

Il sistema delle relazioni sindacali nella scuola dell'autonomia

Nella scuola dell'autonomia i diritti sindacali del personale docente e non docente e il diritto allo studio degli studenti costituiscono un aspetto delicato e complesso dell'organizzazione e della gestione della vita scolastica, che richiede, forse più che altrove, un'attenzione particolare e un pieno rispetto delle regole e dei diritti. Diritti che possono essere esplicitati al meglio solo in presenza di una adeguata conoscenza e informazione oltre al possesso di senso di responsabilità.

La Legge n. 421/92 e il Decreto Legislativo n. 29/93 hanno riformato radicalmente il rapporto di lavoro nel pubblico impiego assimilandolo a quello privato, ma non privatizzandolo. Difatti tale rapporto di lavoro si dice contrattualizzato, ossia è regolato da contratti collettivi e individuali. Le materie di competenza legislativa riguardano il reclutamento, le responsabilità, le incompatibilità, mentre ogni altro aspetto è regolamentato dai CCNL di comparto.

Quindi da natura pubblicistica il contratto assume la forma privatistica, regolato peraltro dalle norme del codice civile. Per questo motivo a partire dal 30/06/98 la competenza è passata dai giudici amministrativi ai giudici ordinari in funzione di giudici del lavoro.

Con il contratto 1998-2001 sono state introdotte nella scuola per la prima volta le RSU. Nei contratti precedenti l'attività sindacale, posta in essere da un delegato delle OO.SS., era limitata all'esercizio dei soli diritti sindacali: diritto di indire assemblee, di usufruire di spazi e bacheche.

Spesso le RSU nella scuola hanno creato conflitti di competenze con i vari OO.CC., generando fraintendimenti e sovrapposizioni.

E' bene precisare che:

- il **consiglio di Circolo/Istituto** decide le scelte generali di indirizzo e organizzative della scuola;
- il **collegio dei docenti** assume la responsabilità delle scelte pedagogiche e didattiche e degli obiettivi formativi;
- il **contratto integrativo d'istituto** tra Dirigente Scolastico e RSU persegue la migliore organizzazione del lavoro del personale della scuola per realizzare nel modo migliore gli obiettivi generali.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Tale sistema all'interno di ciascuna istituzione scolastica è regolato dagli articoli 6 e 7 del CCNL 2003 e si articola in contrattazione d'istituto e partecipazione (informazione preventiva e successiva).

Sono materie di contrattazione integrativa:

1. Modalità di utilizzazione del personale in rapporto al POF;
2. Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale per la salvaguardia dei servizi minimi essenziali ai sensi della Legge 146/90 e successive modifiche ed integrazioni;
3. Attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (Legge 626/94);
4. Criteri generali per la ripartizione del fondo d'istituto per l'attribuzione dei compensi accessori al personale;
5. Criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro, all'articolazione dell'orario di lavoro e all'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo d'istituto.

Sono materie di informazione preventiva:

1. Proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
2. Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
3. Utilizzazione dei servizi sociali.

Sono materie di informazione successiva:

1. Nominativi del personale utilizzato nelle attività e nei progetti retribuiti con il fondo d'istituto;
2. Criteri d'individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti previsti da specifiche disposizioni legislative o da accordi con altri enti e istituzioni;
3. Verifica dell'attuazione della contrattazione sull'utilizzo delle risorse.

Vediamo ora come può attuarsi e articolarsi l'attività sindacale nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle competenze del Dirigente scolastico e degli organi collegiali.

TEMPISTICA	SOGGETTI	NORME DI RIFERIMENTO
Prima del nuovo a.s.	Consiglio di istituto: Definisce gli indirizzi generali per le attività della scuola e le scelte generali di gestione e amministrazione.	Art.3 DPR 275/99
Prima dell'inizio delle lezioni	Collegio dei Docenti: sulla base degli indirizzi generali del C. di I. predispone il Piano dell'Offerta Formativa e quindi la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa ed organizzativa, adattandone l'articolazione alle diverse esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio-economico di riferimento.	Art. 3 DPR 275 /99 Artt. 24 e 25 CCNL 2003
Inizio a.s. attività ATA è possibile sempre farlo anche in corso d'anno perché si può modificare e adeguare l'organizzazione del lavoro ATA, anche in corso d'anno.	Dirigente scolastico: in relazione agli aspetti di carattere generale e organizzativo deliberati dal Consiglio e/o inerenti all'attuazione del POF consulta il direttore dei servizi generali ed amministrativi.	Art. 19 c. 5 del CCNL/99
	Direttore S.G.A.: formula una proposta di piano delle attività relativa all'orario di lavoro del personale ATA, comprese le attività aggiuntive, e formula una proposta di incarichi specifici dopo aver sentito raccolto pareri e proposte nell'assemblea programmatica del personale ATA.	Art. 52 c. 10 del CCNI/99
	Dirigente scolastico: ne verifica la congruenza con il POF, espleta le procedure previste per le relazioni sindacali ed adotta il piano. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al direttore dei servizi.	Art. 52 c. 10 del CCNI/99 Art.52 c.3 CCNL 2003
	R.S.U.: 1. chiede informazione preventiva con relativa documentazione, 2. organizza incontri/assemblea con il personale, 3. predispone una piattaforma per chiedere l'apertura formale della contrattazione, 4. avvia la richiesta/procedura per la contrattazione al fine di stipulare un contratto integrativo di scuola su tutta questa materia	Art. 6 c. 3 del CCNL/2003 Art.52 c.3 CCNL/2003

<p>Inizio a.s. e prima delle lezioni attività docenti Nei primi mesi dell'anno per le attività aggiuntive</p>	<p>Il Dirigente scolastico: predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali: il piano annuale delle attività, compresa l'assegnazione degli insegnanti alle classi, sezioni staccate (in presenza di organico funzionale), plessi ecc... e gli impegni dei docenti comprese le attività aggiuntive. Il piano è sottoposto alle relazioni sindacali di cui all'art. 6 del contratto e poi deliberato dagli organi collegiali e può essere modificato in corso d'anno con la stessa procedura. R.S.U.: 1. chiede informazione preventiva con relativa documentazione, 2. organizza incontri/assemblea con il personale, 3. predispone una piattaforma per chiedere l'apertura formale della contrattazione, avvia la richiesta/procedura per la contrattazione al fine di stipulare un contratto integrativo di scuola su tutta questa materia</p>	<p>Art. 24 c. 4 del CCNL/99 CM 243 del 14/10/99 Art. 6 c. 2 lett. d) e h) del CCNL/2003</p>
<p>Mesi di febbraio marzo, aprile Iscrizioni alunni e organici del personale</p>	<p>Il Dirigente scolastico: sulla base delle iscrizioni, predispone la proposta di formazione delle classi e la proposta di organico da inviare al competente U.S.P. RSU: La formazione delle organici è materia riserva di legge. La R.S.U. però ha diritto di informazione preventiva (cioè prima che la proposta sia inviata all'U.S.P.) e diritto ad avere tutta la documentazione in merito: numero degli iscritti, scelta delle famiglie e degli studenti, criteri di composizione delle classi, ...</p>	<p>L. 29/93 DD.II. sugli organici Art. 6 comma 2 lett. a) del CCNL 24/7/2003</p>
<p>Inizio d'anno ove non già fatto in base agli obblighi di legge e in corso d'anno Sicurezza nella scuola</p>	<p>Dirigente scolastico: 1. Nomina il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) 2. Nomina gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (SPP) 3. Sottopone le nomine all'approvazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) 4. Predispone ed elabora, congiuntamente al RSPP, il piano di valutazione dei rischi 5. Lo sottopone al RLS 6. Provvede alla formazione del RLS, del RSPP e degli addetti al servizio prevenzione e protezione 7. Provvede alla informazione e formazione dei lavoratori sui rischi 8. Provvede alla informazione e formazione dei soggetti equiparati ai lavoratori (studenti) 9. Predispone, unitamente al RSPP, il piano di evacuazione e primo pronto soccorso 10. Nomina il medico competente se previsto</p>	<p>D.Lgs 626/94 DM 292/96 Contratto collettivo quadro –luglio 1996 DM n. 382 del 29/9/98 Artt. 57 e 58 del CCNI/99 CM 119 del 24/9/99 L.300/70 L. 265/99 art. 15</p>

	<p>11. Predisporre il libro degli infortuni 12. Comunica alla ASL il nominativo del RSPP e i nominativi del SPP 13. Convoca riunioni periodiche con il RSL</p>	<p>Art. 6 comma 2 lett. g CCNL/2003</p>
	<p>Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): E' eletto o designato nell'ambito della RSU. In assenza della RSU è eletto direttamente dai lavoratori. Resta in carica per 3 anni. Egli ha diritto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. formazione specifica 2. informazione e documentazione 3. fruizione di permessi retribuiti (40 ore l'anno per ogni RLS, distinte dai normali permessi sindacali) 4. accesso ai luoghi di lavoro 5. ricevere informazione dagli organi di vigilanza 6. essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine a: - designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione – piano di valutazione dei rischi – programmazione, realizzazione e verifica, contenuti della formazione attivata nell'istituto <p>Suoi compiti sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. segnala al datore di lavoro (dirigente scolastico) e al RSPP la presenza di rischi 2. segnala ed eventualmente denuncia agli organi competenti le inadempienze del datore di lavoro 3. ricorre all'organismo paritetico territoriale in caso di controversia e contenzioso con il datore di lavoro 4. verifica l'applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza 5. informa i lavoratori sulle misure adottate dal datore di lavoro in relazione alla rimozione dei rischi 6. partecipa alla riunione periodica 7. verifica se ai lavoratori e agli studenti (ad essi equiparati) siano stati forniti i materiali di protezione e se sono stati formati e informati sui rischi anche in relazione alla loro attività specifica. <p>Il R.L.S. contratta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. modalità e contenuti della formazione dei lavoratori 2. modalità di accesso ai documenti e agli ambienti di lavoro 3. modalità di utilizzo dei permessi retribuiti 4. modalità e criteri di esercizio in generale dei diritti del RLS 	