

**CESP Centro Studi per la Scuola Pubblica
COBAS Comitati di Base della Scuola**

DIRITTI E TUTELE DEL LAVORO DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

Garanzie individuali e sindacali tra contratti e leggi

- 1. I diritti del lavoro nella Costituzione***
- 2. I diritti e le tutele individuali nella Scuola***
- 3. I diritti e le tutele collettive: il ruolo delle RSU***

1

***I DIRITTI DEL LAVORO
NELLA COSTITUZIONE***

1. Diritti del lavoro e Costituzione

COSTITUZIONE

STATUTO DEI LAVORATORI

d.lgs. n. 297/1994 e d.lgs. n. 165/2001

**Contratti Collettivi
Nazionali di Lavoro**

CCNL 2006/2009 art. 1, comma 10, CCNL 2018

CCNL 2016/2018

Contratti Collettivi Integrativi
art. 22, comma 2, CCNL 2018

- a) NAZIONALI
- b) REGIONALI
- c) ISTITUZIONE SCOLASTICA

* * *

Delibere Collegio dei docenti art. 7 d.lgs n. 297/1994

Delibere Consiglio di circolo o d'istituto artt. 8 e 10 d.lgs n. 297/1994

1. Diritti del lavoro e Costituzione

PARTE I - DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI

TITOLO III - Rapporti economici

art. 35

1. La Repubblica **tutela** il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.
2. Cura la **formazione** e l'elevazione professionale dei lavoratori.

art. 36

1. Il lavoratore ha diritto ad una **retribuzione** proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ...

1. Diritti del lavoro e Costituzione

PARTE I - DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI

TITOLO III - Rapporti economici

art. 38

2. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di **infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.**

art. 39

1. L'**organizzazione sindacale** è libera.

art. 40

1. Il **diritto di sciopero** si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

STATUTO DEI LAVORATORI legge n. 300/1970

TESTO UNICO LEGISLAZIONE SCOLASTICA d.lgs. n. 297/1994

Art. 596 - Estensione delle norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300

- 1. Ai dipendenti della scuola si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni. [ora art. 42 d.lgs. n. 165/2001]*
- 2. In materia di esercizio del diritto di sciopero e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati si applicano le disposizioni della legge 12 giugno 1990, n. 146. [modificata e integrata dalla l. n. 83/2000]*

LAVORO: DIRITTI E DOVERI

DIRITTI	DOVERI
<i>Retribuzione e orario di lavoro</i>	
<i>Riposo settimanale, ferie e festività</i>	
<i>Diritto allo studio</i>	
<i>Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>	<i>Obblighi "comuni":</i> <ul style="list-style-type: none">- diligenza art. 2104, comma 1 c.c.- obbedienza art. 2104, comma 2 c.c.- fedeltà art. 2105, c.c.
<i>Salute e sicurezza sul lavoro</i> d.lgs. n. 81/2008, d.lgs. n. 106/2009	<i>Codice di comportamento dei dipendenti pubblici</i> d.P.R. n. 62/2013 – artt. 97 e 98 Cost. doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare
<i>Attività sindacale e sciopero</i>	
<i>Congedo matrimoniale</i>	
<i>Maternità e paternità</i> d.lgs. n. 151/2001	

1. Diritti del lavoro e Costituzione

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA

PARTE II – ORDINAMENTO DELLA REPUBBLICA

TITOLO III - Il Governo

SEZIONE II - La Pubblica Amministrazione

art. 97

2. I pubblici uffici sono organizzati secondo **disposizioni di legge**, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.
3. Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di **competenza**, le **attribuzioni** e le **responsabilità** proprie dei funzionari.

ne consegue che OGNI ATTO DELLA P.A. DEVE DERIVARE

DA LEGGE, CONTRATTO O REGOLAMENTO

TRASFORMAZIONE CONTINUA

Breve storia delle ultime riforme

DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA AL CCNL 2018

La pseudo-autonomia delle leggi “**Bassanini 1**”:

- art. 21 legge n. 59/1997, di delega per la **semplificazione amministrativa** (la legge che ha introdotto “*la dotazione finanziaria essenziale*”, la **dirigenza** per i presidi e ha determinato la **soppressione** di circa 6.000 scuole considerate “sotto-dimensionate”)
- d.P.R. n. 275/1999, il **Regolamento dell'Autonomia**

DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA AL CCNL 2018

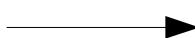
La scuola "autonoma" verso l'esterno:

- "correttamente" dimensionata (d.P.R. n. 233/1998)
- con personalità giuridica (art. 21, l. n. 59/1997)
- elabora una specifico prodotto, "*il piano dell'offerta formativa*" (art. 3, comma 1, d.P.R. n. 275/1999) ora *Piano Triennale dell'Offerta Formativa* (art. 1, comma 14, l. n. 107/2015)
- che offre a potenziali clienti (studenti e famiglie) con cui stipula un "*contratto formativo*" (d.P.C.M. 7/6/1995) e sottoscrive un "*Patto educativo di corresponsabilità*" (art. 5-bis, d.P.R. n. 249/1998)

DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA AL CCNL 2018

La scuola “autonoma” al suo interno:

**Dirigente
scolastico**



d.lgs n. 165/2001, art. 25, comma 2: *Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane ... organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali*

d.lgs n. 165/2001, art. 25, comma 4: *Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale*

DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA AL CCNL 2018

La scuola “autonoma” al suo interno:

Dirigente scolastico

- l. n. 107/2015, "Buona Scuola", art. 1, comma 78:
il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali... garantisce un'efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali... A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall'art. 25 del d.lgs. n. 165/2001, nonché della valorizzazione delle risorse umane

DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA AL CCNL 2018

La scuola “autonoma” al suo interno:

d.lgs n. 165/2001, art. 25, comma 5: il dirigente scolastico
“è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che
sovrintende, con autonomia operativa, nell’ambito delle
direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai
servizi amministrativi ed ai servizi generali dell’istituzione
scolastica, coordinando il relativo personale”

DSGA



CCNL Scuola 24/7/2003 Tab. A: “Organizza autonomamente
l’attività del personale ATA nell’ambito delle direttive del
dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell’ambito
del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le
prestazioni eccedenti l’orario d’obbligo, quando necessario”

RUOLI E POTERI NELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA

Continuità tra le "riforme" degli anni novanta volute da Bassanini e le iniziative di Brunetta fondata sull'istituzione di "*un doppio circuito, politico e amministrativo ... Una sinergia di competenze politiche e amministrative, presenti in minima parte nelle amministrazioni pubbliche, da prendere dove funzionano, nelle **aziende** ...*"

Mauro Zampini, consigliere di Stato

Sì al "Bassanetta", in Europa, 9 settembre 2008

RUOLI E POTERI NELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA

*"... per raggiungere gli obiettivi occorrono persone vogliose di farlo e il metodo è ancora una volta quello "**del bastone e della carota**": da un lato si premiano (economicamente e con sviluppi di carriera) i migliori e dall'altro si sanzionano disciplinamente i soggetti che ostacolano il miglioramento dei risultati"*

Vito Tenore, consigliere Corte dei Conti

Ciclo della performance e premialità, Forum P.A. - 18 maggio 2010

TRASFORMAZIONE CONTINUA

// “bastone”

IL "BASTONE": RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

*Il "bastone" ... si sanzionano disciplinamente
i soggetti che ostacolano il miglioramento dei risultati ...*

Il nuovo CCNL acquisisce le modifiche introdotte al d.lgs n. 165/2001 dal decreto **Brunetta** (d.lgs n. 150/2009) e dal decreto **Madia** (d.lgs n. 75/2017), introducendo nuovi obblighi e sanzioni

Personale ATA artt. 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 CCNL 2018

Personale docente art. 29 CCNL 2018. L'ulteriore sessione negoziale da svolgersi entro luglio 2018 si è conclusa con un nulla di fatto

RESPONSABILITÀ: IL "BASTONE"

COSTITUZIONE - Parte I. Diritti e doveri dei cittadini

TITOLO I - Rapporti civili

art. 28

1. I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente **responsabili**, secondo le **leggi penali, civili e amministrative**, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi **la responsabilità civile si estende allo Stato** e agli enti pubblici.

RESPONSABILITÀ: IL "BASTONE"

Responsabile si dice chi è tenuto a rispondere delle eventuali conseguenze dell'azione compiuta.

Illecito è la violazione di un precetto normativo che regola una condotta.

Sanzione è la conseguenza sfavorevole prevista per chi violi un precetto normativo.

Responsabilità indica la soggezione alle conseguenze sfavorevoli della propria condotta.

* * *

FORME DI RESPONSABILITÀ:

1. PENALE

3. AMMINISTRATIVA

2. CIVILE

4. DISCIPLINARE

TRASFORMAZIONE CONTINUA

La “carota”

LA "CAROTA": VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

la "carota" ... si premiano (economicamente e con sviluppi di carriera) i migliori ...

Il denaro è notoriamente il più potente fattore di fidelizzazione nella gestione del personale, esso, associato al riconoscimento di un ruolo gerarchico, veicola prestigio, senso di orgoglio e di superiorità, auto convincimento della qualità del proprio lavoro.

Anche su questo il CCNL fa suo il decreto **Brunetta**, la **Buona scuola** e il decreto **Madia**, con i **premi individuali** e la **carriera**.

LA "CAROTA": VALORIZZAZIONE ATA

CCNL 2007

Art. 49 - Valorizzazione della professionalità degli assistenti amministrativi e tecnici, e dei collaboratori scolastici (mobilità professionale)

Art. 50 - Posizioni economiche per il personale ATA

LA "CAROTA": VALORIZZAZIONE ATA

CCNL 2018

Art. 20 - Differenziazione premi individuali

"Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009" (il dPCM 26/1/2011 ha previsto un ulteriore provvedimento però mai emanato)

Art. 22 - Ripartizione fondo d'istituto, attribuzione compensi accessori

Art. 34 - Commissione per l'ordinamento professionale personale ATA

LA "CAROTA": VALORIZZAZIONE DOCENTI

"Buona Scuola" art. 1, commi 126, 127 e 128, l. n. 107/2015

~~127. Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, ... assegna annualmente al personale docente una somma del fondo di cui al comma 126 sulla base di motivata valutazione.~~

~~128. La somma di cui al comma 127, definita bonus, è destinata a valorizzare il merito del personale docente di ruolo~~

[art. 1, comma 249, l. n. 160/2019: "le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, **sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione**"]

LA "CAROTA": VALORIZZAZIONE DOCENTI

CCNL 2018

Art. 20 - Differenziazione premi individuali

"Per il personale delle istituzioni scolastiche, educative e dell'AFAM nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009" (il dPCM 26/1/2011 ha previsto un ulteriore provvedimento però mai emanato)

Art. 22 - Ripartizione fondo d'istituto, attribuzione compensi accessori

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano a prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi utili ad individuare forme e strumenti di valorizzazione nell'ottica dello sviluppo professionale dei docenti.

LA "CAROTA": AUMENTI STIPENDIALI

Rispetto a una perdita del potere di acquisto che negli ultimi decenni è stata in media del 21% per gli Ata e fino al 18% per i docenti, la "mancia" del nuovo CCNL ha previsto aumenti dello 0,36% per il 2016, l'1,09% per il 2017 e al 3,44% a regime.

Così il 65% degli incrementi mensili tabellari sono scattati solo dal 1º marzo 2018, per cui anche gli arretrati per il 2016 e 2017 sono stati infimi

LA "CAROTA": AUMENTI STIPENDIALI

Tabella A1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	dal 1.1.2016	rideterminato dal 1.1.2017 ¹	rideterminato dal 1.3.2018 ²
Collaboratore scolastico			
0 - 8	4,90	14,80	43,00
9 - 14	5,30	16,10	47,00
15 - 20	5,60	17,10	50,00
21 - 27	6,00	18,00	52,00
28 - 34	6,20	18,80	54,00
da 35	6,40	19,30	56,00
Collaboratore scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie			
0 - 8	5,00	15,20	44,00
9 - 14	5,40	16,50	48,00
15 - 20	5,80	17,40	51,00
21 - 27	6,10	18,40	54,00
28 - 34	6,30	19,10	56,00
da 35	6,50	19,70	57,00
Assistente Amministrativo e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere			
0 - 8	5,50	16,60	48,00
9 - 14	6,00	18,30	53,00
15 - 20	6,50	19,50	57,00
21 - 27	6,90	20,80	60,00
28 - 34	7,20	21,70	63,00
da 35	7,40	22,40	65,00
Coordinatore amministrativo e tecnico			
0 - 8	6,30	18,90	55,00
9 - 14	7,00	21,00	61,00
15 - 20	7,60	22,90	67,00
21 - 27	8,20	24,70	72,00
28 - 34	8,70	26,40	77,00
da 35	9,20	27,70	81,00
Direttore dei servizi generali e amministrativi			
0 - 8	7,20	21,90	55,00
9 - 14	8,10	24,50	70,00
15 - 20	8,90	26,80	77,00
21 - 27	9,70	29,30	84,00
28 - 34	10,50	31,80	92,00
da 35	11,30	34,30	99,00

1. Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

2. Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella A1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità di servizio	dal 1.1.2016	rideterminato dal 1.1.2017 ¹	rideterminato dal 1.3.2018 ²
Docente scuola dell'infanzia ed elementare			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,30	25,00	73,00
28 - 34	8,80	26,70	78,00
da 35	9,30	28,10	82,00
Docente diplomato istituti secondari II grado			
0 - 8	6,30	19,20	56,00
9 - 14	7,00	21,30	62,00
15 - 20	7,70	23,10	67,00
21 - 27	8,50	25,80	75,00
28 - 34	9,10	27,60	80,00
da 35	9,60	29,00	84,00
Docente scuola media - Insegnante educazione fisica scuola media			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,70	23,30	68,00
15 - 20	8,40	25,40	74,00
21 - 27	9,10	27,50	80,00
28 - 34	9,80	29,60	86,00
da 35	10,30	31,10	91,00
Docente laureato istituti secondari II grado			
0 - 8	6,90	20,80	60,00
9 - 14	7,90	23,90	69,00
15 - 20	8,70	26,20	76,00
21 - 27	9,60	29,20	85,00
28 - 34	10,30	31,10	91,00
da 35	10,80	32,70	95,00

1. Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

2. Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

LA "CAROTA": AUMENTI STIPENDIALI

AUMENTI SEMPRE A RISCHIO

Specialmente per le retribuzioni più basse, le risorse messe a disposizione per il rinnovo contrattuale non garantiscono gli aumenti previsti.

È stato quindi aggiunto un *"elemento perequativo"* (art. 37 CCNL 2018): fino a 29 € mensili non computabili per TFR – TFS

LA "CAROTA": AUMENTI STIPENDIALI

Tabella D1 – Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità dal 1 marzo al 31 dicembre 2018.

Anzianità di servizio	dal 1.3.2018	Anzianità di servizio	dal 1.3.2018
Collaboratore scolastico		Docente scuola dell'infanzia ed elementare	
0 - 8	29,00	0 - 8	19,00
9 - 14	27,00	9 - 14	14,00
15 - 20	25,00	15 - 20	8,00
21 - 27	25,00	21 - 27	3,00
28 - 34	24,00	28 - 34	--
da 35	24,00	da 35	--
Coll. scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie		Docente diplomato istituti secondari II grado	
0 - 8	28,00	0 - 8	19,00
9 - 14	25,00	9 - 14	14,00
15 - 20	24,00	15 - 20	9,00
21 - 27	22,00	21 - 27	4,00
28 - 34	22,00	28 - 34	--
da 35	23,00	da 35	--
Ass. Amm. e Tecn./Cuoco/Infermiere/Guardarobiere		Doc. scuola media - Ins. ed. fisica scuola media	
0 - 8	24,00	0 - 8	15,00
9 - 14	20,00	9 - 14	9,00
15 - 20	18,00	15 - 20	3,00
21 - 27	16,00	21 - 27	--
28 - 34	15,00	28 - 34	--
da 35	15,00	da 35	--
Coordinatore amministrativo e tecnico		Docente laureato istituti secondari II grado	
0 - 8	17,00	0 - 8	15,00
9 - 14	12,00	9 - 14	9,00
15 - 20	8,00	15 - 20	3,00
21 - 27	4,00	21 - 27	--
28 - 34	--	28 - 34	--
da 35	--	da 35	--
Direttore dei servizi generali e amministrativi			
0 - 8	9,00		
9 - 14	6,00		
15 - 20	3,00		
21 - 27	--		
28 - 34	--		
da 35	--		

Il CCNL aveva garantito le risorse solo fino al 31/12/2018.
Il taglio dell'alternanza scuola-lavoro (ora PCTO) ha determinato i risparmi che consentono di mantenere la **"perequazione"**

LA "CAROTINA": I.V.C.

AUMENTI NETTI PAGATI DA LUGLIO 2019 (in sostituzione dei precedenti)

QUALIFICA	aumento lordo da LUGLIO 2019	ALIQUOTA MAX IRPEF	AUMENTO MENSILE NETTO	ALIQUOTA MAX IRPEF	AUMENTO MENSILE NETTO	ALIQUOTA MAX IRPEF	AUMENTO MENSILE NETTO
Collaboratore scolastico	9,06	23%	6,98	27%	6,61	38%	5,62
Collaboratore scolastico dei servizi	9,29	23%	7,15	27%	6,78	38%	5,76
Assistente amministrativo/tecnico	10,15	23%	7,82	27%	7,41	38%	6,29
COORDINATORE AMMINISTRATIVO	11,60	23%	8,93	27%	8,47	38%	7,19
D.S.G.A.	13,41	23%	10,33	27%	9,79	38%	8,31
Docente INFANZIA PRIMARIA	11,75	23%	9,05	27%	8,58	38%	7,29
DIPL.SECON.SUP.EQ	11,75	23%	9,05	27%	8,58	38%	7,29
Docente scuola media	12,75	23%	9,82	27%	9,31	38%	7,91
Docente secondaria superiore	12,75	23%	9,82	27%	9,31	38%	7,91

LA "CAROTA" PER CHI? AUTONOMIA E STIPENDI

FORBICE RETRIBUTIVA TRA DIRIGENTI E PERSONALE DOCENTE E ATA

	d.P.R. n. 399/1988 ¹ in lire	rivalutazione ² maggio 2021 - euro	CCNL 2018 ³ + IVC euro	differenza ⁴ euro	differenza % sul Ccnl
Coll. scolastico	24.480.000	24.881	20.667	-4.214	-20,4
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	28.394	23.332	-5.062	-21,7
D.s.g.a.	32.268.000	32.797	36.191	3.394	9,4
Docente mat.- elem.	32.268.000	32.797	29.162	-3.635	-12,5
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	34.565	29.174	-5.391	-18,5
Docente media	36.036.000	36.627	31.707	-4.920	-15,5
Doc. laureato II gr.	38.184.000	38.810	32.588	-6.222	-19,1
Dirigente scolastico*	52.861.000	53.727	72.942**	19.215	26,3

1. Stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990 (il cosiddetto "Contratto Cobas", d.P.R. n. 399/1988), per tutti i profili professionali con 20 anni di anzianità.

2. Rivalutazione monetaria maggio 2021 (indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati - FOI, senza tabacchi) dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.

3. Retribuzione annua linda prevista dal CCNL Scuola sottoscritto definitivamente il 19 aprile 2018 (stipendio tabellare + Rpd o Cia o Indennità di direzione minima con 100 unità di personale) per le stesse tipologie di personale (compreso "Elemento Perequativo").

4. Differenza tra la retribuzione annua linda attualmente percepita e quella del 1990 rivalutata.

* Il 1° marzo 2002 è stato sottoscritto il primo CCNL per l'Area della Dirigenza scolastica che ha totalmente modificato la struttura della retribuzione degli ex presidi che ora è costituita da: stipendio tabellare + posizione parte fissa + posizione parte variabile + retribuzione di risultato + eventuali altri emolumenti.

** Anno 2018, elaborazione ARAN, su dati RGS - IGOP aggiornati al 6/7/2020 (nella stessa Elaborazione le retribuzioni medie per il personale non dirigente della Scuola è di 29.917 euro). I valori elaborati dall'ARAN vengono spesso messi in dubbio, senza che però vengano mai forniti altri dati affidabili. Se il Ministero non avesse reso introvabile la sua "Operazione Trasparenza" e tanti dirigenti non dimenticassero di pubblicare e/o aggiornare la loro retribuzione nel proprio CV avremmo tutti molti meno dubbi.

TRASFORMAZIONE CONTINUA

La gerarchia delle fonti

ATA e DOCENTI: diritti e doveri

d.lgs. n. 165/2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

d.lgs. n. 297/1994 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione PARTE III: TITOLO I – Personale docente; TITOLO II – Personale A.T.A.

d.P.R. n. 275/1999 - Regolamento recante norme in materia di Autonomia delle istituzioni scolastiche ai sensi dell'art. 21, della legge n. 59/1999

l. n. 107/2015 - Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti

ATA e DOCENTI: diritti e doveri

Contratti Collettivi

Nazionali di Lavoro

CCNL 2006/2009 art. 1, comma 10, CCNL 2018

CCNL 2016/2018

Contratti Collettivi Integrativi

art. 22, comma 2, CCNL 2018

a) NAZIONALI

b) REGIONALI

c) ISTITUZIONE SCOLASTICA

* * *

Delibere Collegio dei docenti art. 7 d.lgs n. 297/1994

Delibere Consiglio di circolo o d'istituto artt. 8 e 10 d.lgs n. 297/1994

2

DIRITTI E TUTELE INDIVIDUALI

ATA e DOCENTI: diritti e doveri

art. 3, d.P.R. n. 275/1999

- 1. Ogni istituzione scolastica predisponde, con la partecipazione di tutte le sue componenti, il **piano triennale dell'offerta formativa [PTOF]**, rivedibile annualmente. Il piano è il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia.*
- 4. Il piano è elaborato dal **collegio dei docenti** sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico. Il piano è approvato dal **consiglio d'istituto**.*

[così modificato dall'art. 1, comma 14, l. n. 107/2015 "Buona Scuola"]

OBBLIGHI DI LAVORO DOCENTI

art. 28, comma 4, CCNL 2007

Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze. Di tale piano è data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 7.

[come ribadito dall'art. 28, comma 1, CCNL 2018]

OBBLIGHI DI LAVORO DOCENTI

1) Attività di insegnamento

art. 28 CCNL 2018, art. 28 CCNL 2007, art. 4 del d.P.R. n. 275/1999

2) Attività funzionali alla prestazione di insegnamento

art. 29 CCNL 2007

3) eventuali Attività aggiuntive

art. 30 CCNL 2007

4) eventuali Funzioni strumentali

art. 33 CCNL 2007

5) eventuali Supplenze temporanee

art. 28, commi 5 e 6, CCNL 2007

OBBLIGHI DI LAVORO ATA

art. 53, comma 1, CCNL 2007

1. All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di **piano delle attività** inerente alla materia del presente articolo, in uno **specifico incontro con il personale ATA**. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017 [come sostituito dall'art. 41, comma 3, CCNL 2018]. Il dirigente scolastico, verificatane la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure di cui all'art. 6, adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al dsga.

OBBLIGHI DI LAVORO ATA

1) Attività o mansioni previste dall'area di appartenenza

(art. 47 CCNL 2007 come sostituito dalla sequenza contrattuale del 25/7/2008

- tabb. A e C del CCNL 24/7/2003):

- Orario ordinario di lavoro: *36 ore, suddivise in sei ore continuative, di norma antimeridiane, o anche pomeridiane per le istituzioni educative e per i convitti annessi agli istituti tecnici e professionali*

- Orario flessibile

- Orario plurisettimanale

- Turnazione

Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali (art. 55 CCNL 2007)

OBBLIGHI DI LAVORO ATA

- 2) eventuali **Attività aggiuntive** art. 88, comma 2, lett. e) CCNL 2007
che consistono in prestazioni di lavoro oltre l'orario d'obbligo, ovvero nell'intensificazione di prestazioni lavorative dovute anche a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro connesse all'attuazione dell'autonomia
- 3) eventuali **Incarichi specifici** art. 1, comma 1, sequenza CCNL 25/7/2008
*L'attribuzione degli incarichi di cui al precedente comma 1, lett. b) è effettuata dal dirigente scolastico, secondo le modalità, i criteri ed i compensi definiti dalla contrattazione di istituto nell'ambito del piano delle attività.
Esse saranno particolarmente finalizzate per l'area A per l'assolvimento dei compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza di base agli alunni diversamente abili e al primo soccorso*

GARANZIA INDIVIDUALE - DOCENTI E ATA

LIMITI AL DOVERE VERSO IL SUPERIORE

art. 146, comma 1, lett. g), n. 2 CCNL 2007 → art. 17 d.P.R. n. 3/1957

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE art. 11 CCNL 2018

3. *In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:*

*h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia **palesemente illegittimo**, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente **non deve**, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo*

TUTELA DEI PUBBLICI DIPENDENTI

Cassazione Sent. n. 31086/2018:

IV. Conclusioni.

17. Ai sensi dell'art. 384, primo comma, c.p.c. si ritiene opportuno enunciare i seguenti principi di diritto:

*1) la norma - prevista dall'art. 17 del d.P.R. n. 3 del 1957 e dalla contrattazione collettiva di vari Comparti - ... deve essere interpretata nel senso che la "**palese illegittimità** dell'ordine corrisponde ad una vera e propria (oggettiva) illegittimità dello stesso che ... comunque deve derivare da un **vizio di legittimità**, cioè da uno dei vizi tipici degli atti amministrativi o da altri vizi, che nella specie rilevano come **violazioni dei generali principi di buona fede e correttezza** ...*

TUTELA DEI PUBBLICI DIPENDENTI

VIZI DI LEGITTIMITÀ

Incompetenza: superamento della sfera di poteri e facoltà attribuita ad un determinato soggetto, sia esso un organo o una persona fisica.

Violazione di legge: è data dalla difformità dell'atto amministrativo rispetto alle norme di legge.

Eccesso di potere: quando la facoltà di scelta spettante all'amministrazione non è correttamente esercitata alla luce del parametro di logicità-congruità.

TUTELA DEI PUBBLICI DIPENDENTI

CORRETTEZZA E BUONA FEDE

art. 1175 c.c. - **Comportamento secondo correttezza**

Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza

art. 1366 c.c. - **Interpretazione di buona fede**

Il contratto deve essere interpretato secondo buona fede

art. 1375 c.c. - **Esecuzione di buona fede**

Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede

TUTELA DEI PUBBLICI DIPENDENTI

RIMOSTRANZA SCRITTA

*Quindi nel caso di ordini **palesemente illegittimi** (ad es. in contrasto con delibere degli Organi Collegiali, con norme contrattuali, regolamenti, codici, ecc.) fare protocollare una **rimostranza scritta**.*

Solo nel caso l'ordine venga rinnovato per iscritto, e qualora la sua esecuzione non comporti un reato o un illecito amministrativo, bisogna eseguirlo, promuovendo successivamente un'azione giudiziale.

TUTELA DEL PERSONALE SCOLASTICO

Modello "rimostranza scritta"

Al Dirigente Scolastico e/o al Dsga
del SEDE

Oggetto: rimostranza scritta ai sensi dell'art. 17 del d.P.R. n. 3/1957
oppure dell'art. 11, comma 3, lett. h) del CCNL 2018

La/Il sottoscritta/o , ritenendo palesemente illegittimo
..... (specificare cosa e perché), presenta
rimostranza scritta, ai sensi dell'art., avverso la sua esecuzione.

Restando in attesa di una vostra risposta (indicare dove), e
riservandomi un'eventuale azione giudiziale, con osservanza.

PALESI ILLEGITTIMITÀ - DOCENTI E ATA

COSA

- Mancata autorizzazione per partecipare a iniziative di formazione
- Utilizzo strumentazioni tecnologiche in orario extralavorativo; assegnazione incarichi per la sicurezza
- Mancata concessione dei permessi retribuiti per motivi personali o familiari

PERCHÉ

- La formazione è un diritto e i criteri di fruizione sono oggetto di confronto con le RSU
- Il DS può assegnare questi compiti solo secondo i criteri stabiliti dal Contratto d'istituto
- Il CCNL li definisce "diritti", ARAN e giurisprudenza li considerano non soggetti a discrezionalità

PALESI ILLEGITTIMITÀ - DOCENTI

COSA

- Assegnazione classi senza rispettare i criteri stabiliti dagli Organi collegiali
- Destinare docenti in compresenza a supplenze in altre classi
- Distribuzione alunni/e in altre classi a causa dell'assenza dell'insegnante

PERCHÉ

- Non è competenza del DS definire questi criteri
- I docenti sono definitivamente assegnati alle classi e non possono abbandonarle
- Le classi, una volta costituite, non possono essere illegittimamente modificate

PALESI ILLEGITTIMITÀ - ATA

COSA

- Assegnazione plessi e orario di lavoro effettuate senza incontro col personale e senza confronto con le RSU
- Mancata concessione della flessibilità in entrata e uscita
- Attribuzione di mansioni di assistenza per la cura dell'igiene di tutta la scolaresca

PERCHÉ

- Il DS e il DSGA devono applicare la "procedimentalizzazione" prevista dal CCNL
- È oggetto di contrattazione d'istituto
- Eventualità prevista, a determinate condizioni, solo nel caso di disabilità

GARANZIA INDIVIDUALE - DOCENTI

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA

Art. 33 - "L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento"

I. n. 107/2015 "Buona Scuola"

L'art. 1, comma 14, sostituisce l'art. 3 del d.P.R. n. 275/1999 - "Piano triennale dell'offerta formativa ... Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, valorizza le corrispondenti professionalità ..."

L'**opzione di minoranza** consente all'insegnante di tutelare la propria libertà d'insegnamento rispetto alle decisioni del Collegio docenti su: prove e griglie di valutazione standardizzate, didattica delle competenze, formazione obbligatoria, ecc.

TUTELA DELLA LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO

"OPZIONE DI MINORANZA" o "OPZIONE DI GRUPPI MINORITARI"

Introdotta in seguito a un ricorso avviato contro l'antenato del PTOF che si chiamava PEI (**Piano Educativo d'Istituto**, d.P.C.M. 7/6/1995 e art. 39, CCNL Scuola 1994/1997): il giudice lo ritenne illegittimo, proprio in virtù dell'art. 33, perché **nessuna decisione maggioritaria di un Collegio dei docenti poteva sopprimere la libertà di insegnamento del singolo.**

Così, dal **Regolamento sull'autonomia** fino alla legge della **Buona Scuola**, i legislatori "riformatori" sono stati costretti ad inserire una clausola di salvaguardia della libertà d'insegnamento: il comma 14 dell'art. 1 della l. n. 107/2015, a proposito del PTOF, ribadisce: "*Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari ...*"

3

DIRITTI E TUTELE COLLETTIVE

Il ruolo delle RSU

GARANZIA COLLETTIVA - CONTRATTO D'ISTITUTO

art. 22, comma 4, CCNL 2018

c1) attuazione della normativa in materia di sicurezza ...;

c2) criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;

c3) criteri per l'attribuzione di compensi accessori ... inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

~~*c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale... (art.1, comma 249, l. n. 160/2019)*~~

GARANZIA COLLETTIVA - CONTRATTO D'ISTITUTO

art. 22, comma 4, CCNL 2018

c5) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, ... determinazione dei contingenti di personale previsti ... legge n. 146/1990;

c6) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

GARANZIA COLLETTIVA - CONTRATTO D'ISTITUTO

art. 22, comma 4, CCNL 2018

c7) criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale ...;

c8) criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di ... (diritto alla disconnessione)

c9) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

GARANZIA COLLETTIVA - CONTRATTO D'ISTITUTO

art. 22, comma 4, CCNL 2018

Contrattualizzazione della “Brunetta”

Non sono più materia di **contrattazione d'istituto** le “modalità di utilizzazione del personale ... i criteri riguardanti le assegnazioni del personale alle sedi ... i criteri e le modalità relativi all'organizzazione del lavoro” (art. 6, comma 2, lett. h, i ed m, CCNL 2007)

Rimane solo la “flessibilità oraria in entrata e uscita” per il personale ATA (art. 22, comma 4, lett. c6, CCNL 2018)

GARANZIA COLLETTIVA - CONTRATTO D'ISTITUTO

art. 22, comma 4, CCNL 2018

Solo una parte delle materie escluse dalla contrattazione ma fondamentali per difendere i diritti dei lavoratori rispetto allo strapotere dei dirigenti, diventano oggetto di "**confronto**" (art. 6, CCNL 2018), un nuovo istituto che però prevede solo l'invio di informazioni e un'eventuale riunione, da cui non deve uscire un accordo, ma solo "una *sintesi dei lavori e delle posizioni emerse*".

GARANZIA COLLETTIVA - COLLEGIO DOCENTI

d.lgs 297/1994 - art. 7, comma 2, lett. b

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*

GARANZIA COLLETTIVA - CONSIGLIO D'ISTITUTO

d.lgs 297/1994 - art. 10, comma 4

*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...*

CONFRONTO

art. 22, comma 8, CCNL 2018

b1) articolazione dell'orario di lavoro del personale ... criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;

b2) criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio ...;

b3) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

b4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

INIZIATIVE UNILATERALI

art. 7, comma 6, CCNL 2018

Un altro tassello del decreto **Brunetta** recepito dal decreto **Madia** e dal nuovo CCNL è l'iniziativa unilaterale: il potere cioè dei dirigenti di provvedere sulle materie oggetto di contrattazione anche **senza accordo**.

Tale possibilità, che mina alla base il potere contrattuale dei lavoratori e delle RSU, era già prevista dall'art. 6, comma 5, del CCNL 2007 e ora è prevista dall'art. 7, comma 6, del CCNL 2018.

Si applica alle materie indicate ai punti c1, c5, c6, c7, c8 e c9 dell'art. 22, comma 4, del CCNL 2018

INIZIATIVE UNILATERALI PROVVISORIE

art. 7, comma 7, CCNL 2018

Per le materie relative ai compensi (art. 22, comma 4, lett. c2, c3 e c4, CCNL 2018) è introdotta una minima regolamentazione:

1. il dirigente è obbligato a motivare "***l'oggettivo pregiudizio alla funzionalità amministrativa***" che deriverebbe dal ritardo sull'accordo;
2. le decisioni sono solo **provvisorie**, con l'obbligo di proseguire "***le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo***";
3. il **controllo** su tutta la procedura è affidato ad un Osservatorio paritetico (art. 7, comma 12, CCNL 2018).

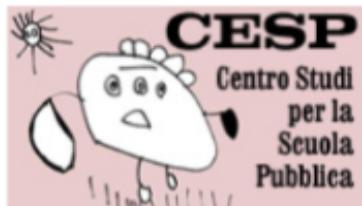
INIZIATIVE UNILATERALI PROVVISORIE

art. 7, comma 7, CCNL 2018

Ma non sono previste sanzioni o conseguenze automatiche in caso di comportamenti illegittimi sanciti dall'Osservatorio. Il comportamento antisindacale deve essere sempre dichiarato dal giudice.

Quindi, anche su questo punto il CCNL recepisce la filosofia aziendale di rafforzamento dei poteri dei dirigenti e di restringimento dell'agibilità sindacale tipico della **Brunetta**, e anche del decreto **Madia**.

Bisogna far valere la regolamentazione, introdotta dal comma 7 riguardo i compensi, per evitare illegittimi comportamenti dei dirigenti.



CESP - Centro Studi per la Scuola Pubblica

ENTE FORMATORE - Dir. MIUR n. 170/2016

viale Manzoni 55, 00185 Roma - tel. 06 70452452 fax 06 77206060 cesp@centrostudi-cesp.it

Sezione regionale siciliana, piazza Unità d'Italia n. 11 - Palermo

091 349192 - cobasscuolapalermo.com/cesp-sicilia/ - sicilia.cesp@gmail.com

**Attività di Formazione per il personale Docente e Ata di ruolo e precario
della Scuola pubblica statale di ogni ordine e grado della provincia di Palermo**

Il personale docente e ATA fruisce dei permessi retribuiti previsti dall'art. 64 del CCNL 2006/2009

**venerdì 1° aprile 2022 ore 8.30/13.30
CONVEGNO DI FORMAZIONE
*in videoconferenza***

***DIRITTI E TUTELE DEL LAVORO
DEL PERSONALE DELLA SCUOLA***

Garanzie individuali e sindacali tra contratti e leggi