

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

# ***LA TUTELA DEL PERSONALE***

## ***Diritti e doveri delle lavoratrici e dei lavoratori della scuola***

*Ferdinando Alliata - CESP Palermo*

# LA COSTITUZIONE E IL LAVORO

---

## 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 ...

# LA COSTITUZIONE E IL LAVORO

---

## 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
<b>Retribuzione e orario di lavoro</b>	<b>Obblighi "comuni":</b>
<b>Riposo settimanale, ferie e festività</b>	- <b>diligenza</b> art. 2104, comma 1 c.c.
<b>Diritto allo studio</b>	- <b>obbedienza</b> art. 2104, comma 2 c.c.
<b>Infortuni sul lavoro e malattie professionali</b>	- <b>fedeltà</b> art. 2105, c.c.
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b> d.lgs. n. 81/2008, d.lgs. n. 106/2009	<b>Codice di comportamento dei dipendenti pubblici</b> d.P.R. n. 62/2013 – artt. 97 e 98 Cost. doveri minimi di <b>diligenza, lealtà, imparzialità</b> e <b>buona condotta</b> che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare
<b>Attività sindacale e sciopero</b>	
<b>Congedo matrimoniale</b>	
<b>Maternità e paternità</b> d.lgs. n. 151/2001	

# **DIRITTI E DOVERI DEI PUBBLICI DIPENDENTI**

## **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**

# DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA AL CCNL 2018

---

La pseudo-autonomia delle legge "**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:**

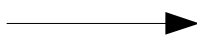
- "correttamente" dimensionata (d.P.R. n. 233/1998)
- con personalità giuridica (art. 21, l. n. 59/1997)
- elabora un specifico prodotto, *"il piano dell'offerta formativa"* (art. 3, comma 1, d.P.R. n. 275/1999)
- che offre a potenziali clienti (studenti e famiglie) con cui stipula un *"contratto formativo"* (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**



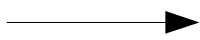
d.lgs n. 165/2001, art. 25, comma 2: *Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane ... organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia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

# IL "BASTONE": RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

---

*Il "bastone" ... si sanzionano disciplinarmente  
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

# 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": AUMENTI STIPENDIALI

## SEMPRE PIÙ RIDOTTO IL POTERE D'ACQUISTO DEGLI STIPENDI DI COLLABORATORI SCOLASTICI, ASSISTENTI E DOCENTI

	d.P.R. 399/1988 <sup>1</sup> in lire	rivalutazione <sup>2</sup> luglio 2019 - euro	CCNL 2018 <sup>3</sup> euro	differenza <sup>4</sup> euro	differenza % sul Ccnf
Coll. scolastico	24.480.000	24.666	20.231	-4.435	-21,9
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	28.149	23.081	-5.068	-22,0
<b>D.s.g.a.</b>	<b>32.268.000</b>	<b>32.513</b>	<b>35.942</b>	<b>3.429</b>	<b>9,5</b>
Docente mat.- <u>elem.</u>	32.268.000	32.513	28.882	-3.631	-12,6
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	34.267	28.882	-5.385	-18,6
Docente media	36.036.000	36.310	31.469	-4.841	-15,4
Doc. laureato II gr.	38.184.000	38.474	32.344	-6.130	-19,0
<b>Dirigente scolastico*</b>	<b>52.861.000</b>	<b>53.263</b>	<b>70.939**</b>	<b>17.676</b>	<b>24,9</b>

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 a luglio 2019 (indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati - FOI, senza tabacchi) dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.

3. Retribuzione annua lorda 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.

4. Differenza tra la retribuzione annua lorda 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 2016, elaborazione ARAN, su dati RGS - IGOP aggiornati al 25/5/2018, integrato dagli aumenti previsti dal CCNL 8/7/2019 (elaborazione COBAS). Il valore elaborato dall'ARAN è stato messo in dubbio da più parti, senza però fornire un altro dato affidabile. Se il MIUR 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.



# ***DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE SCOLASTICO***

---

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

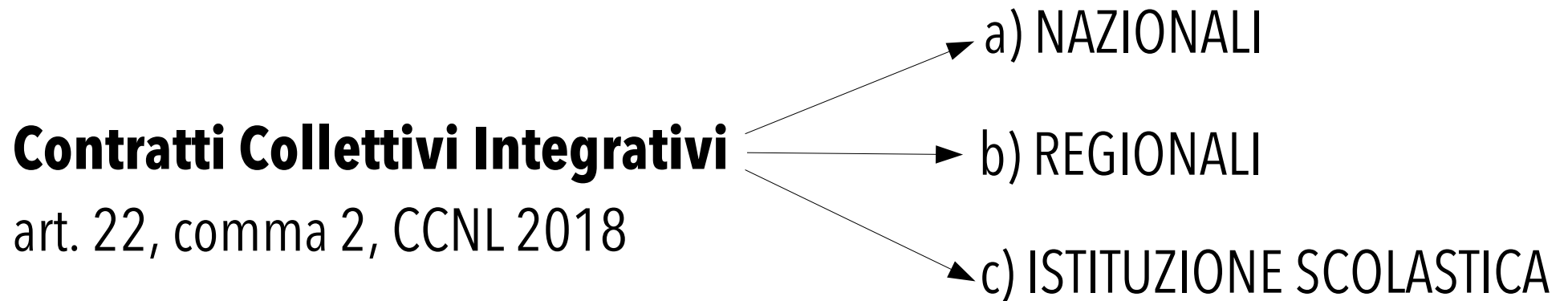
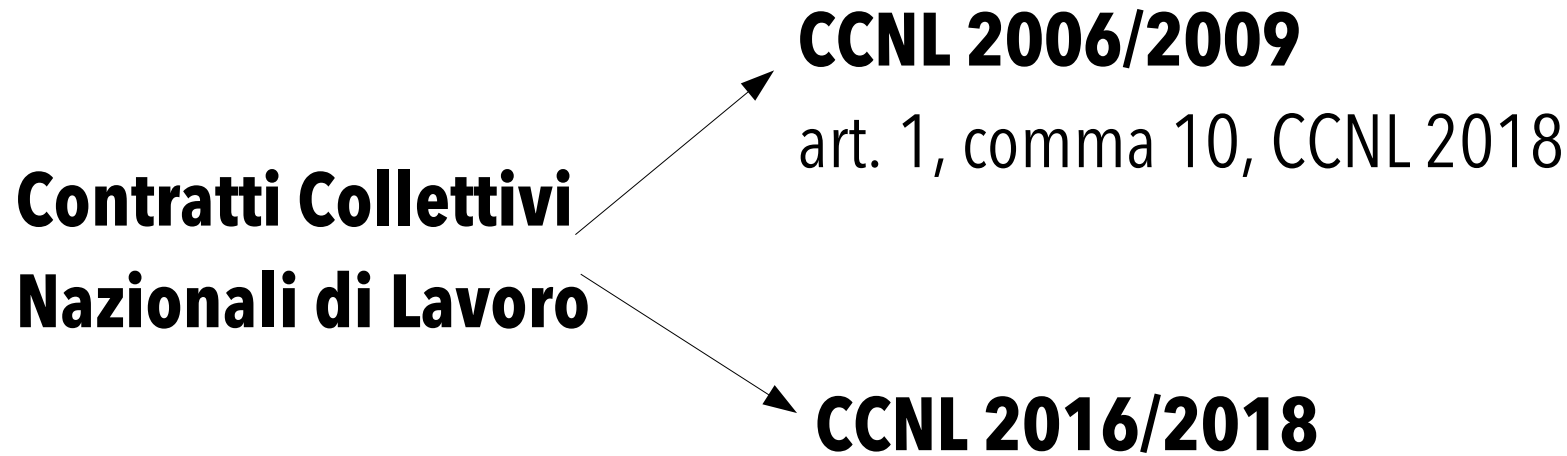
**d.lgs. n. 297/1994** - *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione PARTE III: TITOLO I – Personale docente; TITOLO II – Personale A.T.A.*

**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*

# **DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE SCOLASTICO**

---



# 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 **palesamente 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 **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.*

# 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 sottoscritto/a ....., 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"*

## ***L. 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 ..."*

# **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 ...;*

# **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*".

# 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 aziendalista 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, per evitare illegittimi comportamenti dei dirigenti, riguardo i compensi.

# ***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 127 e 128, l. n. 107/2015**

*127. Il dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, 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 delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e ha natura di retribuzione accessoria.*

# 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 1° 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 <sup>1</sup>	rideterminato dal 1.3.2018 <sup>2</sup>
<b>Collaboratore scolastico</b>			
<b>0 - 8</b>	4,90	14,80	43,00
<b>9 - 14</b>	5,30	16,10	47,00
<b>15 - 20</b>	5,60	17,10	50,00
<b>21 - 27</b>	6,00	18,00	52,00
<b>28 - 34</b>	6,20	18,80	54,00
<b>da 35</b>	6,40	19,30	56,00
<b>Collaboratore scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie</b>			
<b>0 - 8</b>	5,00	15,20	44,00
<b>9 - 14</b>	5,40	16,50	48,00
<b>15 - 20</b>	5,80	17,40	51,00
<b>21 - 27</b>	6,10	18,40	54,00
<b>28 - 34</b>	6,30	19,10	56,00
<b>da 35</b>	6,50	19,70	57,00
<b>Assistente Amministrativo e Tecnico/Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>			
<b>0 - 8</b>	5,50	16,60	48,00
<b>9 - 14</b>	6,00	18,30	53,00
<b>15 - 20</b>	6,50	19,50	57,00
<b>21 - 27</b>	6,90	20,80	60,00
<b>28 - 34</b>	7,20	21,70	63,00
<b>da 35</b>	7,40	22,40	65,00
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>			
<b>0 - 8</b>	6,30	18,90	55,00
<b>9 - 14</b>	7,00	21,00	61,00
<b>15 - 20</b>	7,60	22,90	67,00
<b>21 - 27</b>	8,20	24,70	72,00
<b>28 - 34</b>	8,70	26,40	77,00
<b>da 35</b>	9,20	27,70	81,00
<b>Direttore dei servizi generali e amministrativi</b>			
<b>0 - 8</b>	7,20	21,90	55,00
<b>9 - 14</b>	8,10	24,50	70,00
<b>15 - 20</b>	8,90	26,80	77,00
<b>21 - 27</b>	9,70	29,30	84,00
<b>28 - 34</b>	10,50	31,80	92,00
<b>da 35</b>	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 <sup>1</sup>	rideterminato dal 1.3.2018 <sup>2</sup>
<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>			
<b>0 - 8</b>	6,30	19,20	56,00
<b>9 - 14</b>	7,00	21,30	62,00
<b>15 - 20</b>	7,70	23,10	67,00
<b>21 - 27</b>	8,30	25,00	73,00
<b>28 - 34</b>	8,80	26,70	78,00
<b>da 35</b>	9,30	28,10	82,00
<b>Docente diplomato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	6,30	19,20	56,00
<b>9 - 14</b>	7,00	21,30	62,00
<b>15 - 20</b>	7,70	23,10	67,00
<b>21 - 27</b>	8,50	25,80	75,00
<b>28 - 34</b>	9,10	27,60	80,00
<b>da 35</b>	9,60	29,00	84,00
<b>Docente scuola media - Insegnante educazione fisica scuola media</b>			
<b>0 - 8</b>	6,90	20,80	60,00
<b>9 - 14</b>	7,70	23,30	68,00
<b>15 - 20</b>	8,40	25,40	74,00
<b>21 - 27</b>	9,10	27,50	80,00
<b>28 - 34</b>	9,80	29,60	86,00
<b>da 35</b>	10,30	31,10	91,00
<b>Docente laureato istituti secondari II grado</b>			
<b>0 - 8</b>	6,90	20,80	60,00
<b>9 - 14</b>	7,90	23,90	69,00
<b>15 - 20</b>	8,70	26,20	76,00
<b>21 - 27</b>	9,60	29,20	85,00
<b>28 - 34</b>	10,30	31,10	91,00
<b>da 35</b>	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
<b>Collaboratore scolastico</b>		<b>Docente scuola dell'infanzia ed elementare</b>	
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	--
<b>Coll. scolastico dei servizi/addetto aziende agrarie</b>		<b>Docente diplomato istituti secondari II grado</b>	
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	--
<b>Ass. Amm. e Tecn./Cuoco/Infermiere/Guardarobiere</b>		<b>Doc. scuola media - Ins. ed. fisica scuola media</b>	
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	--
<b>Coordinatore amministrativo e tecnico</b>		<b>Docente laureato istituti secondari II grado</b>	
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	--
<b>Direttore dei servizi generali e amministrativi</b>			
0 - 8	9,00		
9 - 14	6,00		
15 - 20	3,00		
21 - 27	--		
28 - 34	--		
da 35	--		

Il CCNL ha garantito le risorse solo fino al 31/12/2018.

Il taglio dell'alternanza scuola-lavoro 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)

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