

## LA CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

In questa convulsa conclusione dell'anno scolastico l'attenzione dei Dirigenti scolastici è naturalmente rivolta verso problemi impellenti, quali gli scrutini finali, la valutazione, gli esami conclusivi di ciclo. L'Amministrazione scolastica avrebbe dovuto essere più coerente e più tempestiva e invece si è costretti a rincorrere dichiarazioni e anticipi su Youtube. Quando finalmente esce un'Ordinanza su carta intestata del ministero, protocollo e firma digitale, ricomincia da capo il lavoro di interpretazione perché le indicazioni sono cambiate per l'ennesima volta.

In questo assurdo sistema operativo, dove il sano principio della disconnessione è completamente saltato e i Dirigenti sono spesso costretti ad impegnare il sabato e la domenica per capire che cosa occorra fare da lunedì in avanti, si è costretti costretti a tenere sotto controllo troppi processi e a constatare che non sempre le indicazioni ricevute collimano con il buon senso. Ne consegue che qualche aspetto importante può sfuggire al controllo (non siamo onnipotenti!). Per questo motivo abbiamo pensato che, oltre ai nostri consigli per gli esami finali, potesse essere utile anche qualche suggerimento su come portare in porto la procedura relativa alla contrattazione d'istituto, che può prestarsi a qualche insidia, soprattutto per i colleghi che hanno meno esperienza in questo specifico campo. Lo facciamo analizzando le diverse situazioni che il Dirigente scolastico potrebbe trovarsi ad affrontare.

### 1. Se la trattativa non è stata ancora conclusa

Malgrado l'art. 22, comma 7, del CCNL comparto istruzione e ricerca 2018 prescriva che la trattativa: "non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.", c'è ancora un certo numero di tavoli sindacali aperti, anche a causa delle difficoltà che si incontrano nel gestire una trattativa sindacale da remoto.

Mai come in questa occasione avremmo fatto bene a rispettare i tempi e a non andare oltre il 2019. Che questo sia d'insegnamento per le prossime trattative.

È probabile che lo stravolgimento della vita e dell'attività scolastica produca di fatto economie a valere sulle risorse già contrattate. Alcune attività, infatti, pur previste dal PTOF e retribuite a valere sul Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, non sono state svolte e non si svolgeranno: le relative risorse costituiranno economie da utilizzare per l'a.s. 2019/2020. Il dirigente o la parte sindacale, pertanto, potrebbero proporre di valorizzare ulteriormente alcune attività previste nel PTOF che, in considerazione delle modalità di servizio imposte dalla fase emergenziale, potrebbero risultare effettivamente sottostimate.

Si è ancora in tempo per individuare attività e incarichi che non sono stati svolti e per valorizzare, ad esempio, gli impegni connessi alla Didattica a distanza e quelli connessi ai servizi generali e amministrativi dell'istituto.

- **Se le parti intendono integrare il testo** del contratto occorre invitare, appena possibile, la parte sindacale per proporle questo cambiamento di tiro e per trovare in tempi rapidi una soluzione concordata; predisporre un testo aggiornato del contratto che sia condiviso dalle parti; redigere le due

relazioni accompagnatorie e procedere ad un veloce invio ai revisori dei conti e fare in modo che entro il prossimo 31 agosto i tabulati dei compensi possano essere trasmessi agli Uffici del MEF.

- **Se la parte sindacale volesse attestarsi sul testo contrattuale rimasto in sospeso** e non fosse disposta ad adeguarla alla nuova situazione, il Dirigente può anche chiudere la trattativa su tale base (visto che rispecchia la situazione prima della pandemia). In questo caso è bene sapere e far sapere che, in sede di rendicontazione finale, parte di quegli incarichi e di quelle attività non potranno essere compensate in quanto non svolte, o al massimo potranno essere compensate soltanto in quota-parte.
- **Se la parte sindacale dovesse continuare a frapporre pregiudiziali inaccettabili** nei confronti delle proposte vecchie e/o aggiornate del Dirigente scolastico e restasse irremovibile su questa posizione, il Dirigente scolastico sarebbe autorizzato a comunicare alla controparte la sua intenzione di procedere all'adozione della proposta con proprio Atto unilaterale, al fine di tutelare il diritto del personale docente e non docente a percepire i compensi spettanti per il lavoro aggiuntivo svolto. È noto che la revisione dell'art. 40, comma 3-ter, considera l'atto unilaterale un provvedimento provvisorio, pertanto il Dirigente scolastico, successivamente all'adozione dell'Atto, dovrà continuare ad interpellare la parte sindacale per verificare se le pregiudiziali sono cadute e se si sono creati i presupposti per una sottoscrizione dell'accordo. Anche in questo caso l'Atto, comprensivo dell'articolato, e le due relazioni accompagnatorie dovranno essere inviate ai revisori dei conti per la certificazione entro 10 giorni dall'adozione.

**N.B.**

1. Quando si parla di "parte sindacale" si intende l'insieme della RSU e dei rappresentanti territoriali delle cinque OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto. Una trattativa condotta con la sola RSU è illegittima (salvo il caso in cui i territoriali non si siano presentati benché regolarmente invitati).
2. Una volta ricevuta da parte dei revisori dei conti la certificazione dell'ipotesi di contratto corredata dalle due relazioni (o dopo quindici giorni dalla data di invio degli atti senza aver ricevuto risposta) occorre invitare di nuovo la parte sindacale per la sottoscrizione del verbale di stipula del contratto definitivo. Entro 5 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto definitivo si dovrà inviare il tutto in via telematica ad ARAN e a CNEL e pubblicare il contratto e le relazioni sul sito web dell'istituto.

## **2. Se la trattativa è stata a suo tempo conclusa**

Qualora il contratto d'istituto sia stato stipulato, il Dirigente scolastico ha di fronte due possibilità:

- **ritenere inopportuno un eventuale aggiornamento del testo contrattuale** e non accogliere sollecitazioni in tal senso anche da parte sindacale. Il contratto dovrà essere applicato secondo quanto è stato stipulato, con la conseguenza che in sede di rendicontazione finale alcune attività o alcuni incarichi non risulteranno svolti, o saranno stati svolti in minima parte, a causa dell'emergenza sanitaria e pertanto non potranno essere compensati o lo saranno soltanto in quota-parte. In conseguenza di ciò una parte più o meno consistente del FIS 2019/2020 non sarà attribuita al personale e costituirà un residuo da sommare, a settembre, al FIS assegnato per l'anno scolastico 2020/2021. **Ogni redistribuzione di avanzi al personale al di fuori della previsione contenuta nel contratto d'istituto sarebbe del tutto arbitraria e illegittima.**

- **ritenere opportuno aggiornare il testo contrattuale** per inserire attività e incarichi assegnati in rapporto al lavoro da remoto e alla Dad. Per far questo è necessario riaprire la trattativa con il consenso della parte sindacale, **sottoscrivere una specifica sequenza contrattuale** che integri e modifichi il contratto già sottoscritto, corredarla delle due relazioni accompagnatorie e inviare di nuovo il tutto ai revisori dei conti per la certificazione.
- **Qualora l'articolato contrattuale sia stato adottato a suo tempo con Atto unilaterale** del Dirigente scolastico, considerando che la norma lo assimila ad un provvedimento provvisorio, è sempre possibile riaprire la trattativa sindacale, alla condizione che oggi le parti trovino la base per un accordo che precedentemente non è stato possibile individuare.

### **3. L'importanza della rendicontazione finale**

È possibile che alla rendicontazione finale delle attività aggiuntive effettivamente svolte non si assegni l'importanza che merita. Lo sta dimostrando la recente richiesta degli Uffici del MEF relativa all'inoltro da parte delle istituzioni scolastiche degli atti relativi all'attribuzione di compensi accessori al personale per l'esercizio finanziario 2017.

Proprio per non trovarsi nella scomoda situazione di non disporre di atti dovuti è necessario che i Dirigenti scolastici mettano a punto una trasparente procedura di rendicontazione e creino le condizioni perché il personale interessato renda conto correttamente delle attività svolte, in modo particolare se si tratta di ore aggiuntive di insegnamento o di attività che prevedono un compenso per le ore effettivamente svolte e non un compenso forfetario (ad esempio le attività didattiche relative ai corsi di recupero possono essere rendicontate con i registri delle presenze del docente e degli studenti).

All'esito di tale riscontro documentale, il Dirigente scolastico dovrà essere in grado di raffrontare i singoli budget stabiliti nel contratto d'istituto con i dati della rendicontazione e valutare gli eventuali scostamenti. Le ore in eccedenza rispetto alla capienza del budget non potranno essere compensate (salvo l'eventuale caso che nel contratto sia stata inserita una clausola in tal senso e che le risorse lo consentano). Le ore inferiori a quelle preventivate produrranno un residuo, che, cumulato insieme ad altri eventuali residui, confluirà nel FIS dell'anno scolastico successivo.

Questa operazione si dovrà tradurre in una tabella di raffronto tra le risorse programmate e i compensi effettivamente attribuibili in quanto correttamente rendicontati. L'esito della procedura consentirà di redigere agevolmente il tabulato da trasmettere agli Uffici del MEF entro il 31 agosto 2020 per la liquidazione dei compensi sul cedolino unico.

Naturalmente gli esiti di tale rendicontazione dovranno essere oggetto di informazione alla parte sindacale.

### **4. L'annosa questione dell'informazione sindacale sui compensi a carico del FIS**

La parte sindacale si è sempre dimostrata convinta del fatto che contrattare "criteri" corrisponda a "quantificare i compensi spettanti ad ogni operatore scolastico che svolga attività aggiuntive". Abbiamo più volte ribadito, come ANP, che si tratta di una logica erronea e quindi non condivisibile, dal momento che il

significato etimologico del termine criterio corrisponde a: “principio in base al quale si formula un giudizio, si opera una scelta, si adotta una decisione” [Dizionario italiano De Felice-Duro, SEI].

Quindi l’oggetto della contrattazione è la ricerca di un accordo sul principio, al quale il Dirigente scolastico dovrà attenersi, e non sugli effetti della sua applicazione. La differenza è sostanziale, ma spesso passa in secondo ordine sotto la pressione della parte sindacale che punta al sodo nella speranza che il dirigente scolastico non si accorga del trucco.

Se il criterio viene travisato e erroneamente tradotto nella quantificazione dei singoli compensi è abbastanza naturale che la parte sindacale pretenda di avere una rendicontazione dettagliata per singola unità di personale. Se invece si contrattassero correttamente i principi si parlerebbe di priorità di budget per singole aree di attività e di progetto, di capienza dei budget in proporzione alle attività da svolgere e alle persone coinvolte e così via.

Quindi l’informativa dovrebbe essere centrata su questi aspetti (infatti il Garante parla esplicitamente di una rendicontazione per “aggregati” e non per singoli compensi).

La questione è chiara, ma il sindacato di comparto non demorde, come dimostrano i numerosi ricorsi intentati contro i dirigenti scolastici che non hanno ceduto alle pressioni e non hanno fornito i tabulati richiesti. Abbiamo anche preso atto del fatto che alcune ordinanze e sentenze di primo grado hanno visto prevalere la posizione sindacale.

È quindi con particolare piacere che abbiamo appreso di una recente sentenza del TAR per il Friuli Venezia Giulia (N. 00145/2020 dell’8 maggio 2020), relativa alla richiesta da parte sindacale di annullamento del provvedimento di diniego di accesso a documenti amministrativi (leggi tabulato FIS con elenco dei nominativi dei lavoratori correlati alla retribuzione individualmente percepita) emesso da un Dirigente scolastico di Pordenone. Il Tribunale ha dichiarato non ammissibile il ricorso sulla base di due motivazioni: la prima consistente nel fatto che un controinteressato non era stato avvisato. La cosa può apparire formale e invece è sostanziale, nel senso che il giudice amministrativo ha riconosciuto come controinteressati tutti coloro che avevano percepito un compenso a carico del FIS, qualificandoli come soggetti che dall’esercizio dell’accesso vedrebbero compromesso il loro diritto alla riservatezza. Il Giudice amministrativo ha infatti chiarito **che non c’è una diretta coincidenza tra l’interesse all’accesso dell’organizzazione sindacale e l’interesse del controinteressato, indipendentemente dall’appartenenza di quest’ultimo all’organizzazione sindacale stessa.** La seconda motivazione, ancora più pregnante, si richiama a più sentenze del Consiglio di Stato in base alle quali *“per consolidato indirizzo giurisprudenziale, il Legislatore, mediante l’accesso agli atti ex art. 22 e ss. della l. n. 241 del 1990, non ha introdotto un’azione popolare volta a consentire un controllo generalizzato sull’attività amministrativa.”*

*“[...] In definitiva, perciò, - conclude il Giudice - il ricorso è infondato e da respingere, per avere la P.A. legittimamente respinto l’istanza di accesso [...], in quanto l’interesse fatto valere dalle richiedenti con detta istanza, traducendosi nel controllo generalizzato dell’attività della P.A., non rientra tra quelli ammessi dalla legge: in particolare, esso non ha natura di “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso”, ai sensi dell’art. 22, comma 1, lett. b), della l. n. 241 del 1990” (così testualmente T.A.R. Veneto, Sez. I, n. 1144 del 2019).”*

La sentenza probabilmente non porrà fine alla lunga querelle sul FIS, ma sicuramente costituisce un punto fermo e di una chiarezza esemplare (si tenga presente anche TAR VENETO sentenza 1144/2019).

Sta a tutti noi adeguare le nostre decisioni nel rispetto dei principi che sono stati richiamati e capire quanto sia importante resistere a pressioni e diffide che non trovano fondamento nelle norme e, oggi, neanche nella giurisprudenza.

Ribadiamo, pertanto, che il Dirigente scolastico in sede di informazione sindacale deve fornire l'elenco del personale che ha avuto accesso al FIS con la semplice indicazione dell'attività o delle attività nelle quali è stato impegnato e, a parte, una scheda riassuntiva dell'utilizzo del FIS, articolata in aggregati, divisi tra personale docente e non docente, riferiti alle aree di attività, a quelle di progetto, alle figure di sistema, agli incarichi specifici, ecc. in rapporto diretto con i criteri stabiliti in sede di contratto integrativo d'istituto. La scheda dovrà limitarsi a raffrontare, aggregato per aggregato, il budget totale contrattato con la quota-parte del budget effettivamente liquidato al personale e il conseguente residuo.

#### **5. il Protocollo d'Intesa – Linee operative per il regolare svolgimento degli Esami conclusivi di Stato 2019/2020**

Si rimanda alle apposite precisazioni già inviate con Scheda a parte ai colleghi degli Istituti secondari di secondo grado.

Milano 28 maggio 2020