

Per contribuire ad una maggior consapevolezza rispetto alle questioni che regolano i rapporti tra RSU e lavoratori e Dirigenza scolastica vi proponiamo questo vademecum.

CRITERI GENERALI

- Le RSU hanno il mandato, ogni anno, di stipulare un Contratto di Istituto che si articola in due direzioni: una parte normativa ed una economica (FIS). Quest'ultima è determinata dal numero di lavoratori in servizio nella scuola.
- Il FIS è una risorsa economica che riguarda **tutto** il personale della scuola
- Le RSU non rappresentano una categoria in particolare, ma sono rappresentanti di tutti i lavoratori della scuola.
- Le risorse che vengono discusse in trattativa sono essenzialmente tre:
 1. Fondo di Istituto
 2. Risorsa specifica per funzioni strumentali
 3. Ex bonus premialità.

Per l'anno 2019/2020: FIS = 27804,61 - F.S. =5289,80 - Bonus =20529,39-

- La ripartizione in percentuale del FIS, tra docenti e ATA è una convenzione utilizzata in alcune scuole per facilitare i parametri di riferimento per la distribuzione delle risorse, ma non rappresenta un obbligo contrattuale.
- Nel nostro Istituto negli ultimi anni ci si è attestati su 30/40 % per personale ATA e 60/70 % per il personale docente.
- L'ex bonus premialità sino a due anni fa era destinato solo ai docenti di ruolo, dallo scorso anno scolastico è stato riconosciuto anche ai colleghi precari. Dal corrente anno scolastico coinvolgerà anche il personale ATA.
- La risorsa economica prevista per le Funzioni strumentali è una somma prestabilita, non varia a seconda del numero di F.S.
- Le funzioni strumentali rientrano tra gli "incarichi fiduciari" e non prevedono un riconoscimento orario dell'impegno profuso, ma hanno riconoscimento forfettario.
- Anche i due collaboratori che ogni preside ha il diritto di scegliere in autonomia, rientrano tra gli incarichi fiduciari e anche per loro è previsto una retribuzione forfettaria, direttamente contrattato con il D.S.
- Al tavolo di trattativa si stabilisce, in coerenza con il mandato riconosciuto alle RSU di garantire il miglior trattamento collettivo per i lavoratori, la possibilità di rendere operativo l'accordo intercorso tra D.S. e i collaboratori da lui scelti.
- Non possono coesistere due incarichi fiduciari sulla stessa persona.

- La partecipazione allo staff del dirigente non prevede riconoscimenti economici aggiuntivi rispetto agli incarichi assunti per le differenti funzioni deliberate in Collegio. (L.107)
- Le RSU hanno anche il mandato di garantire la maggior diffusione delle responsabilità, degli incarichi e il loro possibile ricambio, che coinvolga il maggior numero di lavoratori docenti e ATA.
- Le delibere del collegio docenti unitario sono vincolanti per la definizione del Contratto di Istituto e hanno valore **solo** gli incarichi deliberati in collegio docenti. Qualsiasi altro incarico non deliberato dal C.D. non può essere accettato come valido al tavolo della trattativa.
- Ogni commissione di lavoro e/o ogni responsabile di progetto propone un preventivo orario degli impegni che, come ogni preventivo, deve prevedere una verifica a consultivo, cioè ad ogni fine anno scolastico.
- Per quanto riguarda invece la categoria ATA gli incarichi vengono definiti in un incontro ad inizio anno scolastico. Questo incontro tra DSGA D.S. non ha potere deliberante, pertanto deve prevedere la definizione di mansionari personalizzati che ogni lavoratore ATA dovrà ricevere dal DSGA, di norma ad inizio anno scolastico
- Perciò mentre per i docenti le delibere del collegio unitario rivestono un valore contrattuale, per il personale ATA ciò che riveste valore contrattuale è l'incarico assegnato personalmente dal DSGA.
- Al tavolo di trattativa possono essere considerati validi solo gli incarichi ufficializzati e formalizzati.
- Anche per il personale ATA è prevista una verifica degli incarichi assolti a fine di ogni anno scolastico. Dal compenso economico spettante agli ATA vengono considerati i periodi di astensione del lavoro, oltre a quanto è stato possibile assolvere realmente. Così come è necessario considerare incarichi aggiuntivi occorsi in virtù di impegni imprevisti e/o urgenti, che si possono verificare in corso d'anno e dai quali deve sempre conseguire un incarico scritto dal DSGA.
- La stessa situazione di urgenza si potrebbe verificare anche per i docenti, ed anche in questo caso, per i nuovi incarichi che ne potrebbero derivare, è necessaria la delibera del Collegio Docenti Unitario.
- L'accredito alla scuola delle risorse economiche a disposizione non è mai disponibile ad inizio anno scolastico, le cifre precise a cui si deve fare riferimento per la trattativa sono a disposizione in genere a ottobre/novembre.

FASI DELLA TRATTATIVA RSU

- I primi incontri di trattativa si concentrano ad inizio anno sugli aspetti normativi del Contratto di Istituto, aspetto che spesso viene sottovalutato dai lavoratori, ma che risulta vincolante e chiarificatore di tutto ciò che concerne diritti/doveri dei lavoratori della scuola.
- La parte normativa del Contratto di Istituto ha valore triennale, ma va rimodulata ogni anno in base ai cambiamenti delle specificità dell'anno in corso. Per l'anno scolastico 2020/21 si prevede un aggiornamento della parte normativa del Contratto, per le condizioni straordinarie determinate dalla riapertura della scuola in emergenza Covid.
- L'altro aspetto sul quale le RSU sono impegnate ad inizio trattativa riguarda tutte le questioni organizzative del lavoro, soprattutto per ciò che coinvolge il personale ATA. Questo è inevitabile perché, come già spiegato, le procedure degli incarichi per gli ATA sono più complesse che per i docenti.
- Solo dopo l'espletamento di questa fase e del Collegio unitario, che definisce incarichi e responsabilità dei docenti, ma soprattutto dopo aver ricevuto dal Ministero l'entità complessiva delle risorse destinate alla scuola, le RSU devono indire un'assemblea, durante la quale si stabiliscono anche le percentuali destinate alle diverse categorie, come avviene ogni anno nel nostro Istituto.
- Dopo questi passaggi obbligatori la trattativa può continuare ragionando su dati certi.
- L'ipotesi di Contratto di Istituto deve essere presentata ai lavoratori nell'assemblea unitaria, ma i compensi spettanti ai lavoratori vengono definiti precisamente solo ad anno scolastico concluso, quando DS e DSGA hanno elementi sufficienti per valutare ciò che realmente è stato possibile svolgere dai singoli lavoratori.
- Questo lavoro di verifica ad anno scolastico concluso è compito esclusivo del DS e del DSGA, non delle RSU.

- Ad inizio del nuovo anno scolastico, le RSU hanno il diritto di visionare i compensi erogati ai singoli lavoratori, al fine di verificare che quanto stabilito in trattativa sia coerente con ciò che è stato riconosciuto ad ogni lavoratore.
- Le RSU hanno il diritto di visionare i compensi individuali erogati., ma sono tenute a considerare “riservata” questa informativa e a non divulgarne i dati.
- I tempi di accredito dipendono, dall’ organizzazione amministrativa della scuola e del Ministero non dalle RSU.

ASSEMBLEE SINDACALI

- Ogni lavoratore ha diritto a 10 ore pro capite per la partecipazione alle assemblee sindacali in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.
- La partecipazione alle assemblee sindacali può avvenire sia in orario di servizio che fuori orario di servizio.
- Le assemblee dei lavoratori rientrano nell’ esercizio di democrazia sindacale, non prevedono alcun numero legale dei partecipanti ne’ la stesura di alcun verbale.
- L’opportunità di partecipare alle assemblee sindacali, anche fuori dal proprio orario di servizio è libera scelta del singolo lavoratore.
- Le assemblee sindacali possono essere indette dalle OOS (organizzazioni sindacali provinciali) oppure dai 2/3 delle RSU.
- Le assemblee sindacali **non** possono essere ne’ indette, ne’ gestite da una sola RSU se riguardano il Contratto di Istituto.
- Nelle assemblee indette dalle RSU i lavoratori possono esprimere proposte e/o mozioni che vengono sottoposte al parere dell’assemblea.
- Vengono assunte dalla RSU tutte le proposte e le mozioni votate a maggioranza, **che rispettino i vincoli normativi e contrattuali vigenti.**
- Le decisioni condivise a maggioranza dall’assemblea sindacale **non** sono vincolanti per il DS e per il DSGA, spetta alle RSU in fase di trattativa farsi portavoce delle proposte dei lavoratori, argomentandone le motivazioni ed evidenziando il beneficio collettivo che ne deriverebbe.

PRECISAZIONI AGGIUNTIVE

- Le RSU hanno il mandato di contrattare il miglior trattamento **collettivo**, vigilano sulla corretta applicazione del Contratto e contribuiscono a garantire **equità** e **trasparenza** nella distribuzione delle risorse.
- Le questioni individuali o i possibili contrasti tra DS e/o DSGA non rientrano nel mandato riconosciuto alle RSU. In queste situazioni i lavoratori si possono invece riferire ai loro sindacati di appartenenza.
- Solo nel caso di una esplicita richiesta del singolo lavoratore le RSU **possono scegliere** se assumere il ruolo di mediatore del conflitto oppure se demandare la questione al sindacato di appartenenza del lavoratore stesso.
- Per l'impegno profuso dalle RSU nessun compenso economico è previsto ne' dalla scuola, ne' dal sindacato di appartenenza.
- Le RSU hanno il diritto di usufruire di ogni attrezzatura della scuola (P.C.- telefono- proiettore- impianto audio- fotocopiatrice) e di spazi di comunicazione con i lavoratori.
- Le RSU **in orario di servizio**, hanno il diritto di usufruire di un monte ore annuale per la formazione continua garantita dai sindacati di appartenenza e per la partecipazione agli incontri di trattativa con il DS.
- Il fatto che in questi anni le RSU non si siano avvalse pienamente di questo diritto, preferendo partecipare alle trattative in aggiunta al proprio orario di servizio, non ne costituisce un precedente vincolante.
- Le RSU a fronte di un permesso sindacale sono tenute a documentarne la necessità al D.S. previa autocertificazione e/o autorizzazione del proprio sindacato di appartenenza.
- Le RSU sono responsabili **legalmente** del Contratto che viene stipulato e da loro sottoscritto in calce ad ogni pagina.
- Rispondono personalmente di eventuali illeciti, pertanto il rispetto delle norme vigenti diventa per ogni RSU un vincolo di tutela individuale irrinunciabile, oltre che una garanzia di trasparenza democratica per tutti.

Si ricorda che il Contratto di Istituto deve essere a disposizione di ogni lavoratore o in forma cartacea o attraverso la pubblicazione sul sito della scuola.

Si auspica che tutti i lavoratori, per propria tutela, conoscano il Contratto di lavoro e tutte le norme che ne regolano l'impegno professionale.

Le RSU