risultano particolarmente problematici e, in diverse situazioni, fonte di conflitto. La conflittualità nasce, in particolare, dal fatto che su molte di queste materie, per effetto di una errata interpretazione dei decreti Brunetta, si tende a negare/espropriare il ruolo della contrattazione, oppure quello degli OO.CC. e le competenze specifiche del Dsga. Nella colonna di sinistra viene evidenziato il problema, nella colonna centrale le nostre considerazioni e i nostri suggerimenti, in quella di destra i riferimenti normativi o contrattuali.

Aspetti problematici	Le nostre valutazioni	I riferimenti
<p>Titolarità della contrattazione in caso RSU decaduta</p>	<p>La norma prevede che, in caso di decadenza delle RSU e nelle more delle elezioni delle nuove RSU già convocate a livello nazionale per marzo 2012, la contrattazione prosegue con i sindacati provinciali firmatari del CCNL in vigore.</p> <p>La decadenza della RSU avviene quando la maggioranza dei suoi componenti eletti non ci sono più (per ragioni varie, quali dimissioni, pensionamento, trasferimento, ...) e la stessa RSU non è più in condizione di effettuare la surroga dei decaduti (per mancanza di candidati non eletti nella stessa lista di chi decade). Tale decadenza deve, innanzitutto, essere comunicata da parte del DS ai sindacati provinciali rappresentativi.</p> <p>Alla luce della comunicazione del singolo DS, si applica la norma prevista nell'accordo di interpretazione autentica del CCNQ sulla costituzione delle RSU del 7/8/1998, sottoscritto all'Aran il 28/7/2000, che dice:</p> <p>Art. 1</p> <p><i>1-Con riguardo all'art. 1, comma 3, parte seconda dell'Accordo quadro per la elezione delle R.S.U., stipulato il 7 agosto 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'art.7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.</i></p> <p><i>2- Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e delle OO.SS. di categoria sopracitate.</i></p> <p>Quanto sopra si attua, pertanto, in tutti i casi in cui la RSU decade "nel corso del triennio" dalla elezione. Dal momento, però, che oggi, essendo già ampiamente decorso il triennio di elezione nazionale delle RSU, sono state indette elezioni nazionali a marzo 2012 e che tali elezioni vanno tenute in tutte le scuole, è evidente che in presenza di questa scadenza e di questo obbligo non possono più essere indette elezioni suppletive nelle singole scuole. Pertanto, è altrettanto evidente che "nelle more di queste elezioni nazionali" si attua quanto prevede il comma 2 suddetto e,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CCNQ sulla costituzione delle RSU del 7/8/1998 ▪ Accordo di interpretazione autentica del 28-7-2000 del CCNQ/98 ▪ Protocollo Aran – OO.SS. sull'elezione delle RSU sottoscritto l'11 aprile 2011.

	dunque, la contrattazione va effettuata con i sindacati provinciali firmatari del CCNL/07. Interpretazioni diverse sono da contrastare perché si configurano come comportamento antisindacale.	
<p>La questione delle prerogative dirigenziali alla luce dei decreti Brunetta.</p> <p>La mobilità interna tra le varie sedi e/o plessi della scuola.</p>	<p>Su questo tema abbiamo pubblicato sul nostro sito il 19 settembre una scheda sulle "linee guida sulla contrattazione di scuola" cui si fa rinvio, con una analisi sia del decreto 141/2011 che della nota ministeriale del 1/9/2011. A tal proposito ricordiamo che tale nota è stata impugnata dalla FLC CGIL al TAR del Lazio.</p>	<p>- d.lgs n. 150/09 e 141/11 - artt 5 e 25 del d.lgs 165/01 - d.lgs 297/94 - art. 16 DPR n. 275/99 - Ccnl/07 (art. 6 e altri) - Art. 40 c. 1 d.lgs n. 165/01 - Art. 10 CCNL/07</p>
<p>Le funzioni strumentali. In talune scuole sembra che il DS sostenga che, a seguito dei due decreti Brunetta, la competenza a definire il loro numero, la tipologia di incarico da svolgere, l'attribuzione ai docenti sia oggi diventata una prerogativa dirigenziale, modificando di fatto unilateralmente il CCNL/07. Rimane comunque competenza contrattuale la definizione del compenso spettante nell'ambito delle specifiche risorse.</p>	<p>Le funzioni strumentali non sono un istituto previsto da norme di legge, ma esclusivamente dal contratto (art. 33). Pertanto nessuno può pensare di modificare unilateralmente questo istituto. Il CCNL/07 tuttora in vigore, stabilisce che compete al collegio decidere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- le attività da svolgere nell'ambito del POF; 2- il numero di funzioni necessarie; 3- i criteri di attribuzione di tali incarichi ai docenti della scuola; 4- i docenti destinatari sulla base dei criteri definiti e con delibera motivata. <p>I compensi per ciascuna FS sono definiti, invece, dalla contrattazione di scuola nell'ambito delle risorse specifiche.</p> <p>Il CCNL del comparto scuola per quanto riguarda l'istituto delle funzioni strumentali è perfettamente coerente e rispettoso "anche" del decreto 150/09 (e del 141/2011 che non ha aggiunto nulla su questo punto). Infatti per gli aspetti retributivi la competenza è esclusivamente contrattuale come ribadisce lo stesso decreto 150/2009. Inoltre è necessario non confondere gli "atti materiali di gestione", che da sempre sono una competenza specifica del DS con quelli che sono i contenuti delle "attività" da svolgere (sia didattiche che funzionali) e con i criteri didattici e tecnico-professionali di scelta dei docenti che sono una competenza esclusiva del collegio docenti. Così come non vanno confusi gli atti materiali di gestione sulle risorse e sul personale, con i criteri per l'utilizzo del personale docente nell'organizzazione del lavoro, i criteri di accesso al salario accessorio e l'utilizzo delle risorse contrattuali per il salario accessorio che, come prevede la stessa legge all'art. 45 c. 1 del d.lgs n. 165/01 aggiornato, sono competenza della contrattazione (nel nostro caso integrativa di scuola).</p>	<p>Art. 33 del CCNL/07</p>
Il POF	I decreti Brunetta nulla hanno innovato né rispetto alle norme che regolano le competenze degli	- D.lgs 297/94

<p>C'è chi mette in dubbio che ci siano ancora oggi, alla luce dei decreti Brunetta, competenze in capo al collegio docenti nella definizione del POF (ovviamente per quanto riguarda le attività didattiche e tutti gli aspetti tecnico professionali).</p>	<p>OO.CC. della scuola, né per quanto riguarda il regolamento attuativo dell'autonomia scolastica. Per cui il POF, elaborato sulla base degli indirizzi generali del consiglio d'istituto, è approvato dal collegio docenti per ciò che attiene in particolare a tutti gli aspetti didattici ed educativi. Lo stesso è poi adottato dal consiglio d'istituto (art. 3 DPR n. 275/99).</p>	<p>- DPR n. 275/99 - Art. 28 del CCNL/07</p>
<p>Il piano della attività dei docenti C'è chi sostiene che anche la definizione di tale piano sia diventato oggi competenza esclusiva del DS per cui non spetta più al collegio docenti deliberarne l'approvazione.</p>	<p>Neanche su questo punto le norme contrattuali e di legge sono state cambiate dai decreti Brunetta. Per cui, sia in base all'art. 16 c. 2 del DPR n. 275/99, che in base all'art. 28 c. 4 del CCNL/07, il piano delle attività viene proposto dal DS, deliberato dal collegio dei docenti e oggetto di informazione sindacale. Con la stessa procedura può essere modificato nel corso dell'anno. Questa competenza, in capo al collegio docenti, è stata ribadita anche recentemente dallo stesso Miur nella Nota n. 6830 del 18 ottobre 2011 che trasmette la Direttiva n. 88 per la rilevazione degli apprendimenti nell'anno scolastico 2011/12. La contrattazione di scuola interviene sui “<i>diritti e obblighi pertinenti al rapporto di lavoro</i>” (carichi di lavoro, orario, flessibilità, intensificazione, ecc...) come si afferma all'art. 40 c. 1 del d.lgs n. 165/01. Questo vale per i docenti e vale anche per il personale Ata. Quindi gli aspetti didattici e tecnico professionali riguardanti il piano delle attività dei docenti ed i contenuti delle attività da svolgere sono competenza esclusiva del collegio docenti, gli aspetti riguardanti i criteri per l'organizzazione del rapporto di lavoro e orario (ad es. i criteri per il giorno libero, l'orario spezzato o meno, i buchi nell'orario, le modalità di prestazione dell'orario su più sedi di servizio, l'individuazione del personale docente, educativo ed Ata da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo, ecc...) sono aspetti che attengono alla contrattazione di scuola. Approvato il piano delle attività, il conferimento degli incarichi e l'assegnazione delle attività sono certamente competenza del DS. Conferimento e assegnazione che devono essere fatti in forma scritta, sia per le attività obbligatorie che per quelle aggiuntive. In quest'ultimo caso il DS, nel conferire l'incarico, deve anche esplicitare sia l'impegno richiesto che il compenso spettante.</p>	<p>- DPR n. 275/99 - Art. 28 CCNL/07</p>
<p>L'utilizzazione del personale docente. Problemi specifici nella scuola primaria per l'insegnamento della lingua inglese. Gestione delle 2 ore settimanali di programmazione.</p>	<p>Tale materia è molto complessa perché s'intrecciano competenze specifiche del DS e degli OO.CC. (art. 16 c. 2 DPR n. 275/99), così come della contrattazione di scuola. Il collegio docenti decide su tutti gli aspetti didattici e tecnico-professionali in particolare le attività da svolgere (comprese quelle aggiuntive di specifici progetti). Il piano della attività viene predisposto dal DS, e deve essere approvato dal collegio docenti come prevede il Ccnl (DPR 275/99 e art. 28 c. 4 del Ccnl/07 richiamato dal Miur nella Nota n. 6830 del 18 ottobre 2011 che trasmette la Direttiva n. 88 per la rilevazione degli apprendimenti nell'anno scolastico 2011/12). Ci sono poi competenze della contrattazione per ciò che attiene alle ricadute del POF sui carichi di lavoro, sull'orario e sui criteri di utilizzo del personale nelle attività che prevedono un</p>	<p>- Art. 6 Ccnl/07 - CM n. 21 del 14/3/2001 - D.I. sugli organici in corso di registrazione - CM n. 63 del 13/7/2011</p>

	<p>salario/compenso accessorio. Particolarmente problematico, in questo anno, si sta rivelando l'utilizzo dei docenti della scuola primaria nell'insegnamento della lingua inglese. Laddove le risorse specifiche non bastano (numero insufficiente di docenti specializzati o specialisti), si sta cercando di utilizzare chi ha il titolo per tale insegnamento su più classi a differenza degli altri docenti. Questo è illegittimo e va contestato, visto che le circolari ministeriali esplicative sugli organici (diritto e fatto) ne prevedono l'utilizzo solo "nell'ambito del numero di classi loro assegnate", quindi al pari di tutti gli altri docenti in base ai criteri definiti in collegio docenti.</p> <p>Infine, è illegittimo l'utilizzo delle 2 ore settimanali, previste dal CCNL come obbligatorie per la programmazione settimanale, per l'orario frontale di lezione o per la sostituzione di colleghi assenti o per altre attività da svolgere in compresenza. Tale decisione, pertanto, è illegittima sia se deliberata in collegio docenti (che non ha queste competenze) sia se prevista nel contratto di scuola. Si ricorda, infatti, che ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del d.lgs n. 165/01 sono nulle tutte le clausole contrattuali che dovessero essere incompatibili o difformi da quanto prevede il CCNL.</p>	
<p>Il piano delle attività del personale Ata. C'è chi mette in discussione, il fatto che sia il Dsga a predisporre tale piano e di conseguenza anche il diritto del sindacato ad avere l'informativa</p> <p>Sempre sulla base delle presunte mutate prerogative dirigenziali per cui la predisposizione del piano sarebbe di competenza del dirigente</p>	<p>Rientra nelle competenze del Dsga ed il CCNL, compreso il profilo professionale del Dsga, è coerente con questa impostazione.</p> <p>Infatti, all'art. 53 comma 1 del CCNL/07 è stabilito che la proposta sul piano delle attività di tutto il personale Ata della scuola la formula il DSGA, sentito il personale Ata della scuola. Il DS, ai sensi dell'art.25 D.lgs 165/2001, formula le direttive di massima e assegna gli obiettivi al DSGA che sovrintende con autonomia operativa ai servizi dell'istituzione scolastica.</p> <p>Il DS, in relazione a tale proposta, verifica la congruenza del piano delle attività del personale ATA con il POF (adottato dal Consiglio d'Istituto) e con le direttive e gli obiettivi assegnati ed espleta le relazioni sindacali.</p> <p>Infine lo adotta. La sua puntuale attuazione è una competenza del DSGA e non del DS.</p>	<p>Artt. 6 e 53 CCNL/07 Art.25 D.lgs 165/2001</p>
<p>Organizzazione dell'orario di lavoro Ata. Due le tipologie di problemi che sono emersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Competenza esclusiva del DS come sostiene qualcuno? Qual è il ruolo della contrattazione? Quali le competenze del DSGA? <input type="checkbox"/> Conciliare il funzionamento del servizio, soprattutto alla luce dei pesanti tagli agli organici, con il rispetto del CCNL su: 	<p>Nulla è cambiato rispetto agli anni precedenti. L'art. 6 del Ccnl è perfettamente compatibile con il Decreto Brunetta. Infatti nella scuola non si contratta l'organizzazione degli uffici (ad esempio su apertura al pubblico, orario di servizio, apertura dei locali scolastici è il Consiglio di istituto che esercita il compito di indirizzo sulla vita e l'attività della scuola formulando criteri organizzativi) ma esclusivamente i criteri relativi a: l'articolazione dell'orario di lavoro, i turni, la riduzione settimanale a 35 ore, la partecipazione alle attività formative, la partecipazione alle attività aggiuntive da retribuire con il fondo, l'intensificazione dell'orario, la fruizione delle ferie e dei permessi brevi, l'assegnazione degli incarichi specifici, la sostituzione del Dsga. Stiamo parlando di diritti e doveri del personale pertinenti al rapporto di lavoro, quindi, materia contrattabile anche secondo lo stesso decreto Brunetta.</p> <p>Il Dsga (vedi punto sopra) predispose il piano delle attività e lo attua una volta che questo è diventato definitivo. Nell'ambito del suddetto piano attribuisce incarichi di natura organizzativa,</p>	<p>Artt. 6, 51, 53 e 47 e tabelle del CCNL/07 Art. 10 .T.U. 297/94 Art. 58 del Dlgs 150/2009 Profilo professionale del dsga</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ orario continuativo/spezzato ○ turnazioni ○ orario plurisettimanale, ○ unicità sede di servizio, ○ Itineranza ○ Funzioni miste ○ Assistenza/vigilanza ○ Assistenza mensa e didattica 	<p>con esclusione degli incarichi specifici assegnati dal DS sulla base dei criteri contrattati, e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo. Ad esempio spostamento di turno nel caso si renda necessario sostituire i colleghi assenti, espletamento di servizi esterni. Tutto ciò deve avvenire nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto di istituto.</p> <p>L'orario giornaliero del personale Ata è di 6 ore continuative di norma antimeridiane. Le eccezioni (orario plurisettimanale, orario pomeridiano e serale) vanno stabilite dal contratto d'istituto. Dirigente e Dsga non hanno la possibilità di intervenire unilateralmente su questa materia, se non per esigenze motivate di funzionamento dei servizi. Un discorso a parte merita l'orario spezzato (es. 2 ore antimeridiane, 4 ore pomeridiane) che non è previsto dal Ccnl. Pertanto non può essere imposto neanche attraverso il contratto d'istituto.</p> <p>La questione è estremamente delicata in quanto le prerogative del contratto potrebbero essere messe in discussione; in particolare quando i collaboratori scolastici volontariamente danno la loro disponibilità sia all'itineranza in orario di servizio usando il mezzo proprio oppure all'orario spezzato (in alcuni casi anche 8 ore al giorno per 5 giorni con la pausa di mezz'ora) o all'espletamento dell'intero orario settimanale in quattro giorni. Possiamo o meno sottoscrivere un contratto di istituto che preveda l'attuazione di una tale organizzazione del lavoro? Inoltre quando i dipendenti che hanno dato volontariamente la loro disponibilità si assentano, come si procede alla loro sostituzione? Ai colleghi o al supplente può essere imposta una tale organizzazione?</p> <p>Queste forme di utilizzo del personale sono anomale rispetto ai contenuti del CCNL, se non addirittura in contrasto. Pertanto sconsigliamo la sottoscrizione di tali contratti perché sono suscettibili di impugnativa da parte dei lavoratori coinvolti. Ricordiamo che il Dlgs 150/2009 ha stabilito un legame stringente tra contratto integrativo e CCNL: tale legame presuppone la nullità delle clausole incompatibili o difformi da quanto prevede il contratto nazionale e la loro automatica sostituzione.</p> <p>Stessa problematicità nasce per le funzioni miste sempre in presenza di disponibilità del personale ma con organici ridotti all'osso per cui si rischia che per le funzioni "statali" il tempo non sia sufficiente per espletarle in modo efficiente.</p> <p>Particolare difficoltà si riscontra nell'organizzare l'assistenza agli alunni con disabilità quando i collaboratori scolastici in turno sono uno o due: cosa privilegiare, l'assistenza o la sorveglianza? I piani dell'attività/lavoro dovranno essere molto dettagliati e dovranno essere evidenziate le priorità anche per evitare contestazioni di addebito nei confronti del personale che per tempi troppo stretti o per riduzione di organico sia impossibilitato ad espletare tutte le mansioni indicate nel piano di lavoro. Occorre tenere presente che i compiti precedentemente espletati facevano riferimento a dotazioni organiche più ampie che consentivano ritmi e carichi di lavoro diversi. Oggi tale</p>	
---	---	--

	situazione è completamente mutata e non consente lo svolgimento delle medesime attività con organici assolutamente insufficienti.	
<p>Difficoltà nell'individuare le attività retribuite con il FIS.</p> <p>Insufficienza per la mancata copertura di alcune voci di spesa molto onerose</p> <p>Permanere delle economie</p>	<p>E' nel contratto d'istituto che vengono ripartite le quote che finanziano i progetti e le attività aggiuntive del personale. Sono a carico del FIS anche l'indennità di direzione al Dsga (compreso il suo sostituto) e i compensi per i collaboratori del DS (max 2) da non confondere con le funzioni superiori espletate dai docenti per periodi superiori a 16 giorni.</p> <p>Quest'ultima voce stipendiale deve trovare una copertura specifica. La FLC ha aperto una vertenza nei confronti del Miur per arrivare a questo risultato. E' bene però vigilare con molta attenzione sull'utilizzo del fondo per evitare che ci sia lo scippo dei fondi contrattuali.</p> <p>Infine continua a permanere il problema del mancato utilizzo integrale del Fis. Questa pratica va superata perché è bene far arrivare nelle tasche dei lavoratori il 100% del salario accessorio anche perché il susseguirsi di provvedimenti che tagliano il salario ai dipendenti pubblici, insieme all'introduzione del cedolino unico, rendono sempre più incerto il recupero delle suddette economie.</p>	<p>Art. 88 Art. 2 comma 8, sequenza contrattuale ATA 28/05/2008</p>
<p>Le altre risorse contrattuali specifiche</p> <p>I problemi rilevati sono dovuti soprattutto alla loro insufficienza stante i tagli e le pesanti riorganizzazioni ordinamentali: come ad esempio la cancellazione delle compresenze, la colmatura delle cattedre a 18 ore nella scuola secondaria.</p>	<p>Incarichi specifici al personale Ata, funzioni strumentali, ore gruppo sportivo, ore eccedenti prestate in sostituzione dei colleghi assenti, indennità di turno notturno e festivo, indennità di sostituzione del dsga, progetti aree a rischio e a forte processo migratorio: si tratta di istituti contrattuali che hanno un finanziamento aggiuntivo rispetto al Fis, la cui entità può essere verificata anche sul sito nazionale della FLC dove è possibile visualizzare scuola per scuola l'esatto ammontare del Mof (FIS e altri istituti contrattuali).</p> <p>E' importante vigilare che ogni voce venga utilizzata per le specifiche finalità contrattuali. Il FIS invece retribuisce solo e soltanto le prestazioni previste dall'art. 88 del CCNL e quindi non può essere usato per retribuire le ore aggiuntive espletate ad esempio per coprire la mancanza di docenti specializzati d'inglese nella primaria.</p> <p>Il giorno 10 novembre 2011 (si veda sito nazionale FLC) è stato sottoscritto l'accordo nazionale sull'utilizzo delle economie del gruppo sportivo. Queste economie coprono in parte le spese per le ore eccedenti prestate in sostituzione dei colleghi assenti, le indennità di direzione al sostituto del DSGA, l'indennità di turno notturno e festivo e l'indennità di bilinguismo e trilinguismo. Tali fondi vengono dati sulla base degli esiti dei monitoraggi effettuati dalle scuole.</p>	<p>Artt. 9, 30,33, 47,87 del CCNL/07</p>
<p>La copertura delle assenze del personale docente</p>	<p>Il contratto di scuola può stabilire come organizzare la sostituzione dei docenti assenti utilizzando un monte ore che deriva dalle ore a disposizione (anche se oggi, come abbiamo detto sopra, sono praticamente scomparse) e le ore eccedenti a pagamento che i docenti sono disposti volontariamente ad effettuare. Quando un docente è assente per un breve periodo (5 giorni per la</p>	<p>Art. 6 DM 13/06/2007</p>

	<p>primaria nel caso in cui le ore eccedenti l'orario frontale non siano state impegnate dal collegio dei docenti in attività di ampliamento dell'offerta formativa o di recupero) la sua sostituzione può ricadere sugli altri docenti. Il problema è che a causa dell'eliminazione delle compresenze nella primaria e della colmatura a 18 ore delle cattedre nella scuola secondaria è difficilissimo riuscire a garantire sostituzioni con i docenti interni.</p> <p>Pertanto è necessario che in tali situazioni venga chiamato il supplente, onde evitare tra l'altro pratiche che mettono in discussione il diritto all'istruzione degli studenti (es. accorpamento classi) oltre che la loro sicurezza e che devono limitarsi esclusivamente a situazioni eccezionali.</p> <p>Il contratto dovrebbe conciliare le esigenze del servizio, rappresentate dal dirigente scolastico, che consiste nell'avere i docenti a disposizione nelle ore in cui servono, e quelle dei docenti che hanno l'interesse ad avere un orario certo e compatto (senza buchi), ma anche a poter essere sostituiti per usufruire di permessi.</p> <p>Abbiamo detto finora che le risorse per le ore eccedenti sono poche, per cui occorre farne un uso molto oculato. Per questa ragione è necessario sostituire gli assenti con i supplenti.</p> <p>La disponibilità pianificata (reperibilità) in certe ore critiche (ad esempio alla prima ora) può essere compensata con il fondo (alla voce flessibilità organizzativa) indipendentemente dall'effettuazione o meno della supplenza.</p>	
La copertura delle assenze del personale Ata	Per tutti i profili ATA escluso il DSGA si può ricorrere alla nomina del supplente sin dal primo giorno. E' necessario inserire nel Contratto di Istituto i criteri per l'utilizzo dei colleghi in sostituzione degli assenti per limitare il continuo ricorrere a tale procedura, tenuto conto che l'intensificazione in orario di servizio è un istituto contrattuale che deve essere regolato nel contratto integrativo e limitato all'emergenza. Vanno anche evitate formulazioni che impongano la compensazione dello straordinario.	Art. 54 DM 430/2000
Assicurare la vigilanza/sicurezza dei minori .	L'obbligo di vigilanza è a carico della scuola e il diritto all'incolumità fisica, in base al codice civile (art. 2048), è gerarchicamente superiore. L'obbligo di vigilanza inoltre non è affare solo dei collaboratori scolastici, ma prevalentemente dei docenti, anche perché le scuole, data la carenza di collaboratori scolastici, sarebbero nell'impossibilità, di assicurare il prioritario diritto all'incolumità. La prassi diffusa in caso di assenza del docente di accorpare le classi, spostare insegnanti in compresenza, far uscire in anticipo o entrare in ritardo i ragazzi nella scuola secondaria, ecc... non deve diventare una consuetudine ma va limitata ai casi di forza maggiore.	Art. 2048 cc
La corretta gestione del pre-scuola	La vigilanza, nel pre-scuola, consiste nell'accoglienza e sorveglianza degli alunni nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, e rientra nel profilo del collaboratore scolastico, ma è cosa diversa dall'attività di "pre-scuola", che compete chiaramente	Art. 6 Art. 44

	<p>all'Ente locale se collegato ad esigenze legate al trasporto degli alunni. Se si tratta di una "attività" (anche ludica), questa va svolta da chi ne ha la competenza. L'Ente locale la può anche delegare alla scuola, ma solo in presenza di personale disponibile e mettendo a disposizione le risorse necessarie (per le cosiddette funzioni miste). Spetta alla contrattazione di scuola regolare tutta la materia secondo quanto prevede l'art. 6 c. 2 lett. h) e m) del CCNL/07. E' la contrattazione di scuola che stabilisce i compensi al personale.</p> <p>Attenzione: dopo i tagli agli organici del personale ATA diventa sempre più difficile se non impossibile chiedere al personale la disponibilità a svolgere ulteriori funzioni di competenza dell'ente locale.</p>	
<p>La sostituzione del Dsga I problemi nascono dal fatto che alcuni dirigenti ritengono che questa materia rientri nelle loro diretta competenza e non sia più oggetto di contrattazione.</p>	<p>Il Dgsa è sostituito dal personale AA che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> riceve un incarico specifico, <input type="checkbox"/> è beneficiario della 1a posizione economica, <input type="checkbox"/> è beneficiario della 2a posizione economica. In quest'ultimo caso c'è l'obbligo di sostituzione solo per periodi brevi. <p>La contrattazione stabilisce quali sono i criteri che il dirigente deve utilizzare per attribuire il suddetto incarico. Nei primi due casi è sempre la contrattazione che stabilisce anche il compenso spettante all'assistente che assume l'incarico, ad eccezione dei beneficiari della seconda posizione ai quali invece non spetta tale compenso perché già ricompreso nella maggiorazione retributiva.</p> <p>Si tratta di incarichi che non riguardano solo la semplice sostituzione (il Dsga potrebbe non assentarsi mai), ma di un incarico di collaborazione con il Dsga che si snoda lungo tutto l'arco dell'anno.</p> <p>Attenzione: non bisogna confondere la retribuzione di questo impegno con l'indennità di funzioni superiori che è una cosa diversa. Questa è prevista dall'art. 52 del T.u. 165/2001 e scatta ogni volta che il Dsga si assenta per periodi superiori a 16 giorni. In questo caso il pagamento è carico del Mef.</p>	<p>Art. 47, accordo 12 maggio 2011 sulle posizioni economiche (riconferma ruolo della contrattazione in materia di sostituzione del DSGA). Art. 52 T.U. 165/2001.</p>
<p>Controlli in materia di contrattazione integrativa (art. 40-bis del d.lgs n. 165/01 come modificato dal d.lgs 150/09).</p> <p>Ruolo dei revisori dei conti.</p>	<p>All'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs n. 165/01 come modificato dal d.lgs n. 150/09 è scritto: " <i>Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo</i>"</p> <p>E assolutamente evidente, dalla legge, che il controllo dei revisori dei conti si "deve" limitare</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 40-bis d.lgs n. 165/01 come modificato dal d.lgs n. 150/09. ▪ Art. 58 DI n. 44/2001 (Regolamento contabilità) ▪ CM n. 7/2010

	<p>legittimamente al "controllo della compatibilita' dei costi" e non ad altro. La stessa circolare del MIUR n. 7/2010 richiama i revisori a verificare prioritariamente i vincoli derivanti dal CCNL, anche con riferimento alle materie contrattabili, che debbono essere espressamente delegate alla contrattazione integrativa dal CCNL.</p> <p>Pertanto, non ha fondamento qualsiasi altra lettura della norma di legge con cui si tenta di accreditare la competenza dei revisori ad intervenire anche sulla legittimità o meno della contrattazione su materie espressamente delegate dall'art 6 del Ccnl/07, perché è vero esattamente il contrario: solo se ci fossero materie non delegate dal Ccnl è legittimo un rilievo.</p> <p>Inoltre, qualsiasi rilievo che si muove sulle varie clausole del contratto di scuola deve essere, oltre che pertinente, non generico ma specifico, preciso, puntuale e motivato con richiami espliciti alle norme. Si tratta di un passaggio obbligatorio che serve a mettere le parti negoziali nelle condizioni di intervenire e modificare, eventualmente, i punti contestati.</p> <p>In taluni casi, ad esempio, viene contestato l'utilizzo delle economie degli anni precedenti, in quanto non più utilizzabili. In questi casi va richiesto in base a quale normativa successiva all'accordo all'Aran del 2008 (art. 2 comma 8 sequenza Ata) tali economie non sarebbero più utilizzabili. Dal momento che non ci sono norme successive in merito alle economie contrattuali, si tratta con tutta evidenza di rilievo infondato.</p>	
--	--	--