



**FGU GILDA-UNAMS Calabria**

**Associazione Docenti Art. 33**



In collaborazione con Tecnica Della Scuola



IL QUOTIDIANO DELLA SCUOLA ON LINE



**CORSO DI FORMAZIONE**

(legge 107/2015, comma 124, con esonero dal servizio ex art. 64 CCNL 2006/2009 del Comparto Scuola in vigore).

**LABORATORIO DI DISCUSSIONE SULLA VALUTAZIONE DI SISTEMA E CONTRATTAZIONE  
DI ISTITUTO**

**20 ANNI DI RSU NELLA SCUOLA AUTONOMA: LUCI ED OMBRE**

La RSU nella scuola autonoma, dibattito sugli aspetti positivi e negativi a circa 20 anni dalla loro introduzione.  
Riflessione su cosa mantenere e cosa cambiare per migliorare la loro presenza.

**Venerdì 29 novembre 2019 ore 8.30-17.30**

Sala convegni Hotel La Principessa di Campora San Giovanni- Amantea (CS)

Benvenuti,

questo convegno è stato pensato come laboratorio di discussione per fare il punto e raccogliere le impressioni da esperti del settore e dai colleghi, a venti anni dalla istituzione dell'Istituto della RSU nelle scuole.

Al convegno erano stati invitati a partecipare anche gli altri sindacati rappresentativi che inizialmente avevano dato la loro piena disponibilità salvo poi, dopo due settimane, ritirare la loro adesione, ma l'organizzazione è andata avanti fino a concretizzarsi nell'incontro di oggi grazie alla collaborazione ed alla adesione dei soggetti in scaletta a cui va tutto il mio ringraziamento.

È in assoluto il primo incontro a livello nazionale che riflette sul tema e, data l'importanza, la palla poi passa al nostro Coordinatore Nazionale, affinché promuova un dibattito con gli altri sindacati rappresentativi sul tema, per risolvere le criticità rilevate.

Criticare non significa parlar male, la critica è sempre positiva, i risultati possono essere positivi o negativi, nel nostro caso con lo scopo di consolidare gli elementi positivi e correggere quelli negativi.

In questo opuscolo oltre agli interventi dei relatori, vengono riportati alcuni scritti sul tema, la loro scelta è stata dettata dalla disponibilità chiesta agli autori, che ringrazio, che hanno dato il loro consenso. Altri se ne trovano pubblicati sul web, lascio a voi la ricerca e la lettura.

Grazie e buon lavoro.

Antonino Tindiglia

## **RSU: manca un sistema di controlli che sanzioni l'inosservanza contrattuale-**

**Rino Di Meglio**

Le RSU nel pubblico impiego nascono in seguito allo storico accordo sul lavoro del 1993 con cui si prevedeva l'abolizione dell'indicizzazione dei salari, la fine degli scatti automatici, la privatizzazione del rapporto di lavoro nella PA e, appunto, l'istituzione del sistema delle RSU. Le prime elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie nel pubblico impiego si svolsero nel 1998, quelle della scuola nel dicembre del 2000.

Il ritardo di due anni rispetto al resto del pubblico impiego dipese dal fatto che inizialmente le votazioni dovevano avvenire su base provinciale, come ritenuto dalla maggioranza dei sindacati, esclusa CGIL e UIL, ma in un secondo momento la CISL cambiò opinione, determinando la nascita delle RSU della singola scuola.

La Federazione Gilda-Unams ritiene da sempre che la misurazione della rappresentatività sulla base dei voti delle liste delle singole scuole sia un metodo bizzarro e poco rappresentativo: come se il parlamento venisse eletto dal condominio.

Secondo noi, il modo migliore per stabilire il livello di rappresentatività di un sindacato nell'ambito scolastico consisterebbe nell'usare due schede: una per eleggere le RSU ed una per scegliere il sindacato preferito, in ogni caso l'elezione a livello di singola scuola crea diverse problematiche e contraddizioni, nonché conflitti di interesse evidenti, quali ad esempio la possibile presenza del direttore amministrativo o dei collaboratori del dirigente che, teoricamente sono controparti della contrattazione. L'ambiente molto ristretto della singola istituzione scolastica si presta anche, in alcuni casi ad episodi di interferenza e pressioni sulla parte sindacale.

Esiste inoltre un'altra terribile problematica connessa alla contrattazione "privatistica" introdotta nella scuola ai vari livelli: manca un sistema di controlli che sanzioni l'inosservanza contrattuale o addirittura la sistematica violazione delle norme contrattuali.

In troppe scuole non viene rispettato l'obbligo ad esempio di redigere e far approvare il piano annuale delle attività. In altre i permessi previsti dal contratto non vengono considerati un diritto, ma una benevola e discrezionale concessione.

In quante scuole viene rispettato l'obbligo contrattuale di scrivere un contratto per l'attribuzione di attività aggiuntive?

Questa situazione mortifica le singole vittime, o la parte sindacale

E non è possibile che a chi viola i contratti si fornisca, di fatto, l'impunità più sfacciata.

Non risponde al vero che questa sia un'equiparazione al settore privato. L'imprenditore privato raramente si permette di violare i contratti perché gli errori li paga personalmente e se, trascinato in giudizio, paga di tasca propria e non è difeso gratuitamente dall'avvocatura dello stato non è neppure tutelato da un'assicurazione prevista dal contratto di lavoro.

Non intendo, ovviamente, generalizzare, vi sono molti bravi dirigenti che rispettano i contratti e sudano per far funzionare le scuole che gli sono affidate, ma non possiamo restare sordi ed impotenti di fronte all'eccessivo numero di ingiustizie.

Ci impegneremo quindi a batterci con tutte le nostre energie per

- un organismo nazionale che garantisca la libertà di insegnamento;
- le sanzioni disciplinare siano giudicate da un organismo terzo;
- si prevedano sanzioni per le violazioni contrattuali commesse dall'amministrazione in ogni livello.

Intanto grazie a tutti i colleghi che, con eroismo quotidiano, ci aiutano a difendere la dignità della professione docente e rendono più forte la nostra organizzazione.

# Servirebbe una figura di RSU specializzata e ben formata....

Lucio Ficara

In una fase storica molto recente che è culminata, attraverso l'apoteosi di un'azione politica neolibera, nella legge 107/2015, si è tentato di ridimensionare l'azione sindacale scolastica e di condizionare l'attività delle R.S.U. all'interno delle scuole.

La strada sembrava essere ormai tracciata, si stava percorrendo, senza ripensamenti e inversioni di marcia, un'azione volta all'annullamento del potere contrattuale e all'acquiescenza della rappresentanza sindacale nei confronti del Dirigente scolastico.

Tutti noi ricordiamo l'intenzione politica di non rinnovare, attraverso libere elezioni, le RSU all'interno di ogni istituzione scolastica. Ricordiamo infatti che le ultime elezioni RSU della scuola si tennero tre anni dopo la naturale scadenza del 2009 con la speranza di vedere definiti i comparti e le aree contrattuali ai sensi del d.lgs 165/2001. Infatti, nel decreto legge 150/2009, noto come decreto Brunetta, precisamente all'art.65, comma 3 si applicava, come norma transitoria, la proroga delle R.S.U. fino al 30.11.2010 anche laddove le elezioni fossero già state indette come nel caso del comparto scuola.

Dopo le elezioni del 2012 si arrivò al 2015 con un'azione politica volta a mortificare i docenti, il personale Ata e soprattutto le rappresentanze sindacali dei lavoratori della scuola. Bisognava destrutturare il contratto collettivo nazionale, il contratto della mobilità, andare avanti a legiferare per indebolire i sindacati, per togliere diritti, aumentare i doveri e soprattutto dare molti più poteri ai Dirigenti scolastici.

È proprio nell'ottobre del 2012 che all'ex Ministro dell'Istruzione Francesco Profumo viene l'idea di portare a 24 ore o a 18 + 6 l'orario settimanale dei professori senza alcun incremento retributivo, operazione pensata con lo scopo di indebolire ancora di più la categoria e renderla suddita di una scuola sempre più verticistica e aziendalizzata. Nel triennio che ci porta al 2015 i docenti rimangono senza contratto rinnovato e viene costruita la Buona Scuola per neutralizzare totalmente qualsiasi velleità di una scuola pubblica democratica. Dopo lo storico sciopero del 5 maggio 2015, dove l'adesione fu altissima e quasi la totalità delle scuole fu costretta a chiudere, arrivò come un rullo compressore, contro il volere sindacale e contro tutti i lavoratori della scuola, la legge 107/2015.

Soltanto a partire dal 2018 la rotta neolibera rallenta la sua azione, ma non inverte il senso di marcia.

Si rinnovano fino al 2021 le RSU tramite le elezioni della primavera 2018, ma l'efficacia dell'azione sindacale è frenata da una politica che si oppone all'abrogazione della legge 107/2015 e si occupa a stento di rinnovare il contratto scuola per il triennio 2019-2021.

In questo quadro storico serve dare linfa vitale, anche attraverso leggi e riforme, all'azione sindacale riportando al centro la contrattazione e creando una partecipazione democratica per le rappresentanze dei diritti dei lavoratori della scuola.

Servirebbe una figura di RSU specializzata e ben formata che non debba avere condizionamenti ambientali e lavorativi nella sua funzione. In buona sostanza le RSU non devono dipendere dal datore di lavoro con cui contrattano, devono essere rappresentanti dei lavoratori liberi di agire per il bene della comunità educante.

L'idea potrebbe essere creare le RSU scolastiche di Comune o nel caso dei comuni Metropolitan di sub distretto comunale, in numero proporzionale alla popolazione dei lavoratori di un Comune o di un'area territoriale. Figure professionali specializzate e formate, candidate in liste elettorali delle varie sigle sindacali.

La contrattazione di Istituto diventerebbe una contrattazione degli Istituti dell'area territoriale, suddivisi in ordini e gradi di scuola, che metta d'accordo i Dirigenti scolastici e il gruppo di RSU legittimamente eletto. In buona sostanza si andrebbe ad omogenizzare il contratto di Istituto per aree territoriali in modo da non creare diversità di norme all'interno di uno stesso territorio.

## **“Il FMOF tra CCNL e CCNI”**

*Gianluigi Dotti*

In premessa ci tengo a ringraziare la FGU della Regione Calabria e il suo Coordinatore, il prof. Nino Tindiglia, che ci offre oggi questa importante occasione per fare il punto sui vent'anni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), un istituto della rappresentanza sindacale tra i più discussi degli ultimi anni.

Le RSU della scuola sono diventate maggiorenni, infatti le prime elezioni si sono tenute dal 13 al 16 dicembre del 2000 in tutte le oltre 10.000 istituzioni scolastiche (tante erano al tempo; ora sono meno di 8.300, ringraziamo il dimensionamento!).

Nei quasi vent'anni della loro esistenza le circa 30.000 RSU, insegnanti e personale non docente, non sindacalisti, che ad ogni tornata elettorale si sono “immolate” sull'altare della democrazia sindacale, hanno sostenuto il peso della contrattazione d'istituto regolata dai diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si sono succeduti nel corso del tempo.

Il compito che mi è stato affidato dagli organizzatori del Convegno è quello di illustrare i contenuti e le modalità con le quali a livello nazionale si regola l'attività delle RSU, in prima istanza nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), e a seguire come si forma e come si distribuisce, attraverso il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI), il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (FMOF).

Il CCNL 2016/2018 ha introdotto con l'art. 22 l'elenco delle materie sulle quali si deve svolgere la contrattazione d'istituto, ampliandole anche alla luce del D.lgs. 75/2017 Madia (ma di questo tratterà una specifica relazione), e con l'art. 40 la puntuale ricognizione dei fondi sui quali intervengono sia il CCNI sia il Contratto d'istituto. Rimangono in vigore anche gli articoli dall'84 all'89 del CCNL 2006/2009 sul Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS).

L'art. 40 del CCNL 2016/2018 crea il FMOF nel quale confluiscono le risorse del FIS, della pratica sportiva, delle funzioni strumentali, degli incarichi specifici, delle aree a rischio, delle ore eccedenti per la sostituzione degli insegnanti assenti. Entrano nel FMOF anche le somme del “Bonus merito” e quelle stanziare dalla legge di Bilancio 205/2017 a ristoro delle somme utilizzate per gli aumenti stipendiali.

Sempre il CCNL 2016/2018 stabilisce che il successivo CCNI sia di durata triennale e che debba “individuare i criteri di riparto “del FMOF che “assicurino l'utilizzo integrale delle risorse disponibili in ciascun anno scolastico, ivi incluse quelle eventualmente non assegnate negli anni scolastici precedenti”. Sempre l'art. 40 definisce i limiti del CCNI e indica i parametri di base per l'individuazione dei criteri di riparto.

Successivamente le delegazioni delle OOSS firmatarie del CCNL e dell'Amministrazione (MIUR) si incontrano per contrattare i criteri di riparto che tengono conto dei punti di erogazione del servizio, della dotazione organica dei docenti e degli ATA, dei docenti della secondaria di secondo grado per i corsi di recupero, delle aree soggette a maggior rischio educativo e di qualsiasi ulteriore parametro dimensionale e di struttura per particolari tipologie di istituzioni scolastiche ed educative.

Con il CCNI si distribuiscono alle singole istituzioni scolastiche le risorse del FMOF finalizzandole ai diversi capitoli individuati nell'erogazione.

In conclusione, è necessario ricordare che il FIS è costituito da risorse contrattuali che, con l'accordo delle OOSS confederali e dello SNALS, furono sottratte agli stipendi e messe a disposizione della contrattazione d'istituto con l'art. 26 del CCNI del 31 agosto 1999 (l'anno del famigerato "concorsaccio" di Berlinguer). Il FIS viene utilizzato per retribuire quella che veniva chiamata la "produttività", cioè l'insieme delle risorse finanziarie finalizzate a retribuire le attività didattiche e organizzative previste dal POF e la qualificazione e l'ampliamento dell'offerta di istruzione e formazione.

Le somme, che inizialmente erano in lire, vennero implementate con i Contratti successivi fino a raggiungere la considerevole cifra di circa 1,3 miliardi di euro. Nel 2013 su iniziativa della FGU-Gilda degli Insegnanti una parte consistente del FIS è stata utilizzata per il recupero degli scatti di anzianità del 2010, 2011 e 2012 cancellati dal governo Berlusconi-Tremonti.

Il CCNI dell'a.s. 2019/2020 ha quantificato l'ammontare del FMOF in 800.860.000,00 euro che saranno erogati alle scuole prima con l'assegnazione dei 4/12 e poi degli 8/12 per retribuire, entro il 31 agosto del 2020, le attività svolte dagli insegnanti e dal personale non docente.

**Amantea 29 novembre 2019**

# UNA SPENDING REVIEW PER LE RSU: 20 ANNI DOPO

Stefano Battilana

In principio erano le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali), di nomina sindacale e di stampo aziendale: un mandato fiduciario ma non rappresentativo; poi seguirono, nell'autunno 1998, le Elezioni RSU su base provinciale, subito annullate. Nel dicembre 2000, in concomitanza col varo dell'Autonomia scolastica, furono quindi indette le prime RSU d'istituto triennali. Questi gli ultimi risultati disponibili:

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE: RISULTATI RSU Scuola 2018 (Fonte ARAN) media fra deleghe e voti

CISL 24,73 %	UIL 16,61%	GILDA 9,24%
FLC 24,01 %	SNALS 13,65%	ANIEF 6,16%

TOT. 94,14 % TOTALE DELEGHE: 659542(72,7 %) TOTALE VOTI: 907203

Sarebbe ora di dire basta a questo periodico stress-test inattendibile e inefficace: le scuole di sicuro non ne possono più di questa liturgia triennale che promana da Roma, riversando sulle strutture locali una marea di adempimenti astrusi, di moduli cartacei, di intere giornate e serate di lavoro, alla defatigante ricerca di tutti gli attori della pantomima. Nelle Elezioni RSU non si confrontano programmi, ma strutture, non si confrontano idee diverse di scuola, ma capacità di reclutamento...

Se ci pensate bene, trovare i candidati è come individuare i TAS e allora tanto varrebbe tornare al vecchio sistema e nominare direttamente alla contrattazione: il riesumato sistema delle RSA darebbe vigore a un sistema di democrazia di base, quale quello dei delegati di scuola e ci eviterebbe un sistema farraginoso, che è rappresentativo solo per la quantità del personale coinvolto, per vari giorni e innumerevoli ore di lavoro, sottratte alla didattica...

Gli eletti RSU docenti svolgono con fatica e ripetitività il proprio compito e sempre più si fatica a mobilitarli, da parte di tutte le sigle sindacali. Tale personale spesso è usurato, sia dentro che fuori la contrattazione d'istituto, in diatribe che nulla hanno a che fare con la didattica e che si trascinano in modo assolutamente analogo da scuola a scuola e che, per converso, vengono risolte in modo assolutamente difforme e sperequativo.

In tutta questa centuplicazione delle contrattazioni, sarebbe sufficiente una contrattazione provinciale (unica per la Parte Normativa, che è ferreamente simile da scuola a scuola, articolata per gradi di scuola per la Parte Economica). Il Contratto di Istituto (un doppione ormai fotocopiato in tutte le scuole) verrebbe sostituito da Accordi provinciali, con Linee guida nazionali, condotto da addetti ai lavori e ben più difficilmente contestabile. A livello di istituto non sarebbero più possibili Atti unilaterali, ritardi o conflitti personali, differenziazioni esagerate, disomogeneità di applicazione e per tutta l'Amministrazione il rapporto costi/benefici (quanto costa in termini di impiego del personale distribuire 1 euro di FIS??) sarebbe assai vantaggioso. ..

Occorreva documentare i costi insensati di questo sistema di contrattazione parcellizzata, sperequativa e inefficiente. Ecco perché ho promosso un Monitoraggio RSU, per cercare di misurare i costi e gli impegni in rapporto al fatturato (il FIS), così come avviene in ognuna delle oltre 8.000 scuole italiane. Il Monitoraggio RSU racchiude in 10 parametri i dati più significativi della contrattazione d'istituto: dai tempi di inizio e conclusione, alla durata delle riunioni, ai partecipanti, compresi TAS, DSGA e provinciali, all'ammontare del FIS, alle assemblee di istituto collegate. Dal Monitoraggio RSU effettuato su un campione di oltre 200 scuole, quindi sul 2,5 % delle scuole italiane, risultano i seguenti dati medi: costo

complessivo delle contrattazioni di istituto per una provincia media con 100 scuole circa 210000 €, compreso il costo per le assemblee= 600000 €. A livello nazionale per un totale di 48 milioni di euro.

Le RSU, in realtà sono troppo “vicine” e condizionabili dal Dirigente Scolastico per poterlo contrastare veramente. Questo non avverrebbe in una commissione provinciale di professionisti indipendenti e di addetti ai lavori.

Inizialmente, nel 1998, le RSU erano su base provinciale, con lista unica provinciale da votare in ogni scuola. A elezioni già avviate, fu tutto improvvisamente bloccato e si diede poi il via alle RSU d’istituto, autentico corollario dell’Autonomia scolastica. La durata media di una singola contrattazione di istituto è di circa 72 ore e il costo medio di ognuna va dai 2 ai 3000 euro, una cifra enorme da riutilizzare, per tutte le 8300 scuole italiane: una contrattazione provinciale sarebbe libera da condizionamenti dei Dirigenti Scolastici e perequativa per tutte le scuole.

*Amantea, 29 nov 2019*



# Mof e FIS. Rimettere in discussione istituti obsoleti e penalizzanti della professionalità dei docenti

Fabrizio Reberschegg

*Uno dei fondamenti del sindacalismo è il principio che a parità di lavoro e funzione dovrebbe spettare parità di retribuzione. Le funzioni ritenute essenziali per il buon funzionamento della scuola o addirittura previste dalla normativa vigente dovrebbero essere contrattate a livello nazionale nel CCNL con parametri omogenei sul territorio nazionale*

La Gilda degli Insegnanti ha firmato il 19 settembre, dopo anni di mancato consenso, il CCNI sul MOF 2019. L'elemento positivo che ha portato alla sottoscrizione è stato soprattutto il riconoscimento, in sede di erogazione del bonus per il merito, anche dei docenti a tempo determinato che ne erano precedentemente esclusi. In una situazione di organici in cui quasi un quarto degli insegnanti è a tempo determinato, i quali partecipano a pieno titolo alla progettualità delle scuole, la decisione è senza dubbio un altro tassello che modifica radicalmente i principi della legge 107/15 (La Buona Scuola..) di renziana memoria.

Si tratta di un piccolo passo in avanti che non può però soddisfare appieno le posizioni che la FGU-Gilda degli Insegnanti ha da sempre proposto in sede di contrattazione. **Quali sono i motivi di dissenso e che differenziano la Gilda degli Insegnanti dalle altre OO.SS.?**

Fin dal 1995, data di sottoscrizione da parte di CGIL, CISL, UIL del CCNL scuola in cui si è introdotto il Fondo dell'Offerta Formativa e il Fondo dell'Istituzione Scolastica con cui pagare le prestazioni accessorie del personale della scuola, la **Gilda sempre ha ribadito che il MOF è fatto da soldi dei lavoratori, perciò dovrebbero essere parte integrante degli stipendi e dunque non considerati stanziamenti esterni gestiti da contrattazioni frammentate nel territorio nazionale o addirittura a livello di singola Istituzione Scolastica.**

La Gilda ha chiesto da sempre che le figure strumentali e intermedie necessarie all'organizzazione scolastica fossero inquadrare a livello nazionale con compensi stabiliti uniformemente dal CCNL. **Anche per questo, dalla sua nascita, la Gilda ha ribadito la necessità di creare un'area di contrattazione separata tra personale docente, personale ATA e presidi.** I presidi, diventati dirigenti con l'appoggio delle altre OO.SS., hanno avuto il riconoscimento dell'area separata di contrattazione mentre le stesse OO.SS. si sono sempre rifiutate di concedere l'area separata per i docenti affermando che così "si dividevano i lavoratori della scuola" con effetti disastrosi nella pratica lavorativa nelle scuole. Con l'introduzione delle RSU di Istituto nel 2000 si sono trasferite, dalle tradizionali strutture territoriali del MIUR – allora Ministero della Pubblica Istruzione - (nazionale, regionale e provinciale) alle singole scuole, le contrattazioni sul salario accessorio.

Dopo tanti anni i risultati sono sotto gli occhi di tutti: troppe scuole sono diventate aziende con a capo dirigenti-manager e i lavoratori della scuola si scannano tra di loro nella contrattazione di istituto tra RSU e dirigente per quattro euro in più o in meno. Personale ATA contro docenti, staff di presidenza contro i docenti "normali", progettisti di professione contro i semplici docenti che fanno il "solito" lavoro di insegnamento. Tutti contro tutti per dividersi una fetta di una torta già misera che molti dirigenti interpretano come tesoretto a loro disposizione per premiare i soggetti più funzionali alla loro immagine di scuola, dimenticando che si tratta di soldi dei lavoratori e non un fondo a loro disposizione.

Per evitare la triste lotta per la divisione del FIS (Fondo dell'istituzione Scolastica) tra personale ATA e personale docente, la Gilda aveva chiesto in sede di contrattazione integrativa nazionale che la quota

fosse divisa già a livello nazionale tra personale ATA e personale docente incontrando la netta contrapposizione delle altre OO.SS.

Evidentemente la frammentazione della contrattazione e la conseguente lotta per la spartizione dei fondi nelle singole scuole è vista da alcuni come “libertà” e “autonomia” della contrattazione di istituto. Così per la stessa funzione (ad es. il coordinatore di classe) i lavoratori sono retribuiti in maniera differente da scuola a scuola a seconda della forza contrattuale delle RSU.

E' evidente che la complessità della scuola azienda e la letteratura aziendale appiccicata alla governance scolastica hanno introdotto molte figure organizzative intermedie che sono considerate strutturalmente essenziali.

Solo per citarne alcune: il coordinatore di classe, il coordinatore di dipartimento, il responsabile di plesso, le funzioni strumentali, il responsabile GLH, i tutor per i neo immessi in ruolo, i tutor per l'ex alternanza scuola-lavoro (ora PCTO), ecc. ecc. Alcuni autori ne hanno contato almeno una trentina, per ogni scuola.

Nella contrattazione di Istituto ci si dimentica che **uno dei fondamentali del sindacalismo è il principio che a parità di lavoro e funzione dovrebbe spettare parità di retribuzione**. In sede di RSU di Istituto questo principio basilare viene bellamente dimenticato da troppe organizzazioni sindacali forse per consolidare un miserabile micro potere nel microcosmo aziendale. **Le funzioni ritenute essenziali per il buon funzionamento della scuola o addirittura previste dalla normativa vigente dovrebbero essere contrattate a livello nazionale nel CCNL con parametri omogenei sul territorio nazionale** mentre potrebbero restare alla contrattazione di scuola solo i progetti che contraddistinguono il PTOF della specifica Istituzione Scolastica. Alcuni dicono che così si “svuoterebbe la contrattazione di istituto”.

Ma di questa contrattazione abbiamo veramente bisogno?

Per questo la Gilta degli Insegnanti continuerà a chiedere a gran voce la contrattualizzazione delle funzioni e delle figure intermedie che dovrebbero essere diretta espressione degli organi collegiali della scuola - a parte i due collaboratori del dirigente il cui compenso dovrebbe ricadere sul dirigente medesimo- e che si reintroduca, per la parte normativa, una contrattazione provinciale o di reti di scuola per evitare, cosa che accade ormai comunemente, che i dirigenti interpretino le norme contrattuali in maniera creativa e contraddittoria.

Sono proposte di buon senso che troverebbero anche il favore anche di molti dirigenti costretti a riunioni defatiganti e spesso inutili con le RSU per trovare una quadratura su un FIS ormai ridotto all'osso.

Pensiamoci.

## Fasi della contrattazione d'istituto e sue criticità

Vito Carlo Castellana

La contrattazione d'istituto, negli anni, ha dimostrato numerosi punti di debolezza dal punto di vista giuridico, ma anche e soprattutto dal punto di vista della coerenza e dell'etica. Il Contratto Integrativo d'Istituto è uno dei cardini dell'autonomia scolastica e dovrebbe essere principalmente normato dal CCNL, dall'Accordo Quadro sulle prerogative sindacali, ma dovrebbe anche rispettare tutte le norme del Codice Civile che regolamentano la stipula di contratti e le convocazioni di organi decisionali e non. A questo poi si aggiungono una miriade di circolari, faq e naturalmente i Contratti Integrativi Regionali. Pensare che tutte le contrattazioni di istituto siano conformi alla norma è mera utopia. Si dovrebbe inoltre pretendere che le RSU smettano di lavorare e si trasformino in fini giuristi.

Gravi problemi di compatibilità, non normativa ma certamente etica, si pongono già dalle candidature ad RSU. Infatti non è prevista nessuna incompatibilità a diventare RSU per DSGA e collaboratori del D.S., è evidente però che palese sia il conflitto di interessi.

Una grave criticità si evidenzia già con l'avvio della contrattazione che dovrebbe essere entro il 15 settembre, ma che una buona parte dei dirigenti non rispetta. La stessa convocazione alle trattative il più delle volte avviene con procedura irregolare. Quasi tutte le scuole per convocare le RSU e le OOSS inviano una semplice mail senza verificare se questa sia stata ricevuta dal destinatario. Pochissime scuole si servono della PEC. Altra criticità è che tale convocazione dovrebbe essere inviata con un anticipo di 5 giorni lavorativi, dovrebbe inoltre comunicare cosa verrà trattato nell'incontro di contrattazione e soprattutto fornire la documentazione necessaria, così da poter portare proposte al tavolo delle trattative. Tutto questo, quasi mai avviene, con la conseguenza che spesso gli incontri di contrattazione sono vuoti di ogni contenuto e devono essere continuamente aggiornati. Il CCNL 2006/09 prevede che il Contratto d'Istituto vada stipulato entro il 30 novembre, ma tale termine è ordinatorio e non perentorio. Il risultato è che pochissime scuole terminano le contrattazioni entro tale data. Spesso anzi avviene che il contratto venga firmato ad anno scolastico inoltrato e in qualche caso anche quasi al sopraggiungere del termine delle lezioni. Tutto ciò rende praticamente inutile ogni trattativa perchè le RSU devono prendere atto della proposta del D.S. e possono contrattare veramente poco, in quanto molte attività si sono già svolte. La necessità diventa quindi quella di retribuire i colleghi. Il non avere un termine perentorio comporta anche che i Dirigenti diano le nomine di incarico al personale senza dare loro alcuna certezza di retribuzione, cosa che di per sé le renderebbe nulle. Infatti, ogni nomina deve prevedere i compiti e il compenso. Per quest'ultimo invece spesso viene indicato che sarà stabilito dalla contrattazione d'istituto, sostanzialmente diventa "volontariato". Altra grave criticità è quando il contratto non viene sottoscritto e non si raggiunge l'accordo. Infatti, non è ben chiara la procedura che si debba avviare e troppo spesso i D.S. procedono con atti unilaterali che scatenano contenziosi. Tutto questa estenuante procedura per risorse contrattate che molto spesso sono esigue, tali da non giustificare un tale spreco di tempo. Date le limitate risorse, nella stragrande maggioranza dei casi, con il FIS si vanno a retribuire gli incarichi organizzativi (collaborazioni, coordinamenti, segretari, responsabili di plesso) e lo straordinario del personale ATA. Basterebbe semplicemente che il CCNL stabilisca a priori i compensi per i singoli incarichi e probabilmente non sarebbe più necessario avere una Contrattazione d'Istituto per la parte economica.

Ben più grave è la situazione che riguarda la parte normativa dei Contratti Integrativi d'Istituto che spesso è minata da articoli supra legem e in palese contrasto con i CCNL. Questo perchè troppo spesso, l'interesse nelle scuole è quello di "contrattare" le magre risorse e si trascura la parte normativa, dove vengono nascoste le insidie maggiori, sfruttando il fatto che le stesse RSU non possono essere adeguatamente preparate negli aspetti giuridici, tranne rarissime eccezioni. Il risultato è che vengono calpestati diritti previsti dal CCNL e che c'è un enorme disparità da scuola a scuola, con il conseguente proliferare di contenziosi che vedono spesso l'amministrazione soccombere.

Quanto si qui evidenziato, rende chiaro come la Contrattazione d'Istituto sia molto debole e che molto meglio sarebbe avere delle norme generali più stringenti, che limitino fortemente o eliminino del tutto le contrattazioni tra RSU e D.S.. Questa posizione è poco condivisa tra le organizzazioni sindacali, che generalmente nascono per contrattare e grazie a questo piccolo potere fanno proseliti. Interesse della Gilda degli Insegnanti non è quello di fare iscritti attraverso le contrattazioni, ma è quello di avere una scuola che retribuisca il lavoro e riconosca dignità e professionalità ai docenti.

# RSU scolastiche: il fallimento di un organismo. Proviamo a riformarlo

Di [I lettori ci scrivono](#)- 26/11/2018



Nel 2000, dal CCNQ sulle relazioni sindacali è stato introdotto nella scuola un organismo di rappresentanza dei lavoratori, la RSU di istituto, i lavoratori (come nella fabbrica) scelgono con elezioni *democratiche* (?????) i propri rappresentanti, cioè personale della scuola che ha il compito di far parte della delegazione sindacale per la stipula del CCII che adegua il CCNL alle esigenze della scuola, sia nella parte normativa e regolamentare, che nel riparto delle risorse economiche assegnate alla scuola come FIS.

Tutto perfetto, ottimo istituto giuridico sulla carta, ma..... ma le cose non vanno affatto come sono state disegnate, e molti inghippi sono proprio nelle norme.

Proviamo a ragionare.

1. Possono esercitare l'elettorato passivo anche dipendenti che in un'ottica strutturale rivestono ruoli di dirigenti, mi riferisco al DSGA che è il capo del personale ATA cioè un quadro, ed in nessuna realtà lavorativa, un dirigente, che deve gestire il personale, può rappresentarlo sindacalmente. C'è un palese conflitto di interessi. Così anche nella figura del vicario del dirigente. L'intromissione di queste figure comporta una forzatura anche in fase di ricerca del consenso, infatti dalla loro posizione di potere possono condizionare pesantemente l'esito delle elezioni;
2. Alcuni DS si intromettono anche nella costituzione della commissione elettorale pur essendo questa procedura un fatto endosindacale, con il beneplacito di sindacati che sovente hanno tra i propri iscritti gli stessi DS;
3. Si riscontra spesso una eccessiva intromissione dei DS nella scelta del personale che si deve candidare e se questi non sono di loro gradimento, intervengono orientando i votanti verso la persona che interessa. Questo nell'ottica di avere un organo che sia il più possibile malleabile e subordinato al loro volere;
4. Può esercitare l'elettorato attivo tutto il personale in servizio anche quello con contratto a tempo determinato, qui c'è grande confusione, vota spesso anche chi ha la supplenza per 15 giorni, ed i docenti che sono su più scuole, spesso votano in tutte e due le scuole dove lavorano, nessuno controlla questo;
5. Si può candidare pure il personale a tempo determinato, cioè personale che al 30/6 finisce il servizio nella scuola, e quindi, che decade da RSU, mentre la RSU viene eletta per un mandato triennale, con la conseguenza che spesso la scuola rimane senza RSU per il resto del periodo in quanto, siccome la vera essenza della RSU non è quella di rappresentare i lavoratori ma di misurare la rappresentatività, e siccome la rielezione non rientra tra questi parametri, a mio

- parere, non interessa più a nessuno rifare le elezioni nella scuola, con grande soddisfazione del DS;
6. In un luogo di lavoro dove esiste una soffocante sottomissione della RSU al DS spesso non si riesce a calibrare un CII che rispetti tutti, creando privilegi tra il personale ed inasprando le relazioni tra loro;
  7. Una consistente fetta di risorse viene usata non per attuare il PTOF, ma per finanziare le figure di sistema (DSGA, Vicario, collaboratori) depauperando buona parte del fondo, così per i progetti rimane ben poco e crea squilibrio anche tra le scuole (assistiamo a casi dove alcune figure vengono remunerate cospicuamente, anche se spesso non per quanto lavorano, a scapito di altre che pur lavorando prendono delle somme irrisorie. Ho visto cifre da capogiro per la scuola € 12.000 lorde ad un collaboratore e per altri € 150); si dovrebbe mettere un tetto alla cifra da destinare ai collaboratori ed all'assunzione di incarichi da parte della stessa persona;
  8. Quello che si stipula è un contratto, e quindi deve rispettare tutte le norme anche quelle del codice civile, così, capita spesso che le parti non vengano convocate correttamente e che non vengano consegnate in anticipo i documenti da visionare e stipulare con grave danno alla trasparenza e serietà della contrattazione, e, l'organo di vigilanza, cioè i revisori dei conti, non essendo spesso competenti soprattutto la componente del MIUR non vigilano (a mio parere) con serietà ed attenzione;
  9. Occorrerebbe uno schema di bilancio, un modello economico unico entrate/uscite per tutte le scuole, utile per una maggiore comprensione, ed anche per poter fare le comparazioni tra le varie scuole della provincia, ed evitare disparità di trattamento discriminanti tra scuola e scuola anche dello stesso comune; questo certamente non compromette l'autonomia della scuola;
  10. Il rispetto della normativa vigente in materia, che viene ignorata da molti DS con la conseguenza, che se si impugnano i contratti in sede giuridica, questi vengano annullati, con soccombenza dell'amministrazione.

Si ritiene, che per quanto sopra esposto nel decalogo, si debba intervenire normativamente e modificare l'istituto giuridico della RSU passando da una elezione scuola per scuola ad una rappresentatività provinciale che lasci alle OO.SS. la designazione dei dirigenti sindacali alla partecipazione agli incontri per il rinnovo dei CCII nelle singole scuole.

Inoltre, inibire l'elettorato passivo a chi, affiancando il DS, è chiamato a collaborare a dirigere la scuola, ed al DSGA che risulta giuridicamente, da contratto, capo del personale ATA (il DSGA che siede come eletto tra le RSU è una figura di squilibrio anche tra la stessa componente, in quanto concorre a formare gli atti insieme al DS da una posizione privilegiata).

Questo comporterebbe:

- una maggior omogeneità dei contratti su base provinciale senza nulla togliere alla specificità delle singole scuole;
- una minore intromissione e manipolazione dei DS nelle elezioni RSU;
- avere uno strumento altamente democratico sganciato da meccanismi di manovrabilità da parte del DS;
- Maggiore trasparenza nella formazione degli atti.

Altro argomento da normare di non poco conto, è la necessità di consegnare alle OO.SS., la documentazione successiva sull'utilizzo delle risorse assegnate alla scuola e distribuite al personale in attuazione del PTOF, per una compiuta e cosciente partecipazioni delle OO.SS. senza trincerarsi dietro la privacy. A riguardo vedasi la sentenza n° 4417 del 20-07-2018 del Consiglio di Stato sezione VI.

Conoscere come sono state spese le risorse pubbliche messe a disposizione dal Ministero è utile oltretutto nell'ottica della trasparenza, per monitorare i risultati, e così poter tarare il prossimo contratto sulle esigenze della scuola.

Non ultimo il problema pregnante del rinnovo dei contratti di istituto, che si protrae spesso ad anno scolastico inoltrato e con DS che ancora dopo due mesi dall'inizio dell'A.S. non hanno provveduto a convocare le parti. Dove sono gli organismi superiori? Dove è il Dirigente dell'USR e quali sono i compiti di controllo ad esso preposti? Esistono sanzioni per i Ds inadempienti?!

Rivedere l'istituto giuridico delle RSU correggendo tutte le incongruenze riscontrate, dopo circa 20 anni dalla loro comparsa, ritengo sia doveroso e utile.

Con la presente riflessione non si vuole urtare la suscettibilità di nessuno, ma solamente porre al centro dell'attenzione un problema di assoluta democrazia che ha bisogno di interventi migliorativi.

Grazie per il tempo dedicato alla lettura.

Lamezia Terme, novembre 2018

Il Coordinatore FGU Gilda – Unams Calabria

Antonino Tindiglia

# Alcune considerazioni sulle relazioni tra RSU e DS all'interno delle scuole

Di [I lettori ci scrivono](#) - 27/08/2019

Tornare a scrivere del Contratto Integrativo di Istituto e del rapporto tra DS ed RSU, dato che nulla si muove, sembra inutile o una perdita di tempo. Se non si denunciano le anomalie del sistema però nulla cambia: è nostro dovere evidenziare le criticità e le cose che non funzionano del sistema.

Le RSU sono state introdotte nella scuola nel 2000 con la privatizzazione del rapporto di lavoro dei docenti, per volontà dei sindacati confederali e in attuazione dello Statuto dei Lavoratori; dovevano essere un argine contro lo strapotere del "padrone" e contrattare condizioni migliori di lavoro adattando il CCN alla realtà della scuola-azienda.

Ma nella scuola, che non è un'azienda, non hanno funzionato. Non esistono le condizioni della fabbrica e aver voluto trasferire i criteri alla scuola senza adattarli alle specificità ha creato situazioni incomprensibili di dubbia legalità o comunque di opportunità e moralità. Andiamo ad analizzarle. Prima fra tutte, consentire al DSGA, che risulta essere il capo del personale ATA, quindi, riferito ai ruoli della fabbrica, un Quadro, un dirigente che dirige il personale amministrativo e le maestranze di sedere al tavolo delle trattative a rappresentare le persone che deve dirigere (quale morale?). Inoltre, è un atto di scorrettezza nei confronti delle altre RSU, in quanto partecipa alla costruzione dei documenti ed ha tutte le informazioni che vengono negate agli altri soggetti, ad esempio il riparto del MOF che per la privacy (mal interpretata) non vengono diffuse in modo disaggregato. Mi chiedo perché un DSGA si dovrebbe candidare e perché il personale dovrebbero votarlo? Altra anomalia è che si possa candidare il Collaboratore "Vicario" del DS. Ma la cosa peggiore è che alcuni DS si intromettono nelle procedure endosindacali per le elezioni, spesso in accordo con sindacati a cui hanno rilasciato delega, per far eleggere una RSU accondiscendente che crei meno intoppi, della serie "non disturbare il conducente", non rendendosi conto che spesso un chiaro accordo, serio, senza compromessi, rispettoso delle norme, lo tutela da possibili ricorsi (questo è un tema importante spesso non compreso), rispettare la normativa e tutti i passaggi previsti dalla normativa vigente, RSU, Collegio dei Docenti, Consiglio di Istituto evita al DS in caso di contenzioso la soccombenza, che spesso avviene per mancanza di rispetto delle procedure.

Altra anomalia riguarda l'elettorato attivo, che può essere esercitato da tutto il personale in servizio nella scuola: succede che il personale in servizio su più scuole, se non correttamente controllato può votare in tutte le scuole data la difficoltà del controllo. L'elettorato passivo invece, per poter avere spesso persone che si candidano, capita che spesso non si trovino persone disponibili a candidarsi, viene consentito al personale a tempo determinato con contratto al 30/6 o al 31/8, fatto altamente democratico nonché demenziale tenuto conto che le RSU restano in carica per tre anni mentre il servizio del docente precario termina. In questi ultimi anni è successo che le elezioni per le RSU sono state tenute nel mese di aprile ed il personale a tempo determinato candidatosi ed eletto ha terminato il servizio al 30/6. Conseguenza, a settembre, la RSU eletta è già decaduta per mancanza di candidati (ma non fa niente tanto il suo obiettivo l'ha ottenuto: quello di portare voti per la rappresentatività nazionale, unico autentico obiettivo).

Per non parlare delle irregolarità nelle procedure per le elezioni con commissioni che non rispettano le norme, i tempi, DS che vogliono nominare i componenti, che non offrono locali idonei, che convocano in presidenza per indirizzare il voto su candidati a loro graditi. Poi finalmente si nomina la RSU di istituto pronta ad operare e si attende la convocazione da parte del DS.

Altra nota negativa, la convocazione delle parti che deve avvenire dal 15 settembre e concludersi entro il 30 novembre con la firma del contratto (assistiamo a contratti siglati nel mese di luglio, fuori da qualsiasi



logica), che prevede la partecipazione del DS (non può delegare nessuno), della RSU di istituto e dei sindacati rappresentativi firmatari del CCNL. La irregolare convocazione delle parti rende di per se il contratto nullo. Il CII è libero, non ci sono indicazioni particolari, non uno schema, un indirizzo, un orientamento così si assiste a contratti fatti bene, altri arrangiati alla meno peggio “tanto per”. Assistiamo alla divisione del fondo tra le varie componenti, una buona parte viene accantonata per il DSGA, poi si divide tra personale docente ed ATA dove spesso fanno la parte del leone i collaboratori del DS (ho assistito a ripartizioni dove al collaboratore Vicario con esonero dall’insegnamento, venivano assegnate 400 ore poi altre ore fino a raggiungere 720 ore complessive, per un importo pari a € 12.600 (no, non ho sbagliato), oggi a queste cifre si possono aggiungere anche il bonus premiale e la partecipazione ai progetti PON e POR, cioè ci sono collaboratori del DS che vivendo a scuola tutti i giorni, anche sabato, domenica e le vacanze di Natale e Pasqua, arrotondano significativamente lo stipendio.

Esiste un organo preposto al controllo dei contratti e quante indagini sono state fatte per consentire un accurato ed utile monitoraggio, o siamo al “fate, state tranquilli tanto nessuno è interessato al controllo, spendete tranquillamente questo gruzzoletto, 50-100 mila euro, senza dover render conto”? A venti anni dal primo CII non ho mai sentito niente a riguardo. Formalmente i controlli ci sono, due revisori dei conti, uno per parte MEF e l’altro dipendente del MIUR (non per forza competenti sui contratti di istituto e di contabilità), poi i contratti devono essere inviati in un archivio all’ARAN-CNEL – ARCHIVIO CONTRATTI DEL SETTORE PUBBLICO, dove da un controllo effettuato il 18/8/2019 sulle scuole di Catanzaro risulta che su 64 scuole, 4 scuole non hanno inviato alcun contratto, 8 scuole non hanno inviato quello del 2018/2019; quali le conseguenze? Nessuna, avete indovinato...

Suggerimenti:

1. Visto che il fatto più importante delle RSU è la misura della rappresentatività sarebbe opportuno prevedere delle elezioni su base provinciale (per come previsto inizialmente) e lasciare che siano i sindacati a nominare in ogni scuola dei terminali associativi che seguono la CII, questo limiterebbe la disparità di trattamento tra scuola e scuola;
2. Per una maggiore comprensibilità ed omogeneità dei contratti sarebbe opportuno che venisse divulgato uno schema standard di contratto che preveda una parte normativa generale ed uno schema contabile con entrate ed uscite ben delineate;
3. Fornire dei parametri entro cui muoversi, ad esempio la remunerazione del collaboratore vicario, del coordinatore di classe, ecc.
4. Stabilire in modo chiaro le quote spettanti fra il personale docente ed ATA.

**Antonino Tindiglia e Stefano Battilana (Gilda insegnanti Nazionale)**

# Le ottomila fatiche di Sisifo della contrattazione di Istituto. Ci vuole una spending review delle Rsu scolastiche

Di [I lettori ci scrivono](#) -27/08/2019

Quello che segue è il mio terzo articolo sulle RSU pubblicato su queste pagine, anche stavolta in collaborazione con il Prof, Antonino Tindiglia, anch'egli dirigente nazionale Gilda, che mi ha preceduto nel ruolo nazionale di responsabile RSU Gilda-

Il primo articolo era la testimonianza di un dirigente sindacale all'indomani della defatigante Campagna elettorale RSU del 2018 ("come pedalare con una ruota quadrata..."). Il secondo proponeva un sistema di RSU provinciali e l'indicazione nelle scuole delle sole RSA. A quel punto occorre documentare i costi insensati di questo sistema di contrattazione parcellizzata, sperequativa e inefficiente. Ecco perché ho promosso un Monitoraggio RSU, esteso a tutte le nostre province, per cercare di misurare i costi e gli impegni in rapporto al fatturato (il FIS), così come avviene in ognuna delle oltre 8.000 scuole italiane.

Il Monitoraggio RSU racchiude in 10 parametri i dati più significativi della contrattazione d'istituto: dai tempi di inizio e conclusione, alla durata delle riunioni, ai partecipanti, compresi TAS, DSGA e provinciali, all'ammontare del FIS, alle assemblee di istituto. Grazie ai contributi dei colleghi e alla sintesi strutturata di due province (Bologna e Vicenza), sono stati raccolti i dati di oltre 200 scuole, un campione statisticamente significativo. Delle numerose tabelle riporterò solo i dati più concisamente significativi.

Intanto la contrattazione di istituto è ben lungi dal rispettare i tempi stabiliti dal CCNL (inizio 15 settembre – conclusione 30 novembre): mediamente i tempi si dilatano oltre i 7 mesi, con inizio a ottobre e conclusione in aprile, neppure troppo in extremis, visto che ancora in agosto si ha notizia di contrattazioni da concludere. Come spesso capita le eccezioni la dicono più lunga della norma e immaginare che un gruppo di persone *elevate* (tutti "dirigenti", scolastici o sindacali che siano...) possa stare impegnato 7 mesi (in alcuni casi fino a 10-11), con un numero medio di 6 riunioni (ma si arriva, in alcuni casi, fino a 19 convocazioni. Sic!) dà veramente l'idea della Fatica di Sisifo decuplicata alla terza potenza. E di quali dimensioni è il masso che deve trascinare questo gruppo di volenterosi? Abbiamo preso come parametro l'ammontare del FIS lordo dipendente, che risulta essere mediamente di circa 60.000 € per scuola.

Cerco di evitare cifre precise per timore della noia dei lettori, anche perché il presupposto del Monitoraggio è statistico, non aritmetico, scientifico pur se banale, quanto dimostrare che l'acqua è calda sopra i 36 gradi. Solo un cenno al metodo di conteggio delle presenze: partecipano ai tavoli di contrattazione decentrati mediamente 6 persone, con una durata media di 2 ore, per almeno 6 volte, in totale 72 ore di impegno, a volte, per almeno i 2/3, in orario di servizio, a volte no. Mi sia consentito, peraltro, un piccolo inciso ecologico con cruccio, da dirigente provinciale che a volte deve raggiungere in automobile sedi lontane, per l'inquinamento provocato, da questa economia del nulla.

Nessuno è pagato, ma tutti costano, perché comunque è lavoro e in più lavoro sottratto alle proprie occupazioni. Il minialgoritmo applicato, fra i 35 € di un'ora di insegnamento non effettuata e il costo orario medio presumibile per preside, DSGA, dirigenti provinciali, ecc. arriva a stimare circa 30 € per ora. Quindi il conto è presto fatto: mediamente una contrattazione d'istituto ha un prezzo virtuale (nessuno lo monetizza, ma la comunità lo paga, anche in termini di sostenibilità) di circa 2.000 euro, circa il 3 % del FIS. Detta così non pare molto, ma prendiamo una provincia media con circa 100 scuole: abbiamo un costo complessivo di almeno 200.000 €, laddove una contrattazione provinciale potrebbe costare non più di 10.000 €, generando così un risparmio di 190.000 €. Vogliamo estendere questi numeri a livello nazionale? Basta moltiplicare 2.000 € per 8.000 scuole e togliere dai 16 milioni ottenuti quell'unico

milione che costerebbero le contrattazioni provinciali: ben 15 milioni risparmiati e da redistribuire: la scuola non è certo un'azienda, ma ogni tanto ci vorrebbe un po' di oculatezza economica.

A tutto questo non ho volutamente aggiunto il costo (anche questo virtuale, ma pur sempre afferente alla diminuzione dell'offerta formativa) delle assemblee di istituto in orario di servizio, proprio per non offrire l'idea che si debbano abbattere i costi della "democrazia sindacale". La democrazia costa, ma nelle assemblee fatte per la contrattazione RSU, se ne manifesta solo un simulacro: l'argomento è importante, ne parleremo ancora... Il dato reale è comunque che, stimando un numero medio di 30 docenti partecipanti per almeno 4 ore di assemblea arriviamo a un costo di 4.200 €, cioè complessivamente circa il 10 % del FIS. Per distribuire, non equamente, i "quattro soldi", come spesso viene definito il FIS, soprattutto da chi non lo percepisce, ogni scuola quindi spende mediamente 6.000 € l'anno. E il corollario è che le RSU, tanto importanti sulla carta (basti pensare alla norma insensata, che impedisce loro di partecipare alle commissioni d'esame per i concorsi, per evitare conflitti di interesse; come se fossero influenti dirigenti sindacali e non colleghi che si prestano, per spirito di servizio, a un compito ingrato), in realtà sono troppo "vicine" e condizionabili dal Dirigente Scolastico per poterlo contrastare veramente. Questo non avverrebbe in una commissione provinciale di professionisti indipendenti e di addetti ai lavori.

Il Contratto d'istituto finisce così per essere la massima espressione sindacale dell'Autonomia scolastica, cioè l'espressione della volontà del Dirigente, che può appunto delegare tutte le proprie funzioni (lo abbiamo visto nelle scuole in reggenza, per anni) eccetto questa della controparte datoriale. *Cui prodest?* La risposta è semplice, purtroppo... Torniamo alle RSU provinciali, mai effettivamente realizzate dal lontano 1998, ed avremo più equità ed efficacia!

ABSTRACT dell'autore:

**Prof. Stefano Battilana** – Titolare di Filosofia presso il Liceo Artistico di Bologna, coordinatore della Gildea Insegnanti di Bologna, membro della Direzione Nazionale Gildea, con l'incarico di Responsabile RSU e rapporti con le SOA, è autore di altri articoli e contributi, prevalentemente di "filosofia sindacale", genere divulgativo autoproclamato, qui raccolti: <http://www.gildabologna.it/angolomontesquieu.html>

# Norme calpestate dai DS e docenti succubi colpevoli

Di [I lettori ci scrivono](#)- 06/01/2019

Come dicono i latini: “**Ubi societas ibi ius**” ovvero ogni aggregazione umana deve essere necessariamente regolata da una serie di norme finalizzate a rendere pacifica la convivenza degli associati.

## Lettera aperta di Antonino Tindiglia (FGU Gilda)

Nel partecipare a tante assemblee in giro per l'Italia in questi anni, nel fornire consulenze ai colleghi che svolgono il loro servizio nelle scuole italiane, Milano, Napoli, Bologna, Torino, Pavia, Pisa, Grosseto, Catanzaro, Cosenza, Ragusa, Siracusa, ecc... rilevo con rammarico e profondo dispiacere la mancanza di rispetto del CCNL e delle norme da parte di molti DS. Registro una impennata di abusi, violazione di norme, mancanza di rispetto di leggi, di interpretazione a soggetto delle regole esistenti con molta faciloneria e nonchalance dei DS e spesso intromissioni da parte dei DSGA che non hanno alcun titolo a dettare ordini ai docenti essendo solo dei gestori dei servizi e capi del personale ATA. Ancora peggio quando ad impartire ordini sono i collaboratori del dirigente ed i componenti lo staff, tra tutti, i referenti di plesso soggetti assolutamente incompetenti, arroganti, saccenti, privi di alcun potere ma che coprono il ruolo ergendosi a dirigente. Mi è capitato un caso dove addirittura una docente è stata licenziata da una “vicepreside” qualche anno fa. Il problema si è accentuato in questi anni a causa dell'aumento delle reggenze e dell'accorpamento degli Istituti che vede il DS dividersi tra le varie sedi e quindi dover dare incarichi di gestione di fatto ai collaboratori.

L'usurpazione delle norme avviene molto spesso per ignoranza delle norme esistenti, con la connivenza colpevole delle vittime, i docenti, che spesso subiscono passivamente, per quieto vivere.

Ma se si fanno delle accuse bisogna portare le prove.

Eccole.

Il rapporto di lavoro dei docenti a partire dall'entrata in vigore del DLGV 165/2001 è stato reso di natura privatistica, cioè ad una prestazione (la corresponsione di uno stipendio mensile), corrisponde una controprestazione che è l'orario di servizio con le mansioni spettanti.

Al docente competono 18, 24 o 25 ore di servizio cattedra in riferimento agli ordini di scuola di appartenenza a cui si affiancano 40 + 40 ore di attività aggiuntive collegiali, oltre a questi impegni il resto è tutto su base volontaria e deve essere svolto su disponibilità dell'interessato.

Capita spesso di assistere a disposizioni impartite verbalmente, e questo è già una violazione di norme in quanto tutte le disposizioni del DS devono essere impartite per atto scritto, decreto, ordine di servizio, circolare cioè per atto amministrativo, con regolare numero di protocollo. Spostare un docente dalla sua classe naturale di insegnamento in caso di assenza di altro docente comporta interruzione di pubblico servizio, sottrazione del diritto all'istruzione alla scolaresca a cui si sottrae l'insegnante, dividere gli allievi nelle altre classi comporta la costituzione di pluriclassi esplicitamente vietate dalle norme. La sorveglianza è un atto che compete al docente nelle classi e durante l'orario di servizio ad esso spettanti. L'organizzazione della sorveglianza invece compete al DS che deve provvedere tramite l'utilizzo dei collaboratori scolastici e la nomina di supplenti.

Pretendere che i docenti partecipino ai corsi di aggiornamento e formazione fuori dell'orario di servizio o delle ore di attività aggiuntive (40+40) anche questo è un abuso, affidare incarichi senza una formale

dichiarazione di disponibilità, (tutoraggio, coordinamento delle classi, responsabili di dipartimento, di plesso, di laboratorio) sono abusi. Negare un permesso verbalmente senza motivazione e mandare il messaggio verbale tramite i collaboratori scolastici è violazione della privacy, mettersi a gridare negli uffici, nei corridoi o nelle aule, rimproverando il personale ed i docenti, è un abuso. Non rispettare le norme che stabiliscono il ruolo degli organi collegiali: C. dei D. e C. di I. e non attenersi alle loro decisioni, è un abuso. Non rispettare il ruolo delle RSU ed il CCII, è un abuso. In caso di contenzioso le conseguenze sono chiare: soccombenza della P.A.

Negli ultimi anni è cresciuto il contenzioso e le condanne dei DS sono aumentate considerevolmente.

Quale il senso di questa riflessione?

1. Per i docenti, non accettare passivamente questi abusi, e rivolgersi ai sindacati, quelli liberi da sudditanza, es. quelli che non iscrivono i DS ed a cui non devono render conto;
2. Far emergere il fatto che la Dirigenza scolastica così come è stata concepita, non funziona, e non funziona perché i DS non hanno la cultura di gestire il personale, non sanno creare ambienti accoglienti, usano il potere in modo improprio e non costruttivo. È chiaro ci sono sempre le eccezioni, ma anche il 20% delle scuole che sono gestite così (io dico però che purtroppo siamo intorno all'80%) è molto grave.

Per il bene della scuola e del futuro della società ritengo si debba intervenire, per primo formando una classe di Dirigenti seriamente, più preparata, competente e non attraverso un concorso articolato su quiz, ma sulla conoscenza di discipline e partecipando a corsi di formazione, che attribuiscono loro delle competenze specifiche in materie che aiutino a gestire il personale e a rispettare le norme vigenti.

Manca in Italia una scuola di formazione della dirigenza.

Lamezia Terme, Gennaio 2019

Il responsabile regionale per la Calabria della FGU Gilda-UNAMS

Prof. Antonino Tindiglia

# I sindacati devono conoscere come vengono spesi i soldi delle scuole

Di [I lettori ci scrivono](#)- 18/05/2019

Il Coordinatore della Gilda insegnanti Calabria interviene con questo comunicato per sottolineare la scarsa trasparenza dell'utilizzo dei fondi di Istituto, compresi i PON, POR e valorizzazione del personale docente, da parte delle scuole. I sindacati hanno diritto di conoscere come vengono spesi i soldi.

## Comunicato FGU Gilda Insegnanti Calabria

È politicamente corretto che un dirigente pubblico abbia a disposizione una cifra considerevole da gestire autonomamente senza dover render conto ai portatori di interessi (stakeholder) su come li ha utilizzati?

In quale settore della pubblica amministrazione si verifica? Tra i privati questo non succede, nella scuola sì. Proprio così questo è quello che succede nelle scuole italiane.

Vengono assegnati alle scuole delle somme per:

- il Fondo di istituto che si aggira tra i 50- 100 mila euro per istituzione scolastica legato a dei parametri;
- il fondo per la valutazione dei docenti L.107/15 tra 18 – 25 mila euro per la premialità;
- Progetti PON, POR per portare avanti dei progetti specifici.

L'utilizzo di queste somme deve essere concordato con le RSU (che insieme al DS ne contratta i criteri e le somme) e comunque devono essere rendicontate a fine periodo tramite la consegna, a consuntivo, dei prospetti con le cifre ed i soggetti a cui sono state erogate.

Già nella fase di contrattazione si incontrano delle grosse difficoltà per la redazione del CII tra il DS e la parte sindacale, ma che comunque alla fine con grave ritardo sui tempi stabiliti si risolve; i problemi nascono quando deve essere consegnata la documentazione successiva con la rendicontazione di quello che è stato fatto ed a chi sono state erogate le cifre.

È dal 2000, quindi quasi 20 anni, che si redigono i CII e non è mai stata fatta un'indagine, uno studio uno stralcio di statistica che evidenzia se questo modo di gestire la scuola ha portato dei risultati positivi o ha solo inasprito il clima nelle scuole.

Trincerandosi dietro le norme sulla privacy (che nel caso non esistono, ma c'è solo l'interpretazione di un fatto accaduto con un dipendente dell'amministrazione carceraria da parte del Garante sulla Privacy) molti DS consegnano, dopo insistenza e non sempre, ai responsabili sindacali i prospetti con i dati aggregati non evidenziando le cifre che sono state corrisposte ai singoli.

Eppure, parliamo di cifre corpose, soprattutto se queste vengono concentrate sulle stesse persone cioè quello che accade nella realtà. Si riscontrano casi di collaboratori del DS che cumulano cifre di 10 – 15 mila euro, l'equivalente di più di mezzo stipendio, tra FIS, quota per il merito, e partecipazione a PON e/o POR, tutte quote che diventano anche pensionabili, ma questo non è uno scandalo, se suffragato da un impegno reale, lo scandalo è non dover rendere conto a chi di dovere come se queste fossero "soldi rubati".

Una recente sentenza della Corte di Cassazione ha decretato la corretta conoscenza da parte del sindacato di come, a consuntivo, sono state erogate le somme, malgrado tutto, il clima direi "omertoso" ancora regna sulla materia.

Ho sollecitato a dicembre un intervento del Garante sulla Privacy a chiarimento, mi ha risposto con una nota ARAN superata anche da un'ultima decisione del 19 marzo 2019 della Commissione per l'Accesso ai Documenti Amministrativi presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri che procede nella direzione del diritto alla conoscenza dei dati disaggregati da parte dei sindacati. Tutto tace. Nel frattempo, segnalo i fatti all'opinione pubblica.

**Antonino Tindiglia**

	<p style="text-align: center;">GILDA - UNAMS Calabria  Via Alessandro Volta, N° 9 – 88046 Lamezia Terme  Tel/Fax 0968/432330; <a href="http://www.gildacatanzaro.it">www.gildacatanzaro.it</a>;  email: <a href="mailto:gildalamezia@tiscali.it">gildalamezia@tiscali.it</a>; <a href="mailto:gildaunamscalabria@tiscali.it">gildaunamscalabria@tiscali.it</a>  pec: <a href="mailto:FGU_Calabria@PEC.IT">FGU_Calabria@PEC.IT</a></p>	
---	---	---

Al Dirigente scolastico

Oggetto: informativa sull'utilizzo fondi di istituto, rilascio documenti.

La scrivente O.S. rappresentativa e firmataria del CCNL 2016-2018, essendo parte del procedimento che porta alla formazione del FIS ed in ottemperanza degli art. del CCNI 2016-2018 con la presente chiede esplicito rilascio della seguente documentazione quale informativa successiva riferita all'Anno scolastico 2017-2018:

- I nominativi dei docenti e del personale ATA che ha ricevuto compensi attinti dal FIS;
- Gli incarichi afferenti al FIS singolarmente conferiti a ciascun docente e a ciascun dipendente ATA;
- La quota del FIS erogata a ciascun docente ed ATA per lo svolgimento degli incarichi di cui sopra;
- La quota del bonus assegnato alla scuola e la corresponsione di detto bonus ad ogni singolo docente.

Al fine di avvalorare la liceità della presente richiesta si segnala la sentenza n° 4417 del 20-07-2018 del Consiglio di Stato sezione VI, la quale sottolinea il fatto che le *“.. organizzazioni sindacali siano parte del complesso procedimento di formazione del FIS nonché di accesso allo stesso da parte dei lavoratori e di ripartizione delle risorse finanziarie, di talchè, già solo per questo motivo, sia in corrispondenza con le disposizioni che regolano detto procedimento, .. sia con le regole generali contenute nella L. n° 241 del 1990.... le OO. SS. hanno diritto a conoscere, acquisendone la copia, tutti i documenti delle procedure di formazione, accesso, ripartizione e distribuzione delle somme contenuto nel fondo, senza necessità di alcuna riduzione della massa documentale o di informazioni contenute in ciascun documento, trattandosi di accesso partecipativo e non solo conoscitivo ..... non può immaginarsi che sia consentito di ostacolare l'O.S. che ha partecipato al procedimento nell'acquisizione di ogni informazione utile, e quindi, anche riferita alla posizione del singolo dipendente che ha ricevuto incarichi per i quali sia stato previsto un compenso a carico del FIS, diversamente opinando si svilirebbe il ruolo di controllo della gestione del FIS attribuito dal CCNL all'O.S., secondo i criteri condivisi con l'istituto scolastico nell'ambito del procedimento di formazione del FIS”*.

Ancora:

***“né può trovare ostacolo alla completa discovery documentale in favore dell'organizzazione sindacale la presenza dei nomi dei lavoratori coinvolti. Il Collegio non ignora che regola fondamentale e mitigatoria di un indiscriminato esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi è costituita dal rispetto (che deve essere costante ed effettivo) delle norme in materia di tutela dei dati personali recate dal Codice della protezione di tali dati, di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, costituendo l'istituto dell'accesso documentale, seppur esclusivamente disciplinato dalla L. n. 241 del 1990 (così l'art. 59 del Codice), una forma di “trattamento” dei dati che merita il parallelo e corrispondente rispetto delle previsioni garantistiche contenute nel Codice. A tale proposito, l'art. 112, comma 2, D.Lgs. n. 196 del***

2003, definendo il catalogo dei trattamenti effettuati per le “finalità di rilevante interesse pubblico” nella materia del “Lavoro e previdenza sociale”, include alla lett. o) i trattamenti per “valutare la qualità dei servizi resi e dei risultati conseguiti” dai lavoratori, specificando poi al comma 3, che in seguito a tale trattamento “La diffusione dei dati (...) è consentita in forma anonima e, comunque, tale da non consentire l’individuazione dell’interessato”. **Quella ora riprodotta, in realtà, potrebbe costituire la sola norma impeditiva dell’accesso, così come richiesto dalla O.S., ma ciò solo ed in quanto la richiesta fosse volta ad una conoscenza collegata ad una legittimazione esterna rispetto alla gestione ed alla operatività del Fondo, vale a dire utile a esercitare un ordinario diritto di conoscenza sull’andamento di una procedura svolta dall’istituto, sussistendone l’interesse.”**

Resta inteso che:

**“Non per questo il diritto alla riservatezza dei dati riferiti ai lavoratori resterà senza difese dinanzi all’accesso dell’O.S., atteso che su quest’ultima graverà l’obbligo, fino ad ora proprio dell’istituto scolastico che custodiva la documentazione richiesta, di non divulgare il contenuto di detta documentazione, se non nelle sedi istituzionali e laddove “strettamente indispensabile” (art. 24, comma 7, ultimo periodo, L. n. 241 del 1990) e di non utilizzarlo per scopi diversi da quelli propri della mission dell’organizzazione sindacale, puntualizzati nel relativo Statuto, pena l’assunzione delle conseguenti responsabilità, anche molto gravi, che l’ordinamento fa discendere dall’illecito trattamento dei dati contenuti nella documentazione acquisita per il tramite del positivo esercizio del diritto di accesso documentale”.**

Per quanto sopra si reitera la consegna della documentazione richiesta nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

Cordiali saluti.

Il coordinatore regionale della FGU Calabria Antonino Tindiglia



# La RSU chiede trasparenza, ma la Ds presenta solo dati aggregati

Di [Lucio Ficara](#)- 27/10/2017

La Rsu chiede di conoscere il numero delle ore di attività aggiuntive effettuate da ognuno dei collaboratori scolastici negli anni scolastici 2015/16 e 2016/17, la Ds risponde con una tabella di dati aggregati.

## **RICHIESTE DELLA RSU ALLA DIRIGENTE SCOLASTICA**

Il caso si è verificato in un Liceo Scientifico calabrese, dove, in buona sostanza, la Rsu della Flc Cgil avrebbe voluto ricevere un'informazione precisa e specifica **sulle ore aggiuntive** svolte da ogni singolo collaboratore scolastico negli ultimi due anni scolastici. Dopo una prima richiesta caduta nel vuoto, la Rsu rinnova, a distanza di un mese e mezzo, nuovamente la medesima richiesta, ricordando anche **il diritto ad avere tali informazioni in quanto rappresentante sindacale del liceo**. Nella seconda richiesta la Rsu sottolinea il carattere non "riservato" delle informazioni richieste, non essendo relative alle somme percepite, ma soltanto alle ore di lavoro aggiuntive richieste dalla scuola e svolte dal collaboratore.

## **RISPOSTA DELLA DIRIGENTE**

La Dirigente scolastica risponde a questa seconda richiesta, presentando un prospetto dei dati complessivi delle ore aggiuntive lavorate e di quelle liquidate. In tale documento viene trasmesso, in forma aggregata, il numero di ore aggiuntive assegnate generalmente ai collaboratori scolastici per l'anno scolastico 2015/2016 e 2016/2017. In tale prospetto non si specifica quante ore aggiuntive ha svolto il collaboratore scolastico X piuttosto che quello Y o Z, ma, in forma aggregata, si informa le ore aggiuntive lavorate dalla totalità dei collaboratori scolastici.

## **I SOLLECITI DEL SINDACATO DI RIFERIMENTO DELLA RSU**

Il sindacato territoriale della Flc Cgil ricorda alla Dirigente scolastica, per ben due volte nell'arco degli ultimi mesi, che non è facoltà del Ds quella di assegnare a piacimento le ore aggiuntive che i collaboratori scolastici effettuano, e che invece è facoltà dei componenti la RSU venire a conoscenza di quanto lavoro aggiuntivo svolge ogni unità del personale.

## **IL PRESUMIBILE ERRORE DELLA DIRIGENTE**

Dalla risposta della Ds alla Rsu si comprende che la stessa applica erroneamente la norma sulla trasparenza riferita **all'art.33 del d.lgs. 97 del 25 maggio 2016** in cui si specifica che le amministrazioni pubblicano altresì, nei loro siti istituzionali, i dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio, e ne permettono la consultazione, **in forma sintetica e aggregata**, in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari. Ebbene la Ds invece non deve pubblicare nulla sul sito istituzionale, ma deve informare la Rsu del numero di ore aggiuntive lavorate da ogni singolo collaboratore scolastico. Staremo a vedere se questo caso si risolverà con un auspicabile chiarimento, oppure con un ulteriore contenzioso.

## **RSU può pubblicare in bacheca sindacale diffida al DS**

Di [Lucio Ficara](#) -22/12/2018

Una RSU Gilda di una scuola calabrese, pubblica sulla apposita bacheca sindacale della scuola, una lettera diffida nei confronti della Dirigente scolastica. La Ds invece di prenderne atto, querela per diffamazione RSU e Coordinatore Regionale della Gilda Calabria.

### **Querela infondata, viene archiviata dal PM**

Il 19 dicembre 2018 presso il Giudice delle Indagini Preliminari presso il Tribunale di Lamezia Terme si è conclusa la penosa ed infondata storia della querela perpetrata dalla Dirigente Scolastica dell'IPSSAR di Lamezia Terme, con la quale lamentava di essere stata diffamata e calunniata da una nota/diffida del Coordinatore provinciale della Gilda prof. Antonino Tindiglia e dalla RSU della scuola Prof.ssa Ippolita Riommi rea di avere pubblicato in bacheca sindacale la nota/diffida. La querela alla Procura della Repubblica prodotta nel marzo 2018 si è conclusa con l'archiviazione, che è stata impugnata dal DS e, quindi discussa presso GIP che ne ha sancito la corretta archiviazione.

Il GIP afferma che:” quanto alle affermazioni asseritamente diffamanti e caluniose, delle quali si duole la denunciante, le stesse sono quelle in cui si prospettano ipotesi di indebita ingerenza della DS nelle imminenti elezioni, con le seguenti espressioni *“qualora si dovessero accertare ingerenze da parte della SV (in riscontro ad alcune voci pervenute), sarà mia cura tutelare l'organizzazione sindacale che rappresento nei luoghi e con le norme di legge consentite”*. Orbene, tanto premesso, non ricorrono, ad avviso della scrivente, nella vicenda in esame, gli estremi del reato di cui all'iniziale prospettazione accusatoria (art. 595 c.p.) nè la condotta appare altrimenti penalmente censurabile.”

Aggiunge il GIP: “le modalità di estrinsecazione del diritto di critica non hanno superato i limiti della continenza espressiva, poiché non si traducono in una gratuita ed immotivata aggressione alla sfera personale dell'odierna opponente e non contengono addebiti dileggiatori della professionalità della medesima, essendo esclusivamente volte a tutelare, nel quadro dell'attività sindacale, le modalità di svolgimento delle elezioni per il rinnovo RSU.”

Per quanto sopra il GIP ne dispone l'archiviazione.

### **Dichiarazioni di Tindiglia FGU Gilda Unams**

Il famigerato coordinatore provinciale della Gilda prof. Antonino Tindiglia prende atto con grande soddisfazione della avvenuta archiviazione nella convinzione di non aver mai prevaricato il giusto diritto a difesa del sindacato e del personale che rappresenta in uno spirito collaborativo con quei DS che intendono l'intervento del sindacato come un arricchimento dei rapporti e non come indebita ingerenza della serie: “la scuola è mia e la gestisco io”. Ringrazia gli avvocati G. Dominijanni e G. Bevilacqua per la difesa professionale assunta e sostenuta egregiamente.

# Surroga componenti RSU è una procedura endosindacale

Di [I lettori ci scrivono](#) -06/10/2019

Ci scrive il coordinatore regionale della Gilda insegnanti della Calabria, il prof. Antonino Tindiglia per rispondere ad un quesito tecnico sulla surroga delle RSU.

## Quesito sulle surroghe RSU

In un grande istituto scolastico del catanzarese una parte della componente la RSU di Istituto va in pensione, a norma di regolamento deve essere surrogata.

Il DS, visto, tenuto conto, considerato, ne DECRETA la surroga.

Si chiede se il DS ha visto bene, ha tenuto conto, ha considerato correttamente, può DECRETARE in materia?

## Normativa di riferimento per la risposta

**Nella circolare ARAN n° 1 del gennaio 2018 al § 15.** Compiti delle amministrazioni, si legge:

“L’amministrazione deve favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali, informandoli tempestivamente, anche con proprie iniziative assunte nei modi ritenuti più idonei, dell’importanza delle elezioni, facilitando l’affluenza alle urne mediante una adeguata organizzazione del lavoro. L’amministrazione è, altresì, chiamata a dare il proprio supporto logistico, attraverso il massimo sforzo organizzativo, affinché le votazioni si svolgano regolarmente, con l’avvertenza che, essendo le elezioni un fatto endosindacale, la stessa non può entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerata da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell’operato della Commissione e sui relativi adempimenti elettorali.

Omissis

L’amministrazione, che concorda gli adempimenti con le organizzazioni sindacali e poi, una volta insediata, con la Commissione elettorale, dovrà fornire la propria collaborazione curando tempestivamente tutti gli atti di pertinenza che, oltre alla consegna degli elenchi degli elettori, sono:

- la messa a disposizione: -del locale per la Commissione elettorale; -dei locali per il voto; -del materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (matite, urne, ...); -della stampa del “modello” della scheda predisposta dalla Commissione elettorale; -della stampa delle liste dei candidati da affiggere all’ingresso dei seggi;
- curare la sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota specie dopo la chiusura;
- curare l’integrità delle urne sigillate fino allo scrutinio utilizzando ogni mezzo utile a disposizione.

L’amministrazione ha l’obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni elettorali l’assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell’organizzazione del lavoro (vedi § 9)”.

L’art. 7 della parte I dell’Accordo quadro del 7 agosto 1998 prevede che “in caso di dimissioni di un componente lo stesso sia sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse, contestualmente al nominativo del subentrante, va data comunicazione al servizio di gestione del personale e ai lavoratori mediante affissione all’albo. Non deve essere inviata alcuna comunicazione all’Aran” (orientamento ARAN <http://bit.ly/1Ocgdff>). Sarà cura

della RSU dimissionaria (salvo i casi di pensionamento e trasferimento) avvisare la RSU e la Dirigenza della propria decisione; sarà cura della RSU procedere alla surroga tenendo conto che tutti i materiali e tutti i verbali (con l’indicazione dei voti e dei candidati) sono conservati nelle Scuole: la trasmissione all’ARAN era infatti esclusivamente per via informatica”.

**La circolare ARAN paragrafo 15 ed il CCNQ articolo 7** non vengono citate nel decreto emesso dal DS.

## Risposta al quesito

Per quanto sopra, indicare la risposta esatta:

1) Il decreto del DS è corretto;

2) Il decreto del DS è errato

3) Il decreto del DS è illegittimo in quanto nelle procedure elettorali e nella nomina, sostituzione, decadenza delle RSU, l'amministrazione non ha alcun titolo a decretare in quanto sono procedure endosindacali.

Risposta esatta:

la n. 3

Aggiungo, conclude Antonino Tindiglia, che ho rilevato un comportamento analogo diffuso in tutta Italia da parte dei DS. Quanto sopra per segnalare ancora una volta il grado di illegalità (intesa nel senso del non rispetto delle norme) che vige nelle scuole italiane.

# DS e RSU firmano contratto con norma illegittima

Di [Lucio Ficara](#)- 22/01/2019

In un Istituto Comprensivo di una nota località turistica dello Ionio catanzarese, si firma un contratto integrativo di Istituto con una norma palesemente illegittima.

## Norma inserita nel contratto di Istituto

La Ds propone, in contrattazione di Istituto, la possibilità di accorpamento delle classi o lo smembramento di gruppi di alunni di una classe in altre classi, nel caso i docenti siano assenti e non ci sia la possibilità di coprire l'assenza del titolare con supplenza.

All'art.24 del Contratto di Istituto di questa scuola è così scritto:” Durante l'anno è possibile effettuare, anche con ordini di servizio momentanei e/o d'urgenza erogati **per le vie brevi**, lo spostamento temporaneo in classi diverse in ossequio al principio della flessibilità, tanto per sopperire a temporanee e straordinarie esigenze di servizio”.

L'art.24 che presenta profili di illegittimità si conclude con una norma che va a violare i principi di sicurezza, di diritto allo studio e di responsabilità civile e penale del docente. Nell'ultima riga di questo articolo è scritto: “Qualora non fosse possibile coprire la sezione/classe con una delle modalità sopra indicate, gli alunni verranno affidati, equamente, ai docenti del plesso in servizio nelle altre sezioni/classi”.

## Ecco perché tale norma è illegittima

È utile ricordare che ai sensi dell'art. 2048 del Codice civile il docente è responsabile della vigilanza degli alunni delle proprie classi e, nel caso abbia ore a disposizione o richieda di fare ore eccedenti il suo orario di cattedra, degli alunni a lui assegnati per la supplenza. Tale responsabilità non può essere gravata aumentando gli alunni della classe di un docente per effetto di un accorpamento totale o parziali di alunni di altre classi. Non si può, per ragioni di sicurezza e di opportuna vigilanza, aumentare il numero di alunni di una classe per sopperire all'assenza di un docente, questo comporta, per i docenti utilizzati a vigilare un numero maggiore di alunni, l'assunzione di responsabilità penali e patrimoniali non previste, e mette a repentaglio la sicurezza degli stessi alunni pregiudicandone il diritto allo studio.

Se proprio non c'è la disponibilità di alcun docente a disposizione per supplire, più che adottare accorpamenti, smembramenti, potrebbe essere un collaboratore scolastico a vigilare la classe, oppure potrebbe lo stesso dirigente scolastico o uno dei suoi collaboratori entrare in classe a fare lezione.

Pensare di dividere una classe, mandando gli studenti in altre classi, accorpate una classe ad altra classe, sostituire il docente assente utilizzando l'insegnante di sostegno in presenza dell'alunno disabile, sono tutte scelte palesemente illegittime.

Si tratta principalmente di illegittimità sulle norme sulla sicurezza, qualora si stipino troppi ragazzi in pochi metri quadrati, ma anche lo smembramento di piccoli gruppi in più classi è lesivo dei diritti degli studenti e dei docenti della scuola, a svolgere correttamente i propri doveri.

Situazioni del genere possono essere tollerate nella loro eccezionalità, ma in alcun modo possono essere accettate come norma contrattuale e condivise da RSU sprovvedute e da RLS che, attraverso una norma contrattuale mettono a rischio l'incolumità dei lavoratori e degli studenti, generando responsabilità civili e penali ingiustificate ed evitabili.

# Assegnazione docenti alle classi, RSU lamenta mancanza di trasparenza

Di [Lucio Ficara](#)- 10/10/2018

Accade in un Istituto Comprensivo della zona ionica catanzarese, la dirigente scolastica reggente, avrebbe fatto, a dire di una RSU della scuola, un'assegnazione docenti alle classi senza i dovuti passaggi collegiali previsti dalla legge.

## Normativa assegnazione docenti alle classi

La RSU di un IC della provincia di Catanzaro lamenta che l'assegnazione docenti alle classi sarebbe stata effettuata in modo assolutamente arbitrario, sulla base di criteri stabiliti e discussi dagli organi collegiali ad inizio dell'anno scolastico 2017/2018 e non valedoli, perché non riproposti e deliberati per l'anno scolastico 2018/2019.

È utile sapere che per **l'art.10, comma 4, del d.lgs. 297/94** il Consiglio di Circolo o di Istituto indica, altresì, i **criteri generali** relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti, all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività scolastiche alle condizioni ambientali e al coordinamento organizzativo dei consigli di intersezione, di interclasse o di classe; esprime parere sull'andamento generale, didattico ed amministrativo, del circolo o dell'istituto, e stabilisce i criteri per l'espletamento dei servizi amministrativi, e che per **l'art.7, comma 2 lettera b), del d.lgs. 297/94** il Collegio dei docenti formula proposte al direttore didattico o al preside per la formazione, la composizione delle classi e l'assegnazione ad esse dei docenti, per la formulazione dell'orario delle lezioni e per lo svolgimento delle altre attività scolastiche, tenuto conto dei criteri generali indicati dal Consiglio di Circolo o d'Istituto.

Anche la Legge 107 del 2015 ha ribadito la partecipazione degli organi collegiali all'interno delle istituzioni scolastiche anche per il "migliore utilizzo delle risorse", peraltro il comma 78 dell'articolo unico della Legge 107 asserisce che "per dare piena attuazione all'autonomia scolastica e alla riorganizzazione del sistema di istruzione", il dirigente scolastico deve agire "**nel rispetto degli organi collegiali**" lasciando con ciò immutate talune prerogative e di raccordo all'azione dirigenziale.

La trasparenza della delibera del Consiglio di Istituto sui criteri generali per l'assegnazione dei docenti alle classi e le proposte formulate dal Collegio dei docenti sono d'obbligo anche perché è il caso di ricordare che la delibera ANAC n. 430 del 2016 tra i processi a maggior rischio corruttivo riguardanti le istituzioni scolastiche inserisce anche l'assegnazione dei docenti alle classi.

## Non sarebbe stata rispettata la nota Miur sugli organici

La RSU della scuola oltre la mancata trasparenza della delibera del Consiglio di Istituto per l'assegnazione dei docenti alle classi dell'anno scolastico 2018/2019, ritiene che non si sia tenuta in considerazione la nota MIUR relativa agli organici 2018/2019, per quanto concerne l'attenzione nell'attuare le soluzioni organizzative a garantire in tutte le classi l'assegnazione di un docente L2 (Inglese) in possesso dei requisiti per tale insegnamento

# DS e RSU recepiscono il decreto Brunetta ma non l'articolo 11 sulla trasparenza

Di [Lucio Ficara](#) -03/06/2013

È paradossale ma accade sul serio. Una dirigente scolastica propone alle RSU della scuola che dirige una piattaforma contrattuale in cui l'organizzazione del lavoro non viene considerata materia di contrattazione. In sostanza questa contrattazione d'Istituto, proposta dalla solerte dirigente scolastica, non prevede la trattazione dei punti h), i), m) dell'art. 6 CCNL 2006-2009, che secondo l'opinione della dirigente scolastica, per quanto previsto dal decreto attuativo della legge 15/2009, sono prerogativa esclusiva del dirigente. Quindi in tale contrattazione, a sentire i firmatari RSU, rappresentanti della FIC Cgil, Cisl scuola e Ugl scuola, non si è scritto niente sulle modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa e al piano delle attività e sulle modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, non è stato necessario individuare i criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, in quanto la scuola è sita su un solo plesso; e per quanto riguarda i rientri pomeridiani non sono stati individuati criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, e non sono stati individuati nemmeno i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto. Si tratterebbe di una contrattazione d'Istituto fortemente sbilanciata sulla discrezionalità ed opinabilità di scelta della dirigente, per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, ma soprattutto per quanto riguarda la scelta dei criteri per individuare gli insegnanti e il personale scolastico da utilizzare nelle attività retribuite con il Fis. Ma perché le RSU avrebbero firmato, nonostante l'ostilità dichiarata dai sindacati di riferimento, una contrattazione di questo tipo? Non si riesce a capire quale convenienza contrattuale possa esserci a consegnare tutto questo potere decisionale nelle mani del proprio dirigente. La cosa curiosa di questa storia, oltre all'incongruenza di vedere firme di RSU elette con la FIC Cgil, sotto un contratto la cui piattaforma è quella delle associazioni sindacali dei presidi, è quella che la contrattazione ormai firmata da più di un mese è sparita nei cassetti della dirigenza e non è stata pubblicata all'albo pretorio on line del sito della scuola. Forse ci si dimentica che la legge 150/2009, proprio quella utilizzata per stipulare il contratto integrativo di Istituto che, contiene anche un articolo (e precisamente il numero 11) dedicato alla trasparenza? Allora è utile ricordare che in questo art. 11 la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

## Il Ds paga con il FIS il suo mega staff, ma i risultati sono deludenti

[Lucio Ficara](#) Sabato, 11 Marzo 2017

È il caso di una contrattazione chiusa a marzo, cosa di per sé anomala, in cui con il FIS si paga lo staff del DS e dove emergono altre curiosità.

Chiudere una contrattazione a marzo inoltrato è **già un atto discutibile dal punto di vista sindacale**, se poi si aggiunge che la contrattazione integrativa d'Istituto dal punto di vista tecnico **contrasta con il CCNL scuola vigente**, la questione potrebbe diventare un caso.

Bisogna dire che il **Dirigente scolastico che ha proposto questa contrattazione di primavera** è un dichiarato estimatore della legge 107/2015, per avere pubblicamente rilasciato interviste in tale direzione. Per tale motivo il Ds ha applicato il **comma 83 della Buona Scuola** in cui è scritto che in modo discrezionale **può individuare nell'ambito dell'organico dell'autonomia fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica**. In tale comma è anche scritto che **dall'attuazione delle disposizioni del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**.

Ebbene il Preside si nomina il suo staff, oltre i due canonici collaboratori, e lo paga **oltre 10 mila euro**. Niente male per la retribuzione di figure che **non avrebbero dovuto comportare maggiori oneri a carico della finanza pubblica**. Inoltre, **retribuisce con oltre 6 mila euro i suoi due collaboratori e circa 2 mila e cinquecento euro i responsabili di plesso**.

Riguardo le nomine fiduciarie dello staff, disposte dal Ds, **appare del tutto chiaro che non sarebbero dovute derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**.

Questo significa **che si dà legittimità a nominare quanti collaboratori si vogliono nel limite massimo del 10% dell'organico dell'autonomia**, ma, forse, non si dà la legittimità al Ds di retribuire tutte queste collaborazioni. D'altronde la norma per la retribuzione dei collaboratori del Ds resta quella contrattuale che non è stata abrogata per via legislativa. Quindi resta pienamente in vigore, fino a prova contraria, **l'art. 88, comma 2 lettera f)**, in cui si spiega che i compensi da corrispondere al personale docente ed educativo, non più di due unità, della cui collaborazione il dirigente scolastico intende avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e gestionali. Tali compensi non sono cumulabili con il compenso per le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 33 del presente CCNL.

Quindi anche **se la legge consente al Ds di avere tanti collaboratori**, anzi pone il limite del 10% che il contratto non ha mai posto, **la retribuzione con i fondi del FIS spettano soltanto**, ed è qui che il contratto pone il paletto, **a due soli collaboratori**.

**Nonostante questo spiegamento di collaboratori e di soldi pubblici spesi per le scelte discrezionali del Ds**, lo stesso Preside, fa mettere a verbale che si è riscontrato per l'anno scolastico 2017/2018 un netto calo d'iscrizioni e la colpa è da imputare **alla concorrenza "borderline" da parte di un'altra scuola dello stesso territorio**, rea secondo il Ds di sottrarre iscrizioni alla sua scuola.

Una considerazione nasce spontanea: **"Se le risorse spese contra contratto, fossero state utilizzate meglio e più legittimamente, siamo certi che le iscrizioni sarebbero andate così male?"**. Probabilmente invece che trovare il capro espiatorio nelle altre scuole, il Ds dovrebbe pensare ad utilizzare meglio le proprie risorse economiche senza eccedere nel pagare il suo staff prima con il FIS e poi ancora con il bonus del merito.



# Informazione successiva e preventiva, RSU vs DS

Di [Lucio Ficara](#)- 13/10/2018

Una delle RSU di un Istituto Comprensivo di una rinomata località turistica della provincia ionica di Catanzaro, fa presente la irrituale e scorretta procedura di informazione successiva e preventiva messa in atto dalla Dirigente Scolastica. Tale informativa si sarebbe svolta, in assenza della suddetta RSU, durante una giornata di chiusura della scuola per ordinanza del sindaco, a causa di una allerta meteo.

## Normativa su informazione successiva e preventiva

La RSU diffida la DS con una nota scritta, inviandola agli organi di stampa e alle Istituzioni competenti. In tale nota la RSU, con molta decisione, chiede l'ottemperanza dell'ordinanza di chiusura della scuola disposta dal sindaco per maltempo, il conseguente annullamento e rinvio dell'incontro RSU, il confronto volto a fornire l'elenco nominativo del personale retribuito con il FIS e gli importi in forma aggregata; l'avvio immediato della contrattazione d'istituto 2018/2019 su tutte le materie **previste dal vigente CCNL 2016-2018, con particolare riferimento alle materie di cui all'art. 22 lett. c)**. La RSU chiede anche, nelle more della stessa contrattazione, il rispetto dei vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati e i precedenti contratti integrativi d'istituto.

A tale proposito è utile sapere che con il CCNL scuola 2016-2018, si sono stabiliti, ai sensi dell'art.22, i livelli, i soggetti e le materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola. In particolare, al **comma 4 lettera c)**, del suddetto art.22, è specificato quali sono gli argomenti di contrattazione a livello di istituzione scolastica ed educativa, **al comma 8 lettera b)**, è specificato quali **sono i temi del confronto** tra DS e RSU a livello di istituzione scolastica ed educativa.

È utile sapere che **l'art.22, comma 9 lettera b)**, del CCNL 2016-2018, fa presente che **sono oggetto di informazione** a livello di istituzione scolastica e ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, anche la proposta di formazione delle classi e degli organici e i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

## RSU recrimina su assegnazione docenti alle classi

Con le nuove regole del CCNL scuola 2016-2018 la contrattazione ritorna ad avere un ruolo importante all'interno degli istituti, il fatto di non avere informato le rappresentanze sindacali con una procedura corretta, secondo quanto denuncia la RSU dell'Istituto Comprensivo della provincia di Catanzaro, è un comportamento antisindacale. Tale comportamento della DS, stigmatizzato dalla suddetta RSU, verrebbe ribadito anche dalla mancata pubblicazione all'albo on line e sul sito web della scuola (Amministrazione trasparente/Personale/Contrattazione integrativa) **del Contratto Integrativo 2017/18**, della cui esistenza nell'Istituzione scolastica non si ha alcuna traccia. La RSU, nella nota inviata alla stampa e alle istituzioni competenti, **si lamenta anche dell'assegnazione dei docenti alle classi**, che, a suo dire, sarebbe stata effettuata senza seguire i criteri stabiliti dagli organi collegiali.

# Maggioranza RSU richiede assemblea sindacale, ma la DS respinge

Di [Lucio Ficara](#)- 31/08/2018

Accade al Liceo Scientifico Fermi di Cosenza, due RSU su tre indicano un'assemblea sindacale, facendo regolare richiesta dei locali della scuola alla DS, ma la Preside risponde che l'istanza non ottempera alle norme e quindi respinge la richiesta e invita a riformularla correttamente.

## Risposta alle RSU da parte della Dirigente Scolastica

La maggioranza delle RSU del Liceo Scientifico "Enrico Fermi" di Cosenza, ovvero due RSU su tre, decidono di convocare un'assemblea sindacale per il personale Ata. In data 28 agosto 2018, le suddette RSU protocollano la richiesta per avere i locali dove svolgere questa assemblea, e in calce firmano questa istanza.

La dirigente non concede l'assemblea ed invia, tramite PEC, a tutte e tre le RSU una risposta che ha per oggetto: "risposta richiesta assemblea sindacale personale ATA". La Dirigente in tale risposta scrive: "In riferimento alla richiesta pari oggetto si invitano i destinatari della presente a riformulare l'istanza in ottemperanza al combinato disposto di cui alla lettera b) art.23 del CCNL del 19 aprile 2018 e all'art.4 del CCNQ del 4 dicembre 2017".

In buona sostanza la Ds ritiene che con l'entrata in vigore del nuovo CCNL scuola del 19 aprile 2018, le norme sulle convocazioni delle assemblee sindacali siano cambiate. Presumibilmente per la Dirigente scolastica l'assemblea può essere convocata solamente con l'accordo di tutte e tre le RSU e non con la maggioranza di esse.

## Normativa contrattuale sulla convocazione delle assemblee sindacali

Il nuovo contratto scuola all'art.23, comma 3, specifica che le assemblee sindacali, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno: a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017; b) **dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017**; c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017.

C'è da sottolineare che l'art.23 del CCNL scuola 2016-2018 non modifica la già esistente normativa riportata nell'art.8 del CCNL 2006-2009, ma inserisce il combinato all'art.4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

Nel comma 3 dell'art.4 del CCNQ suddetto è scritta l'espressione tecnica "RSU unitariamente intesa". Il significato di questa espressione significa che il diritto la RSU **lo esercita come organismo collegiale e non certo come singolo componente**. È utile aggiungere che la RSU, così come tutti gli organismi collegiali, decide sempre "a maggioranza dei componenti", come previsto dall'art. 8 c. 1 CCNQ/98 sulla costituzione e prerogative delle RSU.

Per quanto appena detto, la DS non avrebbe dovuto respingere l'istanza prodotta dalla maggioranza delle RSU e avrebbe dovuto concedere l'assemblea sindacale constatando che la RSU nel suo complesso, ovvero la sua maggioranza l'aveva di fatto richiesta.

# Trasparenza nelle scuole, troppi i docenti che ne vedono la mancanza

Di [Lucio Ficara](#)- 11/11/2018

Il rispetto delle norme vigenti e la trasparenza degli atti amministrativi sono principi fondamentali per la buona amministrazione di una scuola, eppure sono troppi i docenti che ne lamentano la mancanza.

## Il Direttore Generale USR è responsabile della trasparenza

La trasparenza degli atti amministrativi di una scuola è un principio fondamentale per una buona rendicontazione sociale pubblica e condivisa, è per questo che il Direttore Generale di ogni Ufficio Scolastico Regionale è il responsabile della trasparenza delle scuole della propria regione ed è, ai sensi dell'art.1 del DM n.303 dell'11 maggio 2016, anche il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È utile sapere che successivamente al suddetto DM 303 firmato dall'ex Ministro dell'Istruzione Stefania Giannini, anche la Ministra Valeria Fedeli ha emanato il [DM 325 del 26 maggio 2017](#) in cui si cita espressamente la delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016, in cui a pag. 56, paragrafo riferito alle Istituzioni scolastiche, in cui si specifica che le funzioni RPC (Responsabile della Prevenzione della Corruzione) e RT( Responsabile della Trasparenza) sono attribuite alla stessa persona, ovvero al Direttore Generale dell'Ufficio scolastico regionale, o per le regioni in cui è previsto, il Coordinatore regionale.

Nei siti istituzionali di alcune scuole, l'area dedicata all'Amministrazione Trasparente non riposta nemmeno la vigente normativa sulla trasparenza e i bandi pubblici non sempre vengono pubblicizzati, non compare nemmeno una corretta rendicontazione sociale di come vengono spesi i fondi di Istituto, i fondi europei e i tanto criticati fondi per la valorizzazione della professionalità docente.

## Organici e decreti importanti non vengono pubblicati

I dirigenti scolastici, facendo un torto ai propri Direttori Generali degli uffici scolastici ( veri responsabili sulla trasparenza) e ai docenti tutti, non pubblicano mai gli organici dell'autonomia, i dati aggregati della rendicontazione del fondo di Istituto o del miglioramento dell'offerta formativa, non si vede traccia della pubblicazione dei decreti di assegnazione dei docenti alle classi e del personale Ata ai plessi, a volte non si pubblica nemmeno il Piano annuale delle attività dei docenti e del personale scolastico.

Anche i sindacati non vengono informati adeguatamente né preventivamente e nemmeno successivamente, a volte ai sindacati non vengono dati, nemmeno su esplicita richiesta, i dati specifici delle quote del Fondo di Istituto o del bonus del merito, assegnati a ciascun docente o personale Ata.

## Esiste forse una reale mancanza di trasparenza nelle scuole?

Sono tanti i docenti che lamentano il fatto che nelle loro scuole esiste una reale mancanza di trasparenza, per cui è lecito porsi la domanda: "La mancanza di trasparenza nelle scuole è un caso diffuso o riguarda nello specifico solo poche scuole?".

In attesa di una risposta a questa nostra domanda, è importante sapere che il responsabile diretto della mancanza di trasparenza e quindi della necessaria pubblicità sul sito istituzionale della scuola di precisi atti e decreti amministrativi, è il Direttore Generale dell'USR che dovrà rispondere su qualsiasi manchevolezza.

# Indice

1. Saluto.	Pag. 3
2. RSU: manca un sistema di controlli che sanzioni l'inosservanza contrattuale. Di Rino Di Meglio	Pag. 4
3. Servirebbe una figura di RSU specializzata e ben formata.... di Lucio Ficara.	Pag. 5
4. Tra CCNL e CCNI. di Gianluigi Dotti.	Pag. 6
5. UNA SPENDING REVIEW PER LE RSU: 20 ANNI DOPO. Stefano Battilana	Pag. 8
6. Mof e FIS. Rimettere in discussione istituti obsoleti e penalizzanti della professionalità dei docenti. di Fabrizio Reberschegg.	Pag. 10
7. Fasi della contrattazione d'istituto e sue criticità. Di Vito Carlo Castellana	Pag. 12
8. RSU scolastiche: il fallimento di un organismo. Proviamo a riformarlo. di Antonino Tindiglia	Pag. 14
9. Alcune considerazioni sulle relazioni tra RSU e DS all'interno delle scuole.	Pag. 17
10. Le ottomila fatiche di Sisifo della contrattazione di Istituto. Ci vuole una spending review delle Rsu scolastiche di Stefano Battilana	Pag. 19
11. Norme calpestate dai DS e docenti succubi colpevoli. di Antonino Tindiglia.	Pag. 21
12. I sindacati devono conoscere come vengono spesi i soldi delle scuole. di Antonino Tindiglia	Pag. 23
13. Informativa sull'utilizzo fondi di istituto.	Pag. 24
14. La RSU chiede trasparenza, ma la Ds presenta solo dati aggregati. Di Lucio Ficara	Pag. 26
15. RSU può pubblicare in bacheca sindacale diffida al DS. Di Lucio Ficara	Pag. 27
16. Surroga componenti RSU è una procedura endosindacale.	Pag. 28
17. DS e RSU firmano contratto con norma illegittima. Di Lucio Ficara	Pag. 30
18. Assegnazione docenti alle classi, RSU lamenta mancanza di trasparenza. Di Lucio Ficara	Pag. 31
19. DS e RSU recepiscono il decreto Brunetta ma non l'articolo 11 sulla trasparenza. Di Lucio Ficara	Pag. 32
20. Il Ds paga con il FIS il suo mega staff, ma i risultati sono deludenti. Di Lucio Ficara	Pag. 33
21. Informazione successiva e preventiva, RSU vs DS. Di Lucio Ficara	Pag. 34
22. Maggioranza RSU richiede assemblea sindacale, ma la DS respinge. Di Lucio Ficara	Pag. 34
23. Trasparenza nelle scuole, troppi i docenti che ne vedono la mancanza. Di Lucio Ficara	Pag. 35