



# ***GOVERNARE LA SCUOLA OGGI***

## ***Organi collegiali, dirigenza e RSU***

Ferdinando Alliata – COBAS Scuola



## INDICE

**REGOLA n. 1 – Seguire i soldi**  
***Stipendi e lavoro nella Scuola***

**REGOLA n. 2 – Conoscere il proprio lavoro**  
***“Privatizzazione” [rectius, Contrattualizzazione] del rapporto di lavoro***  
d.lgs. n. 29/1993 ora d.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.  
***La comunità scolastica*** d.lgs. n. 297/1994  
***L'Autonomia scolastica*** d.P.R. n. 275/1999, ***la dirigenza e il suo “staff”***  
***Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*** d.P.R. n. 62/2013  
***Le relazioni sindacali d'istituto tra DS e RSU*** art. 30, CCNL 18.1.2024

**REGOLA n. 3 – Che fare**  
***Strumenti, tutele collettive e individuali***



SEGUIRE I SOLDI. Capirai meglio cosa sta succedendo

RETRIBUZIONI SCUOLA e POTERE D'ACQUISTO [1990 – CCNL 2024]					
	d.P.R. n. 399/1988 <sup>1</sup> in lire	rivalutazione <sup>2</sup> settembre 2024 - euro	CCNL 2024 + IVC <sup>3</sup> euro	differenza <sup>4</sup> euro	differenza % sul Ccnl
Coll. scolastico	24.480.000	28.830	21.500	-7.330	-34,1
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	32.900	24.415	-8.485	-34,8
<b>D.s.g.a.</b>	<b>32.268.000</b>	<b>38.000</b>	<b>38.057</b>	<b>57</b>	<b>0,15</b>
Docente mat.- elem.	32.268.000	38.000	30.408	-7.592	-25,0
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	40.050	30.420	-9.630	-31,7
Docente media	36.036.000	42.430	33.042	-9.388	-28,4
Doc. laureato II gr.	38.184.000	44.960	33.961	-10.999	-32,4
<b>Dirigente scolastico*</b>	<b>52.861.000</b>	<b>62.240</b>	<b>77.094**</b>	<b>14.854</b>	<b>19,3</b>
<p>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.</p> <p>2. Rivalutazione monetaria settembre 2024 [indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati - FOI, senza tabacchi] dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.</p> <p>3. Retribuzione annua lorda prevista dal CCNL sottoscritto il 18 gennaio 2024, ma già scaduto il 31.12.2021 [stipendio tabellare + RPD o CIA o Indennità di direzione minima con 100 unità di personale] per le stesse tipologie di personale [compresa l'IVC].</p> <p>4. Differenza tra la retribuzione annua lorda prevista dal CCNL 2024 + IVC e quella del 1990 rivalutata.</p> <p>* 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 [47.014,73 €] + posizione parte fissa [13.345,11 €] + posizione parte variabile [max 46.914,81 €] + retribuzione di risultato + eventuali altri emolumenti [come l'IVC].</p> <p>** Anno 2021, elaborazione ARAN, su dati RGS - IGOP aggiornati al 10.10.2023 + CCNL 7.8.2024 [nella stessa Elaborazione la retribuzione complessiva media per il personale non dirigente della Scuola è: 31.578 euro per il personale docente e 23.004 euro per il personale ATA]. 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.</p>					
COBAS SCUOLA PALERMO					

Quanto è accaduto in questi ultimi decenni nella Scuola italiana non è un caso particolare né casuale.

Come in gran parte del mondo del lavoro il potere d'acquisto degli stipendi tabellari dei lavoratori dipendenti si è di molto ridotto, inducendo alla rincorsa al salario accessorio, che ha contribuito a incrinare la solidarietà tra chi svolge lo stesso lavoro.

In questa situazione sono stati favoriti i dirigenti scolastici, con un'accentuazione delle differenze salariali.

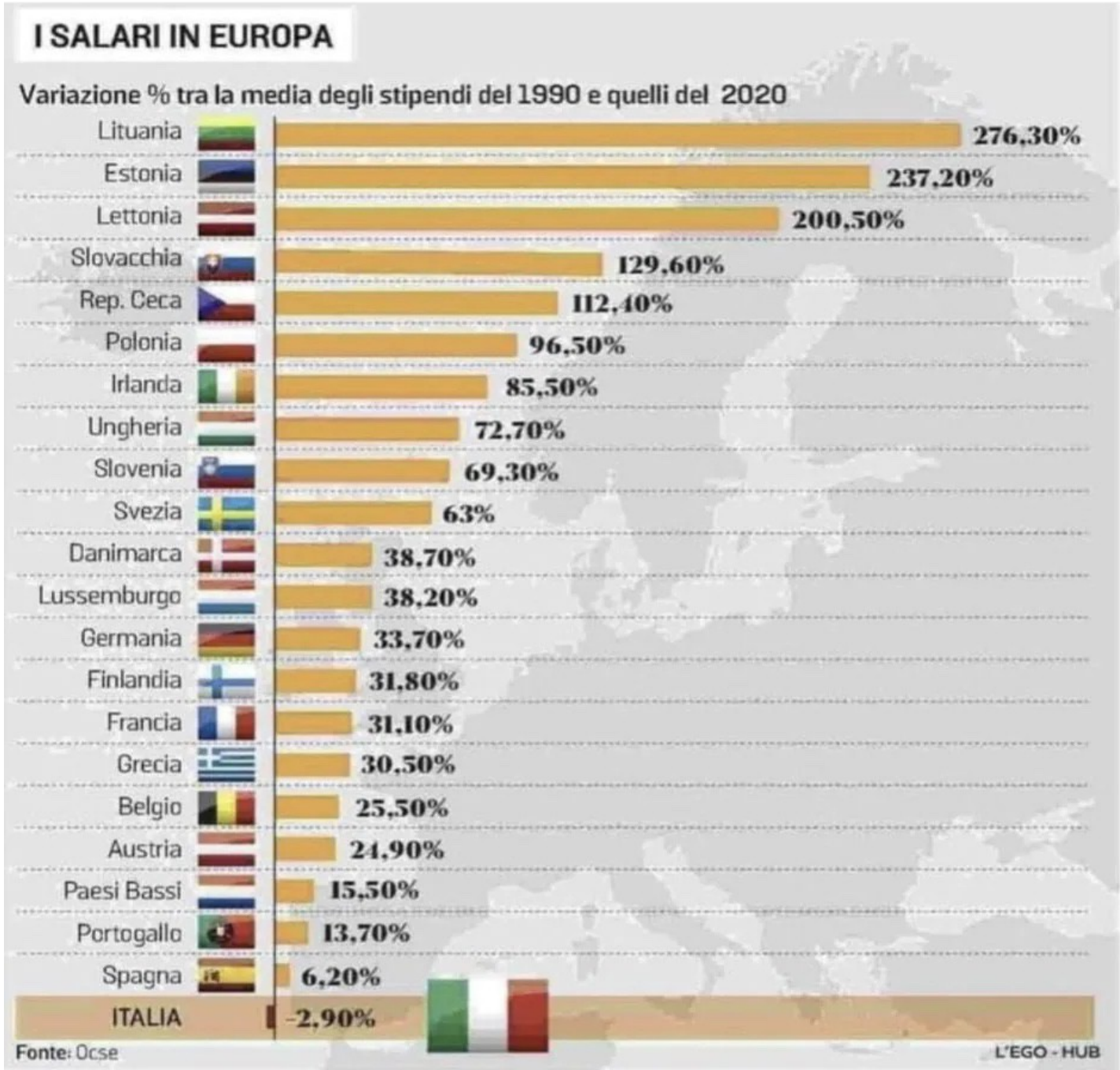


SEGUIRE I SOLDI. Confronto coi paesi OCSE e G7

Table D3.1. Teachers' statutory salaries, based on the most prevalent qualifications at different points in teachers' careers (2023)

Annual salaries of full-time teachers in public institutions, in equivalent USD converted using PPPs for private consumption, by level of education

	Pre-primary				Primary				Lower secondary, general programmes				Upper secondary, general programmes			
	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale
OECD countries	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Italy	37 565	41 171	45 134	54 768	37 565	41 171	45 134	54 768	40 374	44 573	49 041	60 099	40 535	45 629	50 404	62 794
OECD average	40 167	49 481	52 631	64 556	42 060	53 338	56 753	68 924	43 484	55 349	58 596	71 334	44 831	57 681	60 803	73 930
DIFFERENZA	-2.602	-8.310	-7.497	-9.788	-4.495	-12.167	-11.619	-14.156	-3.110	-10.776	-9.555	-11.235	-4.296	-12.052	-10.399	-11.136
%	-6,9	-20,2	-16,6	-17,9	-12,0	-29,6	-25,7	-25,8	-7,7	-24,2	-19,5	-18,7	-10,6	-26,4	-20,6	-17,7
Media paesi G7	43.597	51.237	58.370	66.122	46.697	61.118	64.604	72.393	48.661	63.790	67.019	75.064	49.381	64.200	67.646	76.293
differenza	-6.032	-10.066	-13.267	-11.354	-9.132	-19.947	-19.470	-17.625	-8.287	-19.217	-17.978	-14.965	-8.846	-18.571	-17.242	-13.499
%	-16,1	-24,4	-29,4	-20,7	-24,3	-48,4	-43,1	-32,2	-20,5	-43,1	-36,7	-24,9	-21,8	-40,7	-34,2	-21,5



### SEGUIRE I SOLDI

La variazione dei salari in Italia a confronto con quelli degli altri paesi europei dal 1990 al 2020

Fonte OCSE



## CONOSCERE IL PROPRIO LAVORO. Considerazioni preliminari

### COSTITUZIONE

#### PARTE II – ORDINAMENTO DELLA REPUBBLICA

#### TITOLO III – Il Governo

#### SEZIONE II – La Pubblica Amministrazione

**Art. 97.** ...I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di **legge**, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

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



## ***L. n. 241/1990***

### ***Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi***

#### ***art. 3 - Motivazione del provvedimento***

***1. Ogni provvedimento amministrativo, compresi quelli concernenti l'organizzazione amministrativa, lo svolgimento dei pubblici concorsi ed il personale, deve essere motivato, salvo che nelle ipotesi previste dal comma 2. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.***

***2. La motivazione non è richiesta per gli atti normativi e per quelli a contenuto generale.***

***3. Se le ragioni della decisione risultano da altro atto dell'amministrazione richiamato dalla decisione stessa, insieme alla comunicazione di quest'ultima deve essere indicato e reso disponibile, a norma della presente legge, anche l'atto cui essa si richiama.***

***4. In ogni atto notificato al destinatario devono essere indicati il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere.***



**d.P.R. n. 62/2013**

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici**

**art. 9 - Trasparenza e tracciabilità**

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un **adeguato supporto documentale**, che consenta in ogni momento la replicabilità.



## CONOSCERE IL PROPRIO LAVORO. Entriamo a Scuola

d.lgs. n. 297/1994

Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado

### Art. 3 - Comunità scolastica

1. Al fine di realizzare, nel rispetto degli ordinamenti della scuola dello Stato e delle competenze e delle responsabilità proprie del personale ispettivo, direttivo e docente, la **partecipazione alla gestione della scuola** dando ad essa il carattere di una comunità che interagisce con la più vasta comunità sociale e civica, sono istituiti, a livello di circolo, di istituto, distrettuale, provinciale e nazionale, gli **organi collegiali** di cui al titolo 1.
2. Le disposizioni recate dal predetto titolo I si applicano fino a che non si sarà provveduto al riordinamento degli organi collegiali in base alla delega legislativa conferita al Governo dall'articolo 4 della legge 24 dicembre 1993, n. 537.



d.lgs. n. 165/2001 [d.lgs. n. 29/1993]

**Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**

**Art. 25 - Dirigenti delle istituzioni scolastiche** [era il d.lgs. n. 59/1998]

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la **qualifica dirigenziale** [...] I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai **risultati**, [...]

2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. **Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane.** In particolare, il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di **efficienza** e di **efficacia** formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi [...] per l'esercizio della **libertà di insegnamento**, [...] per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'**adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.**

5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative **il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati**, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo [...]



## DA PRESIDI A MANAGER

Vale qui la pena rammentare quello che Chapoutot individua come il «secondo paradosso» proprio al **management per obiettivi**: «l'ingiunzione contraddittoria della **libertà di obbedire**», che «si basa su una **menzogna di fondo**, e svia il dipendente, o il subordinato, conducendolo da una libertà promessa a un'alienazione garantita, a tutto vantaggio della Führung, di questa «direzione» che non porta più solo sulle proprie spalle la responsabilità del fallimento potenziale o effettivo», proprio perché «I superiori non prendono nessuna decisione che rientri nella sfera di attività dei loro collaboratori. Si limitano ai propri compiti di management, consistenti essenzialmente nel **fissare obiettivi, dare informazioni, coordinare e controllare** [...] La delega di responsabilità [relazione di collaborazione] non comporta quindi una dissoluzione della **gerarchia**, ma un cambiamento della sua funzione e del suo significato». [Reinhard Höhn, fino al 1945 SS-Oberführer]

In ogni caso, l'introduzione della **dirigenza scolastica**, mutuata dalla figura del manager dell'impresa, totalmente estranea all'assetto democratico definito dai Decreti Delegati del 1974, ha innescato immediatamente un **conflitto con le competenze degli Organi collegiali** che fino a quel momento erano stati gli organi del governo democratico della scuola italiana, cercando di concretizzarne i principi costituzionali.



**l. n. 107/2015 “Buona scuola”**

**Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione  
e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti**

**Art. 1, comma 1**

*[...] la presente legge dà piena attuazione all'**autonomia** delle istituzioni scolastiche di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, anche in relazione alla dotazione finanziaria.*

**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, [...] 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'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché della **valorizzazione delle risorse umane.***

**Art. 1, comma 83**

*Il dirigente scolastico 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. **Dall'attuazione delle disposizioni del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.***



PNRR – Tutor, orientatore e altri “figuri”. L’art. 1, comma 83 della “Buona Scuola” trova i soldi

NUOVE FIGURE DI SISTEMA	QUANTE	REQUISITI	COMPENSO ANNUO	QUANDO
<b>Docente incentivato/a</b> (di ruolo) “con incarichi di collaborazione a supporto del sistema organizzativo dell’istituzione scolastica e della dirigenza scolastica”, art. 44, comma 1, lett. i), l. n. 79/2022 inserisce il nuovo art. 16-ter al d.lgs. n. 59/2017	Nei limiti delle risorse. Figure individuate dagli organi collegiali.  Stimabili complessivamente a secondo del compenso: - a.s. 2026/2027 tra 5.000 e 10.000 - a.s. 2031/2032 tra 40.000 e 80.000	Superamento formazione triennale (obbligatoria per neoassunti) con verifiche annuali e finale da parte del Comitato di valutazione. Contenuti e vincoli ALLEGATO B art. 44, comma 1, lett. M), l. n. 79/2022	<i>Una tantum</i> dal 10% al 20% del trattamento stipendiale in godimento, stabilita dal CCNL.	Formazione a.s. 2023/2024  Nomina a.s. 2026/2027
<b>Docente stabilmente incentivato/a</b> art. 38, comma 1, lett. b), l. n. 142/2022 inserisce il nuovo comma 4-bis all’art. 16-ter del d.lgs. n. 59/2017	Max 8.000 per ogni anno dall’a.s. 2032/2033 all’a.s. 2035/2036  A regime max 32.000 dall’a.s. 2036/2037	Superamento 3 percorsi formativi consecutivi. Criteri CCNL, nelle more si applica l’ALLEGATO B, integrato da: 1. media punteggi; 2. in caso di parità: permanenza nella scuola, esperienza professionale, titoli di studio e voti	<i>Assegno ad personam</i> 5.650 €	a.s. 2032/2033
<b>Docente tutor e Docente orientatore</b> d.m. n. 328/2022 LINEE GUIDA punto 8.3 e punto 10.2 d.m. n. 63/2023 c.m. n. 958/2023	Minimo 40.461 da 2 a 40 unità per scuola.  <i>TUTOR</i> : 1 per ogni raggruppamento di studenti (orientativamente tra 30 e 50) - non necessariamente corrispondente al gruppo classe - del III, IV e V anno scuola secondaria II grado.  <i>ORIENTATORE</i> : 1 per scuola.	Formazione – FASE 1 - 20 ore online INDIRE (seguirà FASE 2 “accompagnamento”).  “Preferibilmente” per chi ha: - contratto a t.i. e 5 anni anzianità; - incarichi: funzione strumentale orientamento, dispersione, PCTO - disponibilità permanenza triennale.	<i>TUTOR</i> da 2.850 a 4.750 € lordo Stato <i>ORIENTATORE</i> da 1.500 a 2.000 € lordo Stato Contrattazione d’istituto per criteri e compensi. + <i>punteggio per mobilità e graduatorie interne, da definire in contrattazione integrativa</i> (direttiva MIM 21.4.2023)	Formazione a.s. 2022/2023  Nomina a.s. 2023/2024



## FIGURE DI SISTEMA PER REALIZZARE IL MODELLO 10% DELLA “Buona Scuola”

Una **gerarchia** costruita su “**figure di sistema**” la cui formazione è incentrata sulle cosiddette “**competenze digitali**” e sul tecno-ottimismo che le contraddistingue.

Così come per il personale ATA sono previste le **Posizioni economiche all'interno delle Aree** [art. 52 CCNL 2024 e artt. 11 e 12 d.m. n. 140/2024].

[art. 36, comma 13, CCNL 2024: *Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla **formazione a distanza** e all'**apprendimento in rete** anche in **modalità asincrona**, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze*].

Solo una formazione virtuale [cfr. tutor e orientatori, docenti “incentivati”, posizioni economiche ATA, ecc.] fatta per consentire a chi la svolge di acquisire un formale “titolo” per accedere all’incarico previsto.

Nuove “**Figure di sistema**” che, insieme ai già purtroppo consolidati “referenti”, “collaboratori”, “delegati”, “coordinatori”, ecc. nati con l’istituzione del **Fondo dell’Istituzione Scolastica-FIS** e cresciuti nell’era dell’**Autonomia scolastica**, contribuiscono a scardinare l’impianto partecipativo su cui si basa la Scuola disegnata dalla Costituzione.



**L. n. 107/2015 "Buona scuola"**

**Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione  
e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti**

**Art. 1, comma 181**

*I decreti legislativi di cui al comma 180 sono adottati nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, nonché dei seguenti:*

*a) **riordino** delle disposizioni normative in materia di sistema nazionale di istruzione e formazione attraverso:*

*1) la **redazione di un testo unico** delle disposizioni in materia di istruzione già contenute nel testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, nonché nelle altre fonti normative;*



## CONFUSIONE NORMATIVA?

«Non sfugge però ad attenta dottrina (ex alii Tenore, Dapas, Viola, Zerman) che in un simile intersecarsi di funzioni, sussiste il rischio di sovrapposizioni per cui può effettivamente parlarsi di una certa **confusione normativa**» [F. Petracci].

Una "**confusione normativa**" a cui la stessa legge della "**Buona Scuola**" – come abbiamo visto - pensava di porre rimedio dando al Governo carta bianca sul «riordino delle disposizioni normative in materia di sistema nazionale di istruzione e formazione ...», con la possibilità di **apportare** «integrazioni e modifiche innovative ... nonché per adeguare le stesse all'intervenuta evoluzione del quadro giuridico nazionale e dell'Unione europea». Cioè – nella sostanza – **cancellando i decreti delegati del 1974**.

Fortunatamente, neanche questa delega ha trovato conclusione e quindi ci troviamo ancora in una situazione per cui tutti i poteri che vengono attribuiti al dirigente scolastico [citato per ben 29 volte nel testo della "**Buona Scuola**", mentre 2 sole volte il collegio e 4 il consiglio] devono continuare a essere esercitati «**nel rispetto delle competenze degli organi collegiali**», definite dal d.lgs. n. 297/1994, in cui sono confluiti i "decreti delegati".



## O SCONTRO TRA DUE DIVERSE CONCEZIONI?

Un conflitto che ha attraversato – e tuttora attraversa – la vita nelle scuole, mettendo sostanzialmente di fronte due diverse concezioni:

- quella che, avendo verificato le complessità e le difficoltà del fare scuola quotidiano, cerca nel confronto tra pari la **condivisione necessaria** a rendere efficace l'azione didattica, potenziando e rendendo effettiva la partecipazione di tutte le componenti attraverso gli **organi collegiali**;
- quella che, invece, partendo dalle stesse considerazioni, sceglie la scorciatoia della gestione verticistica e manageriale, perché da sempre incapace di affrontare con il necessario realismo il lavoro collegiale e cooperativo, spera così di scavalcare ogni difficoltà con un **autoritarismo** che cancella il problema stesso del confronto e della scelta. Arrivando a sottovalutare perfino **che** «non si tratta ... di far valere nel rapporto interno la **forza** dei poteri dirigenziali, ma di costruire collaborazione e consenso da parte degli operatori attraverso una leadership esercitata all'interno della scuola, anche nell'ambito degli **organi collegiali**» [Trainito].



**d.P.R. n. 62/2013**

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici**

**art. 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, [...] ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.
2. Il dirigente svolge con **diligenza** le funzioni ad esso **spettanti** in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli **obiettivi** assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in **conflitto di interessi** con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.



**d.P.R. n. 62/2013**

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici**

**art. 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti**

4. Il dirigente assume **atteggiamenti leali e trasparenti** e adotta un **comportamento esemplare**, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza **e imparziale** nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di **formazione** e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il **benessere organizzativo** nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una **leale collaborazione** e su una **reciproca fiducia** e assume iniziative finalizzate alla **circolazione delle informazioni**, all'**inclusione** e alla **valorizzazione delle differenze** di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'**equa ripartizione del carico di lavoro**, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di **rotazione**.



**d.P.R. n. 62/2013**

**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici**

**art. 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti**

7. Il dirigente svolge la **valutazione del personale** assegnato alla struttura cui è preposto con **imparzialità** e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei **risultati** ed il **comportamento organizzativo**.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il **procedimento disciplinare**, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'~~art. 54 bis del d.lgs n. 165/2001~~ [articolo abrogato dal d.lgs. n. 24/2023].

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.



## CHE FARE?

A questa deriva è possibile resistere, come ci ricorda Daniela Tafani, «Serve, per ciò, quella sottovalutata virtù che Weizenbaum chiamava il **“coraggio civile”**: “È una credenza diffusa, ma tristemente erronea, quella per cui il coraggio civile trova modo di esercitarsi soltanto nel contesto di avvenimenti che scuotono il mondo. Al contrario, **il suo esercizio più arduo ha spesso luogo in quei piccoli contesti in cui la sfida è quella di superare i timori indotti da futili preoccupazioni di carriera, delle nostre relazioni con coloro che sembrano aver potere su di noi, o di qualsiasi cosa che possa turbare la tranquillità della nostra esistenza quotidiana**».

## ORGANI COLLEGIALI

Il corretto funzionamento degli Organi collegiali, nonostante limiti e difetti, è l'unico presupposto per una **partecipazione democratica** alle scelte della Scuola. Il fastidio che ciò provoca è riscontrabile nei numerosi tentativi che si tenta di portare avanti per ridurre il ruolo, e al loro interno la partecipazione dei lavoratori della scuola.

## RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI: RSU e RLS

Insieme alla tutela delle condizioni di lavoro, innescare un circolo virtuoso di comunicazione, di confronto collettivo, in cui la **partecipazione** possa costruirsi a partire dalla percezione soggettiva delle condizioni materiali in cui si vive sul luogo di lavoro.



## ORGANI COLLEGIALI DELLA SCUOLA

d.lgs. n. 297/1994

**art. 5 - Consiglio di intersezione, di interclasse e di classe:** *«costituiscono la sede di più diretta collaborazione delle componenti scolastiche per la migliore realizzazione degli obiettivi educativi»* [c.m. n. 274/1984].

**art. 7 - Collegio dei docenti, tra l'altro:** *«ha potere deliberante in materia di **funzionamento didattico** del circolo o dell'istituto [...] Esso esercita tale potere nel rispetto della **libertà di insegnamento** garantita a ciascun docente»; elabora il **PTOF** [art. 3, d.P.R. n. 275/1999]; «formula proposte su formazione e assegnazione classi, orario»; «valuta periodicamente l'andamento dell'**azione didattica** [...]»; «adotta i **libri di testo** [...] e sceglie i sussidi didattici»; «approva, per gli aspetti didattici, gli **accordi con reti** di scuole»; «si pronuncia su ogni altro argomento attribuito [...] alla sua competenza».*

**art. 10 – Consiglio di circolo o d'istituto** delibera, tra l'altro, su:

- programma annuale “**Bilancio**”; forme di autofinanziamento; acquisti; attività da retribuire con il **FIS**; **PTOF**; **Regolamento interno**;

- **criteri generali su:** **programmazione** educativa e attività para-inter-extrascolastiche; **formazione e assegnazione classi**; adattamento **orario** e **calendario** scolastico; espletamento servizi amministrativi; eventuale collaborazione con altre scuole; partecipazioni ad attività culturali, sportive e ricreative.



## **RELAZIONI SINDACALI D'ISTITUTO art. 30, CCNL 2024**

**Contrattazione:** art. 30, comma 2, lett. c), comma 4, lett. c) e comma 5, CCNL 2024

**Confronto:** art. 30, comma 9, lett. b), CCNL 2024

**Informazione:** art. 30, comma 10, lett. b), CCNL 2024



## Limiti alla contrattazione d'istituto

L'art. 30 conferma le cosiddette **iniziative unilaterali, favorendo i ds**:

- sia quelle “**definitive**” [comma 6, art. 8], su:

*c1) prevenzione e sicurezza;*

*c5) i criteri per l'utilizzo dei permessi sindacali;*

*c6) fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA;*

*c7) ripartizione risorse formazione del personale;*

*c8) diritto alla disconnessione;*

*c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche;*

*c10) il personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali coincidenti con l'assemblea sindacale;*

*c11) risorse e compensi tutor e orientatore;*

*i contingenti in caso di sciopero previsti dal comma 5.*

- sia quelle “**provvisorie**” [comma 7, art. 8], su:

*c2) i criteri per la ripartizione del FMOF e per la determinazione dei compensi;*

*c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori;*

*c4) compensi per la valorizzazione del personale, compreso l'ex “premio” della Buona Scuola.*



## Limiti del confronto

Quando il **CCNL 2018** introdusse l'istituto del «**confronto**» era evidente che il conflitto contro il **decreto Brunetta**, fondato sull'applicazione del **CCNL 2007** veniva risolto a favore dei DS.

Infatti, i sindacati firmatari [nonostante la CGIL, insieme ai COBAS, fosse arrivata persino al ricorso in Cassazione] accettavano che non fossero più materie di contrattazione le:

- «modalità di utilizzazione del personale»;
- «i criteri riguardanti le assegnazioni del personale [...] alle sezioni staccate e ai plessi»;
- «i criteri e le modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario»;

già previste dall'art. 6, comma 2, CCNL 2007.

Materie fondamentali per difendere le condizioni di lavoro di docenti e ATA diventavano oggetto di un'eventuale riunione, che si conclude solo con «una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse».

Imboccata questa strada la situazione non poteva che peggiorare.

Infatti, col nuovo **CCNL 2024** diventano oggetto di «**confronto**» anche:

- l'attribuzione degli «incarichi specifici» [art. 54, comma 3];
- «le modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto» [art. 30, comma 9, lett. b5)];
- «i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA» [art. 30, comma 9, lett. b6)].



## Limiti all'informazione

Risulta gravemente limitato l'accesso ai **dati relativi alla retribuzione del personale** a livello di contrattazione d'istituto: «... **non deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito**», art. 30, comma 10, lett. b3) CCNL 2024.

Come sarebbe possibile in questo modo la verifica dell'esito della contrattazione d'istituto del precedente anno scolastico è davvero arduo capire. Una verifica, per altro, espressamente ribadita dall'art. 8, comma 10, del CCNL 2024: «*I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di **verifica della loro attuazione***».

Ricordiamo che nonostante il parere contrario del Garante della privacy, su questo tema molti tribunali nonché la *Commissione per l'accesso agli atti amministrativi* presso la *Presidenza del Consiglio dei Ministri* hanno però accolto i ricorsi delle organizzazioni sindacali e del personale proprio in virtù del **principio della trasparenza**.

Sembra di tornare ai segreti dell'ex premio della *Buona Scuola* di renziana memoria, quando i beneficiari di quella regalia dirigenziale erano un segreto e i loro nomi non erano divulgati.



## **COSTITUZIONE**

**STATUTO DEI LAVORATORI l. n. 300/1970**

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

**d.P.R. n. 275/1999 e l. n. 107/2015**

\* \* \*

**Contratti Collettivi  
Nazionali di Lavoro**

**CCNL 18.1.2024**  
art. 1, comma 16

**CCNL 7.12.2005**  
**CCNL 29.11.2007**  
**CCNL 25.7.2008**  
**CCNL 7.8.2014**  
**CCNL 19.4.2018**  
**CCNL 6.12.2022**

**Contratti Collettivi Integrativi**  
art. 30, comma 4, CCNL 2024

- 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



## TUTELE INDIVIDUALI

### LIMITI AL DOVERE VERSO IL SUPERIORE

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

\* \* \*

### 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 ...**



## 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.

## 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*



## **RIMOSTRANZA SCRITTA**

Quindi nel caso di ordini **palesamente 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.

\* \* \*

### **Modello "rimostranza scritta"**

Al Dirigente Scolastico  
del ..... SEDE

**Oggetto: rimostranza scritta** ai sensi dell'art. 17 del d.P.R. n. 3/1957

La/Il sottoscritta/o ....., ritenendo palesamente illegittimo .....

[specificare cosa e perché] ....., presenta rimostranza scritta, ai sensi dell'art. 17 del d.P.R. n. 3/1957, avverso la sua esecuzione.

Restando in attesa di una Vostra risposta ..... [indicare dove] ....., e riservandomi un'eventuale azione giudiziale, con osservanza.



## **COSA È ILLEGITTIMO...**

- Mancata autorizzazione per partecipare a iniziative di formazione
- Utilizzo strumentazioni tecnologiche in orario extralavorativo; assegnazione incarichi della sicurezza; fasce flessibilità
- Mancata concessione dei permessi retribuiti per motivi personali o familiari
- Assegnazione classi, plessi, mansioni e orario di lavoro senza rispettare criteri prestabiliti
- Destinare docenti in compresenza a supplenze in altre classi
- Distribuzione alunni/e in altre classi a causa dell'assenza dell'insegnante
- Prevedere di restare «connessi» oltre il proprio orario di lavoro

## **... E PERCHÉ**

- La **formazione** è anche un diritto che il DS deve **favorire** e i criteri di fruizione sono oggetto di «**confronto**» con le RSU
- Il DS può assegnare questi compiti o assumere decisioni solo secondo i criteri stabiliti dal **Contratto d'istituto**
- Il CCNL li definisce «**diritti**», ARAN e giurisprudenza li considerano non soggetti a discrezionalità
- Non è competenza del DS o DSGA definire questi criteri, ma degli OOCC e/o del «**confronto**» con le RSU
- I docenti sono definitivamente assegnati alle classi e non possono abbandonarle
- Le classi, una volta costituite, non possono essere improvvisamente modificate
- L'obbligo di «**connessione**» [e il «**diritto alla disconnessione**»] può essere previsto solo per il «**lavoro agile**»



## 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 ...». Una clausola di salvaguardia per la libertà d'insegnamento.

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.

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 poi **Progetto d'Istituto** artt. 38 e 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** [c.m. n. 304/1996].