

**ANIEF**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE

**FN**

## La contrattazione integrativa decentrata

# Di cosa parleremo?

- Contrattazione integrativa d'istituto



# LA CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO

**1. MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI**

**2. PARTE ECONOMICA**



# MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

*Informazione, confronto e  
contrattazione integrativa*



ANIEI  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE  
**AN**

# LE RELAZIONI SINDACALI: LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Ciascuna istituzione scolastica è sede di relazioni sindacali e di contrattazione integrativa.

La delegazione trattante è composta:

Per la parte pubblica:

– dal **Dirigente scolastico**, che può essere assistito da suoi collaboratori e/o dal DSGA.

Per la parte sindacale:

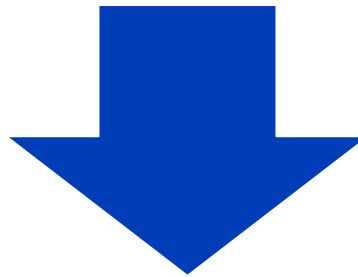
– **dalla RSU d'Istituto**, che assume le decisioni a maggioranza dei propri componenti.

– **dai rappresentanti territoriali** delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.



# CCNL 16/18

*(art. 4 comma 5)*



Le clausole del CCNL 16/18 **sostituiscono integralmente** tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL **che riguardano** gli obiettivi e gli strumenti delle **relazioni sindacali**, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento.

# LE RELAZIONI SINDACALI: MODELLI



Il CCNL Istruzione e Ricerca 2016/18 articola le relazioni sindacali in due modelli relazionali:



- **Partecipazione**
- **Contrattazione integrativa**

# LE RELAZIONI SINDACALI: LIVELLI





# PARTECIPAZIONE

La partecipazione è finalizzata ad instaurare **forme costruttive di dialogo tra le parti**, su atti e decisioni di **valenza generale**, in materia di organizzazione o aventi riflesso sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

Si articola in: **informazione, confronto e organismi paritetici.**



ANIEF  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE  
FN

# IL CONFRONTO -1

(artt. 6 e 22 CCNL 2016/18)

*Il confronto* è una nuova modalità di partecipazione introdotta dal CCNL 2016/2018 con cui è possibile instaurare un **dialogo approfondito** sulle materie previste, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare attivamente alla definizione di diverse misure che l'Amministrazione vuole adottare.



# IL CONFRONTO -2

(artt. 6 e 22 CCNL 2016/18)

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

- **l'articolazione dell'orario del personale docente e l'orario del personale ATA;** aspetto da non confondere con l'individuazione delle fasce di flessibilità, che invece è materia di contrattazione;
- **i criteri per l'individuazione del personale** da utilizzare nelle attività retribuite con il FIS;



# IL CONFRONTO -3

(artt. 6 e 22 CCNL 2016/18)

□ l'assegnazione del personale ai punti di erogazione del Comune sede dell'istituzione scolastica, ad eccezione di quella su comuni diversi perché demandata a contrattazione a livello di singola scuola per esplicita delega del contratto nazionale integrativo sulla mobilità;

□ i criteri per fruire dei permessi per l'aggiornamento, la prevenzione di misure di stress da lavoro correlato e fenomeni di burn out.



# IL CONFRONTO -4

(artt. 6 e 22 CCNL 2016/18)

- **RSU e Sindacati** a seguito dell'informazione – entro 5 gg – possono **chiedere il confronto** e di conseguenza il DS deve convocare l'incontro (Art. 6).
- Il **DS** può proporre alla RSU ed ai sindacati **l'apertura del confronto**, contestualmente all'invio dell'informazione (Art. 6).



# IL CONFRONTO -5

(artt. 6 e 22 CCNL 2016/18)

- Il periodo del confronto non può essere superiore a **15 gg** (Art. 6) ed al termine del confronto è redatta una **sintesi dei lavori e delle posizioni emerse** (in pratica un verbale).
- Nel periodo del **confronto** le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso (Art. 8).
- Considerato il periodo del confronto ed i tempi congrui alle operazioni di avvio dell'anno scolastico, **nonché l'obbligo di non assumere** iniziative unilaterali durante il confronto **è consigliabile** che il DS proponga l'apertura del confronto contestualmente all'invio delle informazioni.



# L'INFORMAZIONE - 1

(artt. 5 e 22 CCNL 2016/18)



L'**informazione** rappresenta la base e il presupposto per un corretto e compiuto esercizio delle relazioni sindacali. Consiste nella (**tempestiva**) trasmissione di dati ed elementi conoscitivi dal DS ai soggetti sindacali per prendere conoscenza delle questioni inerenti le materie di confronto e di contrattazione integrativa.

# L'INFORMAZIONE -2

(artt. 5 e 22 CCNL 2016/18)

Sono **materie di informazione** annuale le seguenti (art. 5 e 22 CCNL 2016-18):

- la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.
- tutte le materie oggetto di confronto e contrattazione;





# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

(artt. 7 e 22 e CCNL 2016/18)



La **contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

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

- l'attuazione della normativa in materia di **sicurezza** nei luoghi di lavoro;
- i criteri per la **ripartizione** delle risorse del **MOF**;
- i criteri per l'attribuzione dei **compensi accessori**, ai sensi dell'art.45 comma 1 D.lgs 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 destinati alla remunerazione del personale;



# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

(artt. 7 e 22 e CCNL 2016/18)



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

- l'attuazione della normativa in materia di **sicurezza** nei luoghi di lavoro;
- i criteri per la **ripartizione** delle risorse del **MOF**;
- i criteri per l'attribuzione dei **compensi accessori**, ai sensi dell'art.45 comma a1 D.lgs 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 destinati alla remunerazione del personale;



# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA -1

(artt. 7 e 22 CCNL 2016/18)

- i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla **valorizzazione del personale**, compresi quelli riconosciuti al personale docente, ai sensi dell'art. 1 comma 127 della Legge 107/2015;
- i criteri e le modalità di applicazione dei **diritti sindacali**, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della Legge 146/90;
- i criteri per l'individuazione di **fasce temporali di flessibilità** oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;



# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA -2

(artt. 7 e 22 CCNL 2016/18)

- di **ripartizione delle risorse per la formazione del personale** nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti al livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (**diritto alla disconnessione**);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle **innovazioni tecnologiche** e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;
- le modalità ed i criteri con i quali assegnare i docenti ai posti delle **sedi staccate/plessi situati in comuni diversi** rispetto a quello sede di organico.



# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: TEMPISTICA E FASI

(artt. 7 e 22 CCNL 2016/18)



- La sessione negoziale integrativa è avviata **entro il 15 settembre**.
- La sua durata non può protrarsi oltre il **30 novembre**.
- In caso di **mancato accordo**, gli esiti e la tempistica si diversificano a secondo della materia oggetto di contrattazione.

# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: TEMPISTICA E FASI -1

(artt. 7 e 22 CCNL 2016/18)

## Se il mancato accordo riguarda:

- Attuazione normativa **sicurezza sul lavoro**
- Criteri e modalità applicazione **diritti sindacali**
- Criteri fasce **flessibilità oraria personale ATA**
- Criteri generali ripartizione **risorse formazione** nel rispetto delle indicazioni nazionali
- Criteri applicazione **diritto alla disconnessione**
- Riflessi su qualità del lavoro delle **innovazioni tecnologiche** e dei **processi di informatizzazione**

Decorsi **30 gg**,  
eventualmente  
prorogabili di ulteriori  
30, dall'inizio delle  
trattative **senza  
accordo**, le parti  
riassumono le  
rispettive  
prerogative e **libertà  
di iniziativa**.



# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: TEMPORALE E FASI -2

(artt. 7 e 22 CCNL 2016/18)



## Se il mancato accordo riguarda:

- Criteri **ripartizione fondo d'istituto**
- Criteri attribuzione **compensi accessori**, comprese risorse **Alternanza S-L**
- Criteri generali determinazione compensi valorizzazione docenti (**Bonus**)



Qualora sia pregiudicata la funzionalità dell'azione amministrativa, l'amministrazione può provvedere, **in via provvisoria**, sulle materie del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattativa ai sensi dell'art. 40 c. 3-ter d.lgs. 165/2001. Le relative **sessioni negoziali** avranno durata minima di **45 gg.** eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: TEMPISTICA E FASI

(artt. 7 e 22 CCNL 2016/18)

Una volta sottoscritta dalle parti, entro i successivi **10 giorni** l'ipotesi di contratto integrativo d'Istituto viene sottoposta al vaglio dei **revisori dei conti**, insieme alla relazione tecnico-finanziaria e illustrativa,

I revisori dei conti svolgono un'**attività di controllo** sulla compatibilità dei costi e sulla regolarità amministrativa e contabile degli atti.

**Trascorsi 15 giorni**, se i revisori non sollevano alcun rilievo, il contratto viene definitivamente stipulato, entrando in vigore, in sostituzione del precedente.

Qualora, invece, i revisori contabili sollevino dei rilievi, questi saranno immediatamente notificati alla RSU e alle organizzazioni sindacali al fine di **riaprire la contrattazione**.





# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: PUNTI DI ATTENZIONE -1

Ecco alcuni punti su cui è bene porre particolare attenzione durante la contrattazione:

- **Distribuzione delle risorse tra docenti e personale ATA,**
- Scorporare l'indennità di direzione del DSGA **prima** di operare la ripartizione delle risorse tra docenti a ATA.
- Ricordiamo, che **non è possibile assegnare l'incarico specifico a chi beneficia dell'art. 7** (sulla base dell'Intesa nazionale del 13 maggio 2011) e chi, tra amministratori e tecnici, è **titolare della seconda posizione economica.**



# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: PUNTI DI ATTENZIONE -2



- **Delibere sui progetti e funzioni strumentali**
- Verificare che siano retribuiti dal FIS esclusivamente **il primo e il secondo collaboratore del DS.**
- Prevedere un compenso aggiuntivo per i coordinatori di classe in base al numero di **alunni BES** presenti in classe, da computare sulla base dei PDP da realizzare per ognuno di essi.
- **Bonus valorizzazione merito**
- **Diritto alla disconnessione**
- **Criteri sostituzione colleghi assenti**
- **Utilizzo di marcatori segnatempo per il personale docente**



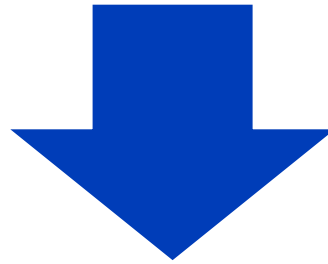
# LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: VALORIZZAZIONE DOCENTI (*BONUS*)

Accertarsi che sul bonus per la valorizzazione del personale docente venga rispettato il seguente schema:

- il **Comitato di Valutazione** individua i criteri per la valorizzazione dei docenti (introdotto dal comma 129 art. 1 legge 107/2015), declinando i criteri contenuti nelle lettere
  - a) - qualità dell'insegnamento,
  - b) – innovazione didattica, potenziamento competenze studenti e
  - c) – coordinamento organizzativo/didattico, formazione del personale del punto 3 del comma 129. Il CDV, quindi, opera in un ambito di intervento esclusivamente riferito a valori qualitativi e mai monetari;
- La **contrattazione d'istituto** definisce i criteri di attribuzione dei compensi, in base alle attività (in analogia al resto del FIS);
- il **Dirigente Scolastico** assegna il compenso in base ai criteri definiti dal comitato di valutazione e dalla contrattazione.



# DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE



## Mezzo di conciliazione vita/lavoro

La RSU è chiamata a contrattare anche i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (**diritto alla disconnessione**).



# ALCUNE QUESTIONI: CRITERI SOSTITUZIONE COLLEGHI ASSENTI -1



Bisogna preliminarmente assicurarsi che tra i suddetti criteri siano individuati per primi:

- Eventuale **compensazione** in caso di unità orarie inferiori a 60 minuti deliberate dal collegio docenti per esigenze didattiche (è escluso il recupero ove deliberato per cause di forza maggiore dal Consiglio d'Istituto);
- Restituzione delle quote orarie eventualmente dovute dal personale docente che ha fruito di **permessi brevi** (max. due ore al giorno fino ad un totale complessivo equivalente al massimo all'orario di servizio settimanale, da restituire entro i successivi due mesi);

Quindi andranno inserite le **eventuali disponibilità** (retribuite) alla sostituzione dichiarate dal personale docente in servizio.



# ALCUNE QUESTIONI: CRITERI SOSTITUZIONE COLLEGHI ASSENTI -2

L'utilizzo dei **docenti di sostegno** per sostituire colleghi assenti può essere ammessa solo in casi eccezionali ed **esclusivamente se l'alunno disabile della classe in cui dovrebbe prestare servizio è assente**, dietro predisposizione di ordine di servizio per iscritto (ricordiamo che il docente di sostegno è contitolare nella classe cui è assegnato). **Mai e per nessuna ragione se l'alunno disabile è presente.**

Le ipotesi di **smembramento e suddivisione degli alunni in altre classi** siano da intendersi come residuali e del tutto eccezionali;

inoltre, a tutela del docente che accoglie altri alunni nella propria classe, è indispensabile:

- che il Dirigente Scolastico provveda ad emanare ordine di servizio per iscritto;
- che il docente provveda a indicare nel registro di classe i nominativi degli alunni inseriti e la relativa motivazione dell'inserimento, citando il relativo ordine di servizio.



# ALCUNE QUESTIONI: MARCATORI SEGNATEMPO DOCENTI -3



L'utilizzo dei marcatori segnatempo (**badge**) per i docenti **non è previsto da alcuna norma primaria**. Ciò in quanto l'unico strumento atto ad attestare la presenza del docente in classe è il **registro** (cartaceo o elettronico), che assume valore di atto pubblico. Peraltro si invita a porre attenzione al fatto che **«timbrare»** può al massimo attestare la presenza del docente a scuola e non in classe!



Legge n° 56 del 19 giugno 2019, cosiddetta "**Legge Concretezza**"



Sull'utilizzo di sistemi biometrici e di videosorveglianza per la rilevazione della presenza in servizio, riguarda paradossalmente proprio i dirigenti scolastici e non il personale docente

# FONDO MOF 2019/2020

Per l'a.s. 2019/2020 il **Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa** ammonta complessivamente a **euro 800.860.000,00** così ripartiti:



Istituti contrattuali - A.S. 2019-2020	Importo Lordo Stato
Fondo dell'istituzione scolastica - art. 40, c. 4, lett. a)	519.180.000,00
Attività complementari di educazione fisica - art. 40, c. 4, lett. b)	17.150.000,00
Funzioni strumentali - art. 40, c. 4, lett. c)	45.240.000,00
Incarichi specifici - art. 40, c. 4, lett. d)	29.620.000,00
Aree a rischio - art. 40, c. 4, lett. e)	16.870.000,00
Ore eccedenti sostituzione - art. 40, c. 4, lett. f)	30.000.000,00
Valorizzazione docente - BONUS - art. 40, c. 4, lett. g)	142.800.000,00
<b>TOTALE Fondo MOF</b>	<b>800.860.000,00</b>



# FONDO MOF 2019/2020

## NOVITA'

Tra le novità introdotte dall'ipotesi di CCNI sui criteri di ripartizione del **Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa** per l'a.s. 2019/2020 segnaliamo:

- vengono definiti i criteri per l'assegnazione delle risorse per i **progetti delle aree a rischio ai CPIA**, ai quali sono stati destinati euro 400.000,00.
- viene esplicitata la possibilità di attribuire il **bonus per la valorizzazione del personale docente** anche al personale in servizio con contratto a tempo determinato;
- le eventuali risorse non utilizzate negli anni precedenti possono essere impiegate **senza vincoli di destinazione** (quindi anche con finalità diverse da quelle di origine);
- le eventuali risorse non utilizzate in corso d'anno potranno essere oggetto di **ulteriore contrattazione d'istituto**;





**Grazie e Buon lavoro**



**ANIEI**  
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE  
**ENI**