

RSU
ELEZIONI DEL
5-6-7 MARZO 2012

BREVI NOTE
SULLA CONTRATTAZIONE
D'ISTITUTO

Indice

Presentazione di Massimo Di Menna.....	pag. 3
Il Decreto Legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) non modifica le materie oggetto della contrattazione di istituto, che continua a svolgersi secondo le norme dell'art. 6 del CCNL	" 4
● La lettera al Ministro Gelmini del Segretario Generale Massimo Di Menna.....	" 8
● Nota 6900 del 1-9-2011 con cui il MIUR indica i criteri che i Dirigenti Scolastici dovranno osservare per l'assegnazione del personale docente e ATA ai plessi e alle sedi staccate per l'a.s. 2011/12	" 11
● La Nota del MIUR n° 1042 dell'8 febbraio 2011, che sostiene l'applicabilità delle "norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL nella parte in cui vengono individuate le materie oggetto di contrattazione sindacale a livello di istituzione scolastica"	" 14
 Brevi note sulla contrattazione di istituto (a cura di Franco Sansotta)	
➤ La RSU (composizione- dimissioni - decadenza - elezioni suppletive - permessi).....	" 15
➤ Le competenze della RSU e gli adempimenti preliminari	" 18
➤ Il contratto di istituto.....	" 18
➤ Il quadro complessivo delle risorse.....	" 21
➤ Il cedolino unico.....	" 22
➤ Storia della RSU.....	" 25
➤ Riferimenti normativi sulla contrattazione nazionale.....	" 31

VICINI ALLE RSU

Con l'autonomia nelle scuole ci sono stati molteplici cambiamenti, non sempre positivi.

La riduzione di risorse finanziarie, i tagli agli organici, l'appesantimento burocratico, la carenza di una formazione concreta e finalizzata, la mancata modernizzazione degli assetti dei processi decisionali, rappresentano davvero troppe criticità, che come UIL Scuola continuiamo ad evidenziare in tutte le sedi e le occasioni.

La funzione sindacale della RSU non può certo dare risposte e soluzioni, essendo il tutto rimesso a come il Governo, la politica nel suo insieme considerano il valore della scuola, ma sicuramente un'attenta partecipazione agli aspetti che sono stati demandati alle relazioni sindacali di scuola (contrattazione, informazione preventiva e successiva) e che fanno perno su un negoziato RSU-dirigente scolastico, può agevolare il lavoro complesso che si svolge.

L'azione della UIL Scuola, e anche la nostra informativa, che si sviluppa con modalità comunicative semplici, mirano ad un ampliamento delle conoscenze e ad uno scambio delle esperienze, per fare in modo che le relazioni sindacali non siano generiche, né improntate al variare della disponibilità dei dirigenti, ma ancorate a regole chiare e a rapidità di negoziato, a certezza di intese.

In fondo in un clima sereno e di trasparenza si lavora con maggiore tranquillità.

Per la UIL il rispetto delle regole, la tutela dei diritti degli insegnanti e del personale ATA non confliggono con la qualità del servizio, a cui tanto teniamo.

Il 5-6-7 marzo 2012 in tutti gli istituti si terranno le elezioni per il rinnovo delle RSU.

Nel ringraziare tutte le nostre RSU per lo splendido lavoro svolto, che ha contribuito –tra l'altro- in misura notevole alla crescita complessiva della nostra Organizzazione, desidero invitarle a proseguire l'esperienza, insieme a quanti vorranno candidarsi per la prima volta.

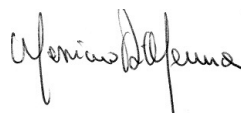
Insieme agli Organi Collegiali, le RSU rappresentano i fondamentali principi della democrazia e della partecipazione, che dobbiamo difendere contro i tentativi di trasformare i luoghi in cui si produce cultura e si formano i cittadini in uffici in cui domina la burocrazia, in cui il dirigente comanda e gli impiegati eseguono.

Candidatevi nelle nostre liste !

La UIL Scuola vi seguirà in tutte le fasi del vostro impegno, chiarendo i vostri dubbi, fornendo gratuitamente la speciale polizza assicurativa, l'assistenza legale, le nostre pubblicazioni e mettendo ogni giorno a disposizione l'impegno e le competenze di tutte le nostre strutture!

Con la UIL Scuola non si è mai soli !

Massimo Di Menna



**Il Decreto Legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta)
non modifica le materie oggetto della contrattazione
di istituto, che continua a svolgersi
secondo le norme dell'art. 6 del CCNL**

Il 15 novembre 2009 è entrato in vigore il D.L. 150/2009 (Decreto Brunetta) relativo alla Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto prevede:

- un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al miglioramento e al riconoscimento del merito;
- la selettività nell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione;
- una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento.

Nella scuola sono sorti subito problemi in quanto, per la specificità del settore, non sono applicabili gli aspetti connessi alla valutazione della performance (tanto che un decreto specifico ha di fatto previsto il rinvio ad ulteriore decreto).

In merito alla contrattazione decentrata sono sorte questioni relative alla "assegnazione del personale ai plessi", regolata quest'anno con la Nota del MIUR (che riportiamo a pag. 13) che –di fatto- fa propri i contenuti del contratto precedente.

Il Decreto 141 (interpretativo del 150) ha chiarito che per la applicazione del Decreto 150 non occorre attendere il rinnovo del CCNL (tra l'al-

tro bloccato), in quanto il riferimento va inteso al successivo contratto integrativo (quindi, per la scuola, già da quest'anno).

Il Decreto 141 nulla dice sulle materie oggetto di contrattazione di istituto che –di fatto- rimangono quelle definite nell'art. 6 del CCNL che prevede la definizione per via pattizia di criteri e retribuzione accessoria e non interferisce con le prerogative del dirigente scolastico in materia di assegnazione di incarichi.

Su tale aspetto – oltre a specifiche sentenze del Giudice del lavoro, aiuta anche la logica: non è ipotizzabile attribuire incarichi senza criteri ed è evidente l'opportunità di avere un quadro condiviso e partecipativo nella gestione del personale.

Citiamo anche, come esempio dell'utilità della contrattazione di istituto, la definizione dei turni del personale ATA.

Se non si definiscono criteri nel contratto di istituto, l'orario di lavoro del personale ATA è regolato dal CCNL, inevitabilmente più rigido.

Nessuna norma (né il 150, né il 141) ha abrogato il contratto nazionale, che rimane unica fonte di regolamentazione del rapporto di lavoro.

E' quindi necessario, anche dal punto di vista dell'Amministrazione, definire nel contratto di istituto la flessibilità necessaria al funzionamento delle singole istituzioni scolastiche e l'utilizzo delle risorse contrattuali del fondo per riconoscere impegno e disagio.

Il risultato dell'azione sindacale si è concretizzato **nell'Accordo con il Governo del 4 febbraio 2011** (di cui il ministro Brunetta continua a ritardare l'attuazione), in cui viene stabilito:

1. che i contratti di istituto continuano ad essere stipulati su TUTTE le materie indicate nell'art. 6 del CCNL in vigore;
2. che gli aspetti premiali previsti dal Decreto stesso non trovano applicazione;
3. che il sistema delle relazioni sindacali, fino al prossimo rinnovo del CCNL, sarà definito in sede ARAN attraverso una specifica trattativa con le Organizzazioni sindacali.

A sostegno della nostra tesi vanno inoltre ricordate:

- A. le sentenze di molti giudici del lavoro, che hanno condannato per attività antisindacale i dirigenti scolastici che avevano ridotto le materie di contrattazione, vincolandoli a contrattare su tutte le materie dell'articolo 6 del CCNL; secondo i giudici, il decreto Brunetta potrà trovare applicazione solo «a seguito del rinnovo del CCNL, che determina ambiti e materie entro le quali deve svolgersi la contrattazione decentrata in ossequio al principio di gerarchia delle fonti contrattuali che viene confermato nello stesso decreto»;
- B. la Nota del MIUR n° 1042 dell'8 febbraio 2011, che sostiene l'applicabilità delle "norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL nella parte in cui vengono individuate le materie oggetto di contrattazione sindacale a livello di istituzione scolastica";
- C. la nota n. 3980 del 16.5.2011 (Cedolino unico), emanata dal MIUR di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in cui si stabilisce che " ... rimangono fermi i controlli, in capo ai revisori dei conti, sulla contrattazione integrativa di Istituto (art. 6 CCNL 2007)".

In conclusione:

- la contrattazione di istituto continua a svolgersi secondo le norme dell'art. 6;
- il decreto 150 sarà applicato alla scuola con il prossimo CCNL relativo al triennio 2013-2015;
- nel frattempo, eventuali modifiche al sistema delle relazioni sindacali saranno definite in sede ARAN attraverso una specifica trattativa con le Organizzazioni sindacali, secondo quanto stabilito nel citato Accordo con il Governo del 4 febbraio 2011.

Riportiamo in proposito tre importanti documenti:

1. la lettera al Ministro Gelmini del Segretario Generale della UIL Scuola Massimo Di Menna;

2. la Nota 6900 del 1-9-2011 con cui il MIUR indica i criteri che i Dirigenti Scolastici dovranno osservare per l'assegnazione del personale docente e a.t.a. ai plessi e alle sedi staccate per l'a.s. 2011/12;
3. la Nota del MIUR n° 1042 dell'8 febbraio 2011, che sostiene l'applicabilità delle "norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL nella parte in cui vengono individuate le materie oggetto di contrattazione sindacale a livello di istituzione scolastica".

N.B.: Le note del MIUR sono indirizzate –tramite i Direttori Generali degli Uffici Scolastici Regionali- ai dirigenti scolastici. Si tratta quindi di ordini di servizio che i dirigenti hanno l'obbligo di osservare.



Prot. 1084 Roma, 09.09.2011

Al Ministro MIUR On. Mariastella Gelmini
Al Capo di Gabinetto MIUR
dott. Vincenzo Nunziata
Al Direttore Generale del personale
dott. Luciano Chiappetta

R O M A

Oggetto: Art. 6 CCNL Scuola- materie di contrattazione di Istituto.

Il recente d. leg.vo integrativo e correttivo dell'art 65, d.leg.vo n. 150/2009, afferma l'immediata applicabilità delle norme del decreto leg.vo n. 150/2009 ai contratti decentrati che si stipulano dopo l'emanazione del citato decreto.

Tale chiarimento legislativo, però lascia impregiudicati alcuni problemi che si sono registrati già nello scorso anno scolastico a causa di una lettura parziale e strumentale della norma da parte di alcuni Dirigenti scolastici e taluni revisori dei conti che, nonostante la chiara circolare della Direzione Generale del MIUR, hanno ritenuto di dare un'interpretazione unilaterale circa le materie che il decreto sottrae alla contrattazione e hanno introdotto notevole conflittualità e contenziosi nelle scuole con ricadute negative sul normale andamento delle attività didattico - educative.

Tali incertezze avevano indotto il Governo a sottoscrivere l'accordo del 4 febbraio con il quale, si demandava alla sede propria dell'ARAN di definirne, nella fase transitoria fino al rinnovo dei Contratti nazionali, le materie che attengono alle "prerogative dirigenziali" che sono sottratte alla contrattazione.

Non è, quindi, in discussione l'obbligo di rispettare i vincoli che pone la legge (d.lgs 165/01 come modificato dal d.lgs 150/09), si tratta di capire se e chi definisce, le materie di contrattazione, in questa fase transitoria in assenza del CCNL che è la sede deputata a farlo ed in particolare, quali sono i confini tra prerogative dirigenziali e prerogative degli organi collegiali tali da potere incidere con quelle previste dal CCNL art. 6, per la contrattazione di Istituto.

Ciò anche in considerazione della specificità del settore Scuola che, è bene ricordarlo, ha prerogative sue proprie riconosciute da norme di rango costituzionale e caratterizzata dalla presenza di norme tutt'ora vigenti: quella degli Organi collegiali della scuola a cui sono riconosciute specifiche prerogative; della Dirigenza Scolastica definita dall'art. 25 del d.lgs 165/01 che riconosce prerogative sue proprie non omologabili alla Dirigenza della Pubblica Amministrazione; del decreto sull'autonomia scolastica anch'essa assunta nel titolo V della Costituzione, tutte prerogative, in particolare per la didattica, quelle del Collegio dei Docenti, di cui il MIUR si deve fare carico.

A nostro parere, la contrattazione, nella formulazione attuale dell'art. 6 del CCNL, è coerente con il decreto 150/09, in quanto non interviene nelle misure inerenti la gestione delle risorse umane e finanziarie, né sulla direzione e l'organizzazione degli uffici (art. 5 del d.lgs 165/01 come modificato dal 150/09), si occupa sostanzialmente dei criteri per la mobilità interna, dei criteri di utilizzazione del personale, dei criteri per definire l'organizzazione dell'orario di lavoro, dei criteri per la ripartizione delle risorse contrattuali e la definizione dei compensi del salario accessorio demandati dal CCNL, non invade le competenze del collegio docenti, né quelle del Consiglio di Istituto, né tantomeno quelle del Dirigente Scolastico.

Pertanto, ritenendo che non sia pensabile che ogni Dirigente scolastico definisca i limiti applicativi del decreto "brunetta", appare opportuno ed urgente, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, la definizione ed emanazione di una direttiva ministeriale che dia ai Direttori Generali Regionali, indicazioni omogenee che consentano alle singole scuole di programmare le attività aggiuntive, attraverso i contratti decentrati, nelle more della definizione della sequenza contrattuale che si dovrà aprire in sede ARAN in attuazione all'accordo del 4 febbraio scorso, già a partire da questi primi giorni di settembre in cui le singole scuole sono chiamate a programmare le attività annuali, in un clima di positività.

La mancanza di chiarimenti, in un quadro di riferimento caratterizzato da incertezza e confusione, comporterà certamente l'accentuarsi del contenzioso e di relazioni sindacali conflittuali che non giova al buon andamento delle attività didattiche che, invece, per svilupparsi positivamente, hanno bisogno di un clima di serenità e certezze di cui il MIUR ne ha la responsabilità.

Il contenzioso, inoltre determina solo problemi relativi alla responsabilità connesse alle spese processuali che, a quanto ci risulta, ricadono, per somme rilevanti, sul bilancio già magro, del MIUR.

Su questo aspetto, occorre che il MIUR definisca un sistema di verifica e controllo sulle decisioni di quei dirigenti scolastici che determinano contenziosi costosi, non sempre motivati.

Tale intervento, deve avere carattere preventivo, per evitare di addossare, successivamente, la relativa responsabilità contabile al singolo dirigente.

In attesa di riscontro, si inviano distinti saluti.

Massimo Di Menna
Segretario Generale



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Prot. n. AOODGPER 6900

Roma, 1°.09.2011

Ai Direttori Generali degli Uffici Scolastici Regionali
LORO SEDI

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-
Dipartimento per la F. P. Servizio Relazioni Sindacali
Corso Vittorio Emanuele II, 116 - 00186 - ROMA

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze –
Dipartimento della Ragioneria Generale
dello Stato – IGOP – Uff. XII
Via XX Settembre, 97 - 00187 - ROMA

Oggetto: Assegnazione del personale scolastico nelle istituzioni scolastiche in più plessi e/o sedi.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota prot. n. DFP 0040466 P-4.17.1.14, ha lasciato a questa Amministrazione l'opportunità di procedere alla stipulazione dell'accordo sulla mobilità annuale per i soli aspetti relativi alle utilizzazioni e alle assegnazioni provvisorie, non ammettendo a certificazione le disposizioni del CCNI afferenti a materie rientranti nel novero delle prerogative datoriali. Infatti, sulla base delle osservazioni svolte dal DFP con la suddetta nota, le materie di cui agli artt. 4 e 15 (assegnazione del personale nei circoli o istituti articolati in più plessi e/o sedi) sono state sottratte alla contrattazione integrativa, trattandosi di materie da ricondurre alla potestà datoriale.

Come è noto le OO.SS. convocate per la stipula dell'ipotesi di contratto per la parte ammessa a certificazione, non hanno ritenuto di sottoscrivere l'accordo nel senso e con i limiti indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In relazione alle suaccennate circostanze, questa Amministrazione, al fine di assicurare il corretto e regolare avvio dell'anno scolastico in ossequio a quanto previsto dall'art. 40 comma 3 ter del D.L.vo

165/01 come modificato dal D.L.vo 150/09, ha provveduto ad emanare apposita Ordinanza Ministeriale n. 64/2011 che ha disciplinato le procedure delle utilizzazioni e delle assegnazioni provvisorie.

Nell'imminenza dell'avvio dell'anno scolastico 2011/12 si rende, altresì, necessario, nelle more della definitiva sottoscrizione del contratto integrativo, fornire istruzioni, nelle more della definitiva sottoscrizione del contratto integrativo per l'assegnazione del personale nelle istituzioni scolastiche costituite in più plessi e/o sedi per assicurare una uniformità di comportamento da parte dei dirigenti scolastici, cui spetta il compito di assegnazione del predetto personale ai plessi e alle sedi staccate.

Il dirigente scolastico, in relazione ai criteri generali stabiliti dal Consiglio di circolo o di istituto e conformemente al piano annuale delle attività deliberato dal Collegio dei docenti assegna i docenti di scuola primaria e infanzia ai plessi e i docenti di I e II grado alle succursali in base ai seguenti criteri:

1. Il rispetto della continuità educativo - didattica dovrà essere considerato obiettivo prioritario.
2. Pertanto tutti i docenti hanno diritto di permanere nel plesso in cui operano, fatto salvo il prioritario utilizzo dei docenti specialisti di lingua nei plessi sprovvisti di docenti specializzati per le ore necessarie a garantire l'insegnamento della seconda lingua a tutti gli alunni aventi titolo in base alla normativa vigente.
3. Nell'assegnazione ai plessi, al fine di assicurare il miglior andamento del servizio scolastico, si terrà conto anche delle specifiche competenze professionali dei docenti (es. conoscenza della lingua inglese in assenza di altri docenti specializzati), in coerenza con quanto previsto dalla progettazione didattico - organizzativa elaborata nel piano dell'offerta formativa, anche sulla base delle opzioni manifestate dai singoli docenti.
4. Il rispetto dei precedenti commi 1 e 2 non impedisce ai singoli docenti di presentare domanda di assegnazione ad altri plessi. Ogni docente infatti ha diritto di essere collocato nel plesso richiesto, compatibilmente con il numero dei posti non occupati in base ai precedenti commi e fatto salvo la necessità di assicurare l'insegnamento della lingua inglese .
5. Le domande di assegnazione ad altro plesso e/o succursale, dovranno essere inviate alla direzione dell'istituto, in tempo utile per il completamento delle operazioni prima dell'inizio delle lezioni.
6. I docenti che assumono servizio per la prima volta nell'istituto,

potranno presentare domanda di assegnazione al singolo plesso e/o succursale, per i posti vacanti dopo le sistemazioni dei docenti già appartenenti all'organico del precedente anno scolastico.

7. In caso di concorrenza di più domande sul medesimo posto o in caso di perdita di posti nel plesso o scuola, l'individuazione sarà disposta nel rispetto della graduatoria formulata in base alla tabella di valutazione dei titoli ai fini delle utilizzazioni allegata all'OM n. 64/2011 concernente le utilizzazioni e le assegnazioni provvisorie del personale docente per l'anno scolastico in corso.
8. Le assegnazioni saranno disposte secondo le seguenti fasi:
 - a. Assegnazione dei docenti che garantiscono l'insegnamento della lingua straniera nella scuola primaria;
 - b. Assegnazione dei docenti che permangono nello stesso plesso;
 - c. Assegnazione dei docenti che hanno fatto domanda di essere assegnati ad un plesso scolastico;
 - d. Assegnazione dei docenti che entrano a far parte dell'organico funzionale dell'istituto per la prima volta.
9. I docenti possono presentare motivato reclamo al dirigente scolastico entro cinque giorni dalla pubblicazione all'albo della scuola del provvedimento di assegnazione.

Il dirigente scolastico, su richiesta degli interessati, assegna il personale ATA alle sedi associate, alle succursali e ai plessi sulla base dei seguenti criteri:

- 1) mantenimento della continuità nella sede occupata nel corrente anno scolastico;
- 2) maggiore anzianità di servizio;
- 3) disponibilità del personale stesso a svolgere specifici incarichi previsti dal CCNL;
- 4) le domande di assegnazione ad altro plesso, succursale o sede associata, dovranno inviate alla direzione dell'istituto, prima dell'inizio delle lezioni.
- 4) Il personale ATA può presentare motivato reclamo al dirigente scolastico entro cinque giorni dalla pubblicazione all'albo della scuola del provvedimento di assegnazione.

Le predette operazioni saranno oggetto di informativa sindacale ai sensi dell'art. 6 del CCNL – comparto scuola

Il Direttore Generale
F.to Luciano Chiappetta



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per l'istruzione
Direzione generale per il personale scolastico

Nota n. 1042 - Roma, 8 febbraio 2011

Oggetto: Certificazione di compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa di istituto – A.s. 2010/2011.

Con riferimento all'oggetto, si ritiene utile richiamare l'attenzione su quanto già precisato con nota n. AOODGPER. 8578 del 23 settembre 2010 in ordine alla necessità che "le procedure di utilizzo del personale scolastico si svolgano nel quadro normativo e contrattuale di riferimento attualmente vigente".

Pertanto si ritiene, anche in considerazione del fatto che l'anno scolastico è ormai avanzato, **che siano applicabili le norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL Comparto Scuola sottoscritto il 29 novembre 2007 nella parte in cui vengono individuate le materie oggetto di contrattazione sindacale a livello di istituzione scolastica.** Restano comunque ferme le contrattazioni in ogni modo concluse.

Tanto si comunica con preghiera di diffusione presso le istituzioni scolastiche interessate.

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Luciano Chiappetta

BREVI NOTE SULLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

a cura di Franco Sansotta

L'iter completo della contrattazione di istituto, dagli adempimenti preliminari alla sottoscrizione dell'Accordo, è illustrato in una serie di schede sintetiche nell' "Agenda della RSU 2011-2012" che – come ogni anno- sin dai primi di settembre viene fornita gratuitamente dalla UIL Scuola alle RSU elette nelle proprie liste.

Riportiamo nella presente pubblicazione 4 schede che riguardano:

1. la RSU (composizione- dimissioni - decadenza - elezioni suppletive - permessi);
2. le competenze della RSU e gli adempimenti preliminari della contrattazione di istituto;
3. le novità del cedolino unico, che da quest'anno entra in vigore anche per il personale della scuola;
4. la storia della RSU.

LA RSU

(Composizione, elezione, durata dell'incarico, dimissioni, incompatibilità)

Le norme che regolano i doveri, i diritti e le competenze delle RSU sono contenute nell' "Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni", sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali in data 7-8-1998.

La RSU è un organo unitario di rappresentanza collegiale che, in mancanza di unanimità, decide a maggioranza.

La composizione della RSU è determinata in base al numero dei dipendenti di ogni singola scuola:

- fino a 200 dipendenti: 3 RSU;

- da 201 a 3000 dipendenti: 3 RSU, più altre 3 per ogni 300 dipendenti (o frazione) oltre i 200 iniziali.

Elezione: gli eletti vengono proclamati dalla Commissione elettorale e da quel momento entrano in carica, senza alcuna ulteriore formalità.

Durata dell'incarico: 3 anni, al termine dei quali la Rsu decade. Non essendo prevista la proroga, le nuove elezioni vengono indette 3 mesi prima della scadenza del mandato.

Incompatibilità. E' prevista con cariche in organismi istituzionali e con cariche esecutive in partiti o movimenti politici. L'appartenenza agli Organi Collegiali della scuola non costituisce motivo di incompatibilità.

Dimissioni:

- sono una questione interna alla Rsu, sulla quale il dirigente non ha competenza;
- vanno presentate per iscritto alla Rsu ;
- il componente dimissionario viene sostituito con il primo dei non eletti nella stessa lista;
- l'accettazione delle dimissioni ed il nominativo del subentrante vengono comunicate dalla Rsu al dirigente ed al personale della scuola;
- se la lista è esaurita, il posto resta vacante.

DECADENZA DELLA RSU ED ELEZIONI SUPPLETIVE

Oltre che per fine mandato e per dimissioni, i singoli componenti la RSU decadono in caso di cessazione dal servizio o di trasferimento ad altra scuola; anche in questo caso i componenti decaduti vanno sostituiti con il primo dei non eletti nella stessa lista.

Se –nel corso del triennio successivo all'elezione- decade o si dimette più del 50 % degli eletti e non è possibile sostituirli con altri componenti la stessa lista, decade tutta la Rsu e si procede a nuove elezioni.

In questo caso i sindacati rappresentativi a livello territoriale concordano - entro 5 giorni- con il dirigente la data delle elezioni suppletive, che si devono tenere entro 50 giorni dalla decadenza della RSU.

Durante tale periodo le relazioni sindacali -compresa la contrattazione- si svolgono con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e con i componenti la Rsu rimasti in carica.

I PERMESSI RETRIBUITI delle RSU

Come si calcolano: per ogni anno scolastico il monte ore dei permessi è costituito da 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente a tempo indeterminato (art. 6 del Contratto Quadro ARAN-OOSS del 9 ottobre 2009).

Come si utilizzano.

Il monte ore così determinato è attribuito alla Rsu nel suo insieme e viene utilizzato dalla stessa Rsu (attraverso un regolamento interno) in base alle attività che prevede di svolgere nel corso dell'anno scolastico, con le seguenti possibili finalizzazioni:

- per le attività connesse al ruolo delle Rsu, comprese le relazioni sindacali con il dirigente che si svolgono -di norma- al di fuori dell'orario di lavoro, oppure -se è ritenuto opportuno- utilizzando le ore di permesso;
- per partecipare ad iniziative delle organizzazioni sindacali; per questo particolare tipo di impegno è possibile attribuire un certo numero di ore ad ogni singolo componente la Rsu, che le utilizza autonomamente per i rapporti con il sindacato.

Cumulo delle ore di permesso.

- Il docente Rsu, per motivi legati alla continuità didattica, può cumulare le ore di permesso fino ad un massimo di 12 giorni all'anno e per non più di 5 giorni ogni due mesi.
- Il personale ATA eletto Rsu può cumulare fino a 20 giorni di permesso all'anno, senza sostituzione.

Per ottenere i permessi:

- la comunicazione-richiesta di permesso va presentata per iscritto al dirigente che ne prende atto, registra le ore utilizzate e verifica il rispetto dei vincoli previsti per il cumulo; è opportuno che la comunicazione pervenga al dirigente in tempo utile per facilitare la predisposizione delle sostituzioni o degli adattamenti di orario, al fine di limitare il più possibile disagio agli studenti ed alle famiglie;
- l'eventuale impedimento dell'uso del permesso deve essere immediatamente comunicato e adeguatamente motivato alla Rsu da parte del dirigente che -in caso contrario- è passibile di denuncia per comportamento antisindacale.

Le competenze della RSU e gli adempimenti preliminari della contrattazione di istituto

Il primo impegno della RSU è di occuparsi esclusivamente delle materie che il CCNL affida alle sue competenze negli articoli 6 – 9 – 33 – 34 – 43 – 47 – 65 comma 1 – 87 – 88, evitando accuratamente di entrare nel merito delle competenze e delle responsabilità:

- **del collegio dei docenti**, che decide su tutte le questioni attinenti la didattica e delibera il POF, le funzioni strumentali, il Piano delle attività dei docenti ed il Piano per l'aggiornamento;
- **del consiglio di istituto**, che può intervenire sugli aspetti organizzativi e amministrativi del servizio scolastico;
- **del dirigente**, che rappresenta l'amministrazione e –in base ai criteri definiti nel contratto- assegna gli incarichi, ne verifica lo svolgimento e liquida i relativi compensi subito dopo la conclusione e –comunque- entro e non oltre il 31 agosto;
- **delle Organizzazioni sindacali**, che assistono i lavoratori nella tutela dei loro interessi.

Il contratto di istituto

I tempi della contrattazione sono definiti nell'art. 6 del CCNL, che stabilisce:

- l'inizio della trattativa entro il 15 settembre di ogni anno;
- l'obbligo del dirigente di presentare la propria proposta contrattuale entro i 10 giorni lavorativi dalla data di inizio della trattativa;
- la sottoscrizione dell'Accordo entro il 30 novembre.

Le risorse della contrattazione sono finalizzate esclusivamente alla realizzazione di attività e di servizi tendenti alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta formativa che ciascuna scuola –in base al principio dell'autonomia- decide ogni anno di attuare, tenendo conto delle esigenze degli alunni, delle famiglie e della domanda proveniente dal territorio.

La destinazione delle risorse è definita in due documenti fondamentali che la RSU deve conoscere fin dall'inizio della trattativa:

1. la delibera del Collegio dei docenti che stabilisce le iniziative di tipo didattico da svolgere nel corso dell'anno scolastico in favore degli alunni o dei cittadini del territorio e da retribuire con il fondo di istituto (si tratta –in buona sostanza- della parte didattica del POF);
2. il piano annuale delle attività del personale ATA che il DSGA –sentito il personale- propone su tutta la materia inerente l'organizzazione del lavoro e l'articolazione dell'orario e che il dirigente adotta dopo aver verificato la congruenza rispetto al POF (art. 53 del CCNL); il piano definisce gli incarichi ed i servizi da retribuire con il fondo di istituto e con le risorse dell'art. 47 del CCNL.

Con il contratto di istituto, la RSU ed il dirigente scolastico trovano l'accordo per:

- la definizione dei criteri e delle modalità di assegnazione al personale docente e ATA delle attività e degli incarichi stabiliti nei due documenti sopra indicati;
- la determinazione dei compensi forfettari nei casi previsti dal CCNL (funzioni strumentali, compenso a 2 collaboratori del dirigente, ecc.).

Utilizzazione delle risorse. Le risorse per le attività aggiuntive costituiscono la retribuzione accessoria del personale e pertanto non possono essere accantonate, ma devono –al contrario- essere tutte impegnate per l'attuazione delle attività deliberate.

E' consigliabile tuttavia tenere da parte una piccola percentuale per non trovarsi in difficoltà:

- nel caso in cui si verifichi qualche errore nel calcolo delle spese;
- per esigenze non previste che possono verificarsi nel corso dell'anno.

Resta comunque valida la norma –ribadita nella Sequenza contrattuale sottoscritta il 28 maggio 2008- per cui "Le risorse del fondo non utilizzate alla fine dell'esercizio finanziario sono riutilizzate nell'esercizio successivo".

Il quadro complessivo delle risorse destinate al personale

Tutte le risorse destinate alla retribuzione accessoria del personale vanno attribuite con i criteri definiti nel contratto di istituto. Ne forniamo l'elenco:

1. Risorse del Fondo di Istituto assegnate in base ai punti di erogazione del servizio ed alla consistenza organica del personale (CCNL 23-1-09, art. 4)	€
2. Risorse per le funzioni strumentali (CCNL 29-11-07, art. 33)	€
3. Risorse per le attività complementari di educazione fisica (art. 87)	€
4. Risorse per incarichi e compiti del personale ATA (art. 47)	€
5. Risorse per progetti contro la dispersione (art. 9)	€
6. Risorse provenienti da leggi (es. la 440/'97 per l'ampliamento dell'offerta formativa)	€
7. Risorse provenienti dall'Unione Europea, progetti nazionali, Enti pubblici o privati	€
Risorse non utilizzate l'anno precedente	€.....
TOTALE	€.....

Prima dell'inizio della trattativa –in sede di informazione preventiva– è opportuno che la RSU chieda al dirigente il prospetto di tutte le risorse spettanti alla scuola per la retribuzione accessoria del personale, ai sensi dell'art. 6, c. 2 lettera "b" del CCNL.

Anno scolastico 2011 – 2012. Una novità.

CON IL CEDOLINO UNICO, LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA VIENE LIQUIDATA DIRETTAMENTE IN BUSTA PAGA.

Resta invariata tutta la normativa sulla contrattazione di istituto.

Istituito con l'art 2 comma 197 della legge n. 191 del 23 dicembre 2009 (legge finanziaria 2010), da quest'anno scolastico il "cedolino unico" entra in vigore anche nella scuola.

Tre sono le novità più importanti:

1. le singole scuole non gestiscono più direttamente le risorse della retribuzione accessoria del personale, ma –all'inizio dell'anno scolastico- riceveranno solo la comunicazione delle somme spettati per i diversi istituti contrattuali: fondo di istituto (art. 85) – funzioni strumentali (art. 33) – compiti del personale ATA (art. 47) – attività complementari di educazione fisica (art. 87);
2. le scuole stesse non liquideranno più materialmente le competenze accessorie, ma dovranno limitarsi a comunicare al Tesoro gli importi dovuti a ciascun dipendente, a mano a mano che le attività verranno concluse;
3. i dipendenti troveranno mensilmente nel cedolino dello stipendio:
 - lo stipendio fisso +
 - il compenso accessorio per le attività e gli incarichi aggiuntivi svolti nel mese di riferimento o nei mesi precedenti.

Lo stabilisce la nota n. 3980 del 16.5.2011, emanata dal MIUR di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, che fornisce alle scuole le istruzioni per l'attivazione della nuova modalità di pagamento.

Rispetto alla contrattazione di istituto, entrano nel "cedolino unico" i compensi accessori che riguardano:

1. tutte le attività e gli incarichi liquidati con il fondo d'istituto (art 88);
2. le funzioni strumentali (art 33);
3. gli incarichi specifici del personale ATA (art. 47);
4. le attività complementari di educazione fisica (art. 87);
5. le ore aggiuntive svolte dal docente tutor agli studenti universitari che svolgono il tirocinio presso la scuola (art 43, c.4).

Continuano invece ad essere pagati secondo le modalità ordinarie:

- i compensi per il personale coinvolto nei progetti relativi alle aree a rischio (art. 9 del CCNL);
- i compensi erogati dalle scuole con risorse assegnate da enti terzi Enti locali, Unione Europea, ecc.).

I vantaggi della nuova normativa.

Oltre ad accelerare i tempi della riscossione degli importi dovuti, le nuove norme presentano ulteriori vantaggi per il personale, per le RSU e per la correttezza della contrattazione di istituto, che di seguito evidenziamo.

- Dal momento che le scuole non “maneggiano” più direttamente le risorse di origine contrattuale, non sarà più possibile utilizzarle per altri fini che non siano quelli stabiliti nel CCNL.
- Sarà finalmente chiaro che le spese di funzionamento, le supplenze e le “ore eccedenti”, sono a totale carico dello Stato, e non del fondo.
- Sin dall’inizio dell’anno scolastico, ogni scuola conoscerà (attraverso una comunicazione ufficiale scritta) le disponibilità finanziarie per la qualificazione e l’ampliamento dell’offerta formativa, suddivise secondo i 4 obiettivi a cui sono destinate:
 1. tanti euro per il fondo di istituto, da utilizzare per le attività definite nell’art. 88 del CCNL;
 2. tanti euro per le funzioni strumentali, da utilizzare per le attività definite nell’art. 33 del CCNL;
 3. tanti euro per le attività del personale ATA, da utilizzare per le finalità definite nell’art. 47 del CCNL;
 4. tanti euro per le attività complementari di educazione fisica, da utilizzare per le attività definite nell’art. 87 del CCNL.
- Sulla base della comunicazione del MIUR sulla disponibilità finanziaria, le risorse di origine contrattuale potranno essere impegnate sin dall’inizio dell’anno scolastico sia per la elaborazione e l’appro-

vazione del POF, sia per la trattativa e la sottoscrizione del contratto di istituto.

Vista la normativa sul cedolino unico, è opportuno che la RSU chieda che nel contratto venga inserita una norma che obbliga la scuola a segnalare al Tesoro i nominativi del personale ed i relativi compensi accessori a mano a mano che le attività aggiuntive vengono svolte. **Resta comunque confermato l'art. 6, c. 4 del CCNL che fissa al 31 agosto di ogni anno il termine ultimo per l'erogazione dei compensi accessori per le attività svolte.**

Le nuove disposizioni relative al cedolino unico non modificano le norme sulla contrattazione di istituto definite nel CCNL.

In particolare, la Nota del MIUR ribadisce che:

- la contrattazione si svolge sulle materie definite nell' art. 6;
- la trattativa deve iniziare non oltre il 15 settembre ed entro i successivi 10 giorni lavorativi il dirigente formalizza la propria proposta contrattuale;
- il contratto, sottoscritto entro il 30 novembre ed inviato ai revisori dei conti nei successivi 5 giorni, entra in vigore successivamente alla certificazione positiva da parte dei revisori, ovvero decorsi 30 giorni senza che gli stessi sollevino rilievi;
- al momento della sottoscrizione definitiva del contratto di Istituto, le somme devono considerarsi vincolate ed è necessario che segua tempestivamente il conferimento al personale degli incarichi allo svolgimento delle attività previste dall'accordo;
- con il conferimento degli incarichi e la conseguente individuazione del beneficiario e dell'importo individuale da corrispondere, sorge l'obbligazione giuridicamente perfezionata che impegna le Istituzioni scolastiche a disporre la liquidazione delle competenze, che deve avvenire **comunque** entro il 31 agosto di ogni anno;
- le somme del fondo non spese rimangono nella disponibilità dell'Istituto e potranno essere utilizzate nelle contrattazioni successive.

STORIA DELLA RSU E DELLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro.

Prima del 1993, il rapporto di lavoro del personale della scuola era regolato secondo norme di diritto pubblico (leggi, decreti, ordinanze) per cui tutte le scuole del Paese osservavano gli stessi orari e svolgevano gli stessi programmi e le stesse attività.

Dal momento che anche i diritti e i doveri del personale erano definiti per legge, restava solo la necessità di adeguare periodicamente gli stipendi al costo della vita, a cui si provvedeva ogni 3 anni con una serie di incontri tra il Governo (rappresentato dai Ministri del Tesoro, della Funzione Pubblica e della Pubblica Istruzione) e le Parti Sociali (Confederazioni e Sindacati della scuola).

Non era una trattativa vera e propria, perchè l'Accordo sottoscritto non era definitivo, poteva essere modificato unilateralmente dal Governo ed entrava in vigore successivamente come Decreto del Presidente della Repubblica.

Le controversie tra il dipendente e l'Amministrazione erano affidate al ricorso gerarchico.

L'ultimo Accordo del personale della scuola definito con questo sistema è contenuto nel DPR n° 399 del 23 agosto 1988, valido per il periodo 1° gennaio 1988 – 31 dicembre 1990. Composto di soli 31 articoli, il provvedimento tratta prevalentemente questioni di carattere economico (14 articoli) stabilisce l'orario di servizio (compreso il part-time), dedica ben 5 articoli alla mobilità del personale, contiene norme sulla formazione e l'aggiornamento e precisa all'art. 24 che "La ricorrenza del Santo Patrono, se ricadente in giornata lavorativa, è considerata aggiuntiva al congedo ordinario di cui all'art. 25".

Rispetto ai 150 articoli del Contratto attualmente in vigore, possiamo dire che si tratta di un testo non eccessivamente complicato.

La contrattazione di istituto.

La contrattazione di istituto nasce con il CCNL 1998-2001 del 26-5-1999 ed ha come presupposti alcuni provvedimenti emanati tra il 1993 ed il 1998:

- il Decreto Legislativo n° 29 del 3 febbraio 1993, che delegifica la disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti;
- l'art. 21 della legge n° 59 del 15 marzo 1997, che attribuisce l'autonomia agli istituti scolastici;
- il Decreto Legislativo n° 59 del 6 marzo 1998 che istituisce la qualifica dirigenziale per i capi di istituto che escono dal comparto scuola e sono collocati in una specifica area contrattuale;
- l'Accordo Quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni del 7 agosto 1998.

La svolta.

Con il Decreto Legislativo n° 29 del 3 febbraio 1993, inizia la privatizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti per cui importanti aspetti economici e normativi non sono più regolamentati per legge, ma vengono affidati alla contrattazione fra le parti.

Non si arriva ad una contrattualizzazione piena, sia perché su alcune materie rimane la riserva di legge, sia perché l'ARAN (l'Agenzia che rappresenta il Governo nei negoziati del pubblico impiego) ha una autonomia limitata dalle direttive che riceve dal Governo, in cui sono definite le risorse disponibili e le indicazioni di carattere normativo.

Si tratta comunque di una svolta che, nel giro di otto anni (dal 1995 al 2003) attraverso la sottoscrizione di 4 CCNL, introduce la contrattazione integrativa prima a livello nazionale e provinciale e –successivamente- a livello regionale e di singolo istituto.

La scuola cambia profondamente e cambiano le condizioni di lavoro del personale: da una scuola dominata dai programmi e dalle circolari ministeriali, si passa gradualmente ad una scuola

- che programma ogni anno le proprie attività sulla base delle esigenze degli alunni e del territorio;
- che utilizza risorse proprie per qualificare ed ampliare l'offerta formativa;
- che organizza attività in orario extracurricolare e retribuisce le prestazioni del personale disposto a svolgere attività aggiuntive o ad intensificare le proprie mansioni o ad assumere ulteriori compiti e responsabilità;
- che stabilisce al proprio interno i criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi, dei turni e delle attività aggiuntive attraverso una contrattazione che si svolge ogni anno tra il dirigente scolastico che rappresenta l'amministrazione e le RSU che rappresentano il personale.

Questo processo si accompagna, si intreccia, e viene anche condizionato da tre importanti provvedimenti, ancora oggi non del tutto attuati:

- la modifica del Titolo V della Costituzione e l'attribuzione alle Regioni di alcune competenze in materia di istruzione;
- l'autonomia scolastica;
- il decentramento dell'Amministrazione Centrale e –soprattutto- l'istituzione delle Direzioni regionali che rilevano diverse competenze del Ministero e quelle dei Provveditorati agli studi.

Il passaggio dalle norme di legge al contratto di istituto è un percorso graduale; proviamo a ripercorrerlo attraverso i quattro contratti sottoscritti con L'ARAN tra il 1995 ed il 2003.

CCNL 1994-97, sottoscritto il 4 agosto 1995

Comincia lo sviluppo del sistema delle relazioni sindacali che prevede:

- il contratto collettivo nazionale di comparto (CCNL);
- 8 contratti decentrati a livello nazionale (art. 5, c. 4)
- 8 contratti decentrati a livello provinciale (art. 5, c. 5)

Nelle singole scuole sono previsti solo l'informazione e l'esame (art. 9).

CCNL 1998-2001, sottoscritto il 26-5-1999

Introduce il Contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) e prevede:

- 13 contratti decentrati a livello nazionale (art. 4);
- 5 contratti a livello provinciale.

Introduce inoltre la contrattazione di istituto (art. 6), assegnandole 6 materie, dal momento che il Decreto Legislativo n. 59/98 ha attribuito ai presidi la qualifica dirigenziale.

CCNL relativo al biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 15-3-2001:

Introduce la contrattazione regionale, che tratta le materie precedentemente di competenza dei livelli nazionale e provinciale.

CCNL 2002-2005, sottoscritto il 24-7-2003:

- alleggerisce la contrattazione decentrata nazionale: è abolito il CCNI e dei 12 contratti che si stipulavano con il Ministero rimane solo la mobilità e l'utilizzazione del personale;

- elimina la contrattazione provinciale, contemporaneamente alla soppressione dei Provveditorati agli studi;
- rafforza la contrattazione regionale, assegnandole complessivamente 9 materie;
- conferma e potenzia la contrattazione di istituto a cui vengono assegnate le 6 materie dell'art. 6 e altre 5 espressamente richiamate nel testo del Contratto.

Il CCNL 2006-2009, sottoscritto il 29-11-2007, è il contratto ancora in vigore che negli articoli 4 e 6 definisce:

- **4 contratti integrativi a livello nazionale** (mobilità – formazione – criteri per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali – criteri per l'attribuzione delle risorse per le aree a rischio);
- **9 contratti integrativi a livello regionale** (tutela della salute nell'ambiente di lavoro – risorse per le aree a rischio – formazione – utilizzazione del personale – verifica dei risultati delle attività di formazione – permessi per il diritto allo studio – modalità per lo svolgimento delle assemblee territoriali e l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali – procedure di raffreddamento della conflittualità contrattuale a livello di istituto – commissione bilaterale per l'assistenza e supporto delle relazioni sindacali sul territorio regionale);
- **il contratto integrativo di istituto che interviene su 6 materie** (utilizzo del personale in rapporto al POF ed al piano delle attività del personale ATA – criteri per l'assegnazione del personale alle sezioni staccate ed ai plessi – diritti sindacali e contingenti di personale in caso di sciopero – sicurezza nei luoghi di lavoro – criteri di ripartizione del fondo di istituto per l'attribuzione dei compensi accessori – criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto).

Nel giro di otto anni siamo passati da una contrattazione decentrata esclusivamente a livello nazionale e provinciale ad una contrattazione regionale e di singolo istituto, con la scomparsa del livello provinciale.

Nel febbraio 2001 le Confederazioni sottoscrivono con l'ARAN il Contratto quadro in materia di conciliazione e arbitrato: le controversie con l'Amministrazione non si affidano più al tradizionale ricorso gerarchico, ma alla diffida, all'arbitrato, al ricorso al giudice del lavoro.

RSU, contratto di istituto e autonomia scolastica

La contrattazione di istituto e l'elezione delle RSU sono la logica conseguenza dell'autonomia scolastica, senza la quale non avrebbero ragione di esistere.

Prima dell'autonomia, infatti, tutte le categorie del personale della scuola svolgevano le proprie mansioni ed i propri obblighi di servizio in maniera assolutamente uniforme, secondo norme definite attraverso leggi, decreti e ordinanze validi su tutto il territorio nazionale. L'assenza della retribuzione accessoria determinava anche un livellamento retributivo.

L'autonomia scolastica, istituita con l'art. 21 della legge n° 59 del 1997, consente ad ogni singolo istituto di ampliare e di organizzare il servizio e le attività secondo le esigenze degli alunni e delle famiglie, utilizzando al meglio le professionalità del personale docente e ATA, rispondendo alle richieste culturali del territorio, modificando sia gli impegni e le modalità di prestazione del servizio da parte del personale, sia l'organizzazione del lavoro all'interno dei singoli istituti.

Si introducono per la prima volta nella scuola la retribuzione accessoria, il principio della responsabilità ed il concetto di flessibilità: la scuola non si limita più ad attuare programmi e a trasmettere contenuti, ma diventa titolare dell'offerta formativa nel territorio in cui opera.

È a questo punto che interviene la contrattazione di istituto, che stabilisce modalità e criteri per accedere alla retribuzione accessoria, garantisce trasparenza e partecipazione nell'assegnazione dei compiti, degli incarichi, dei turni e delle responsabilità del personale e sostiene il modello di autonomia.

Questo stretto collegamento tra autonomia e contrattazione di istituto è ben evidenziato nell'art. 6 del CCNL 26-5-1999 che, "contestualmente con la piena attuazione dell'autonomia scolastica e con l'attribuzione della dirigenza ai capi di istituto" stabilisce che "ciascuna istituzione scolastica è sede di contrattazione integrativa, nel rispetto delle competenze del capo di istituto e degli organi collegiali".

Le RSU non intervengono su tutte le problematiche della scuola, ma si inseriscono, con le proprie specifiche competenze, in un sistema in cui continuano ad operare gli Organi Collegiali, in coerenza con il POF.

Ne consegue che il primo impegno delle RSU è di attenersi ai compiti definiti nel CCNL, evitando di intervenire sia sulla didattica (di esclusiva competenza del Collegio dei docenti) sia su questioni organizzative e finanziarie (di competenza del Consiglio di istituto).

Il contratto di istituto è quindi un diritto ed uno strumento di tutela dei lavoratori e come tale va perseguito e sottoscritto nei tempi stabiliti, nell'interesse di tutti:

- **nell'interesse della scuola**, perché detta le norme di svolgimento di tutte le attività deliberate per ogni anno scolastico;
- **nell'interesse del personale**, che conosce le norme che regolano i doveri, i diritti e gli impegni che lo attendono nel corso dell'anno scolastico e l'entità dei compensi per le attività aggiuntive;
- **nell'interesse del dirigente**, che –ferme restando tutte le sue prerogative- attua il Pof non in maniera discrezionale, ma con le modalità ed i criteri concordati con i rappresentanti dei lavoratori.

Riferimenti normativi sulla contrattazione nazionale

- **Legge 11 luglio 1980, n° 312 (Nuovo assetto retributivo-funzionale del personale civile e militare dello Stato).** Le norme sul personale della scuola sono contenute nel Titolo II, articoli 42-65.

- Triennio 1985-87 DPR 10 aprile 1987 n° 209 (42 articoli)

- Triennio 1988-90 DPR 23 agosto 1988 n° 399 (31 articoli)

- Triennio 1991-93 Il Governo (Andreotti VII) e le Organizzazioni sindacali chiudono la trattativa senza aver raggiunto alcun accordo

- Quadriennio 94-97 CCNL sottoscritto il 4-8-1995 (82 articoli)

- Quad.nio 1998-2001 CCNL sottoscritto il 4-8-1995 (82 articoli)
 CCNI sottoscritto il 31-8-1999 (61 articoli)

- Quad.nio 2002-2005 CCNL sottoscritto il 24-7-2003 (143 articoli)

- Quad.nio 2006-2009 CCNL sottoscritto il 29-11-2007 (150 articoli)

- Triennio 2010-2012 Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n.78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria ...) ha bloccato il CCNL relativo al triennio 2010-2012.

