



SEGRETERIE PROVINCIALI L'AQUILA

ISTITUTO COMPRENSIVO - GIOIA DEI MARSI
Prot. 0001703 del 29/02/2024
II-10 (Entrata)

Al Dirigente scolastico
ISTITUTO COMPRENSIVO "S. Giovanni Bosco"
GIOIA DEI MARSI

e, p.c. Al Dott. Massimiliano Nardocci
Direzione Generale
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE per L'ABRUZZO
L'AQUILA

e, p.c. Alla R.S.U. Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco"
GIOIA DEI MARSI

e, p.c. Al Personale dell'Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco"
GIOIA DEI MARSI

e, p.c. All'ALBO sindacale dell'Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco"
(per la pubblicazione ai sensi dell'art. 25 della Legge n. 300/1970)
GIOIA DEI MARSI

Riscontro a Lettera prot. n. 1355 del 19/2/24
ALLEGATI n. 1 per l'U.S.R.

OGGETTO. Mancata sottoscrizione contrattazione integrativa d'istituto

Si dà risposta alla lettera della S.V. citata a margine con la quale Ella minaccia l'emanazione dell'adozione dell'Atto unilaterale, previsto in via provvisoria dall'art. 40, comma 3^{ter} del D. Lgs n. 165/2001 e dall'art. 40, comma 7, del vigente CCNL/2024, se queste OO.SS. non formalizzano <<...**entro e non oltre 5 giorni dalla presente, una nota unitaria contenente gli emendamenti che la parte sindacale propone, con specifico e dettagliato riferimento all'articolato oggetto di contrattazione, nel pieno rispetto dei dettami normativi, dei principi cardine in base ai quali il contratto è stato pensato quali: il riconoscimento del merito, l'importanza della presenza in servizio, l'incentivazione proporzionale dell'impegno e il rispetto delle regole contrattuali/comportamentali, abbandonando, quanto più possibile, il ricorso a vetuste logiche del "tutto per tutti" e "del tutti uguali"**>>. Non c'è che dire: una vera lezione di "buon comportamento"! Peccato che ciò da noi ripetuto, negli infruttuosi incontri avuti circa la disponibilità a concordare, nel merito, clausole e compensi accessori a tutela del personale dell'I.C. "S. Giovanni Bosco", sia **caduto tutto nel vuoto "grazie" all'intransigenza della S.V.**.

Come si può ben notare anche dal "tono" della parte finale della lettera prescrittiva della S.V., oggetto di riscontro (testo sopra trascritto), la presunzione di dare ai Rappresentanti del personale un'ulteriore "lezione" (sic!) accusandoli, tra l'altro, di <<vetuste logiche del "tutto per tutti" e "del tutti uguali">> ignora **che tali logiche NON hanno MAI fatto parte del lessico di queste OO.SS., conoscitrici e rispettose del disposto di cui all'art.40, comma 3^{bis}, del D. Lgs n. 165/2001, in particolare ove esso dispone (per sua conoscenza) che: "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance,**

destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori (...). Faccia in modo di comprendere che, per queste OO.SS., l'utilizzo del compenso accessorio, nel rispetto di detta norma, è, **da sempre, finalizzato a remunerare il personale in rapporto alla quantità/qualità/complessità delle attività e degli incarichi svolti; il "tutti uguali" è frutto di una Sua avventata, pregiudiziale invenzione.** Sempre per Sua comprensione, **si suggerisce** di chiedere informazioni, attinenti al tema, alle restanti 45 scuole/istituti di questa provincia, ove, anche in quest'anno scolastico (come negli anni scolastici precedenti), sono stati sottoscritti contratti che nell'Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco" come nell'I.C. "Fontamara" di Pescina (ove Ella è incaricata), **se non cambia l'atteggiamento di chiusura della S.V.** è impossibile sottoscrivere causa seri, importanti problemi nel merito, già evidenziati negli incontri avuti, miranti a emendare buona parte della inaccettabile Sua proposta.

Meraviglia la richiesta (oggetto di riscontro) che Ella ha formulato (in termini prescrittivi!) ove: **"entro e non oltre 5 giorni dalla presente, una nota unitaria contenente gli emendamenti che la parte sindacale propone"** dopo che le proposte di queste OO.SS. sono rimaste inascoltate e, nonostante Le è stato spiegato, in tutti gli incontri, che il tavolo contrattuale esiste e serve per discutere e concordare anche le proposte emendative (modifiche/integrazioni) ad una ipotesi di contratto. Già nel primo incontro del 15 dicembre 2023, dopo un'ampia e infruttuosa discussione, nel corso della quale nessuna proposta sindacale veniva recepita. Anche in tale occasione Le è stato spiegato che le proposte sindacali vengono formulate in sede di riunione, proprio perché le riunioni stesse servono per discutere e approvare un testo condiviso. Richiedere di formalizzare proposte successivamente a incontri di contrattazione, a ciò previsti, come continua ad esigere la S.V., peraltro riservandosi di valutarne l'accoglimento o meno a posteriori, è fuori da ogni regola e prassi nelle relazioni sindacali.

Dato l'accaduto, mal riferito dall'interlocutrice nella lettera di riscontro, non si può che stigmatizzare l'atteggiamento reiterato di non ascolto delle proposte sindacali e, soprattutto, la pretesa di aver scritto un testo imm modificabile se non per marginali, limitati aspetti che non ne modificano la sostanza.

Addirittura, in alcuni casi non vi è stato ascolto neanche su proposte emendative che miravano a rendere conforme alla normativa vigente clausole *contra legem*. Si cita, solo quale esempio, la proposta di pagamento, secondo un compenso orario, dell'attività che il personale ATA svolge quale *intensificazione* a norma dell'art. 88, comma 2 lett. e), del CCNL/2007 durante l'orario d'obbligo; attività che non consente il riconoscimento di ore aggiuntive, così come ricordato anche dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 80572 del 15 luglio 2008, pena il profilarsi di *"delicati profili di responsabilità erariale"*.

L'ostinazione inattaccabile a recepire proposte che rendano chiaro al personale, unitamente alla tipologia delle attività e degli incarichi da Ella ipotizzati, il numero delle unità di personale, volta per volta interessato e, soprattutto, il compenso pro capite spettante non hanno consentito, e non consentono, alcuna sottoscrizione. Non solo.

In questa sede, pur non volendo entrare nel merito della "disputa" da Ella aperta, si citano quale esempio solo due pretese inaccettabili dell'interlocutrice sulle quali NESSUNA proposta di eliminazione o emendativa è stata accolta:

- 1) La Sua inamovibile convinzione che, secondo l'art. 30 del CCNL/2024 la contrattazione d'istituto per la parte economica deve limitarsi a stabilire le somme complessive da utilizzare per ogni singola attività o incarico SENZA dover stabilire il compenso pro capite destinato al personale (compenso sconosciuto che la D.S. si riserva di decidere *modu proprio*) è difforme al disposto del comma 4, specificatamente la lett. c3) di detto art. 30, il quale prescrive di contrattare: *"i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale"*. All'uopo, a nulla è valso LEggerLE anche detto comma 1: *"il trattamento economico fondamentale (stipendio e*

indennità stabilite dal CCNL) ed accessorio (demandato alla contrattazione integrativa) *fatto salvo quanto previsto all'art. 40, commi 3ter* (emanazione dell'atto unilaterale provvisorio) *e 3quater* (indennità di vacanza contrattuale) è definito dai contratti collettivi", per far comprendere che il contratto d'istituto stabilisce anche i singoli compensi per le attività/incarichi definiti in contrattazione.

- 2) Il mantenimento (*ahi noi!*) nel testo dell'inaccettabile art. 17 che, per un verso (**commi 1 e 2**) rimette a se stessa DS (fatti salvi *gli incarichi* del personale ATA -peraltro non definiti nel testo-: bontà Sua!) la insindacabile facoltà di valutare l'attività svolta e ridurre fino al 75% i compensi iniziali previsti [ma sconosciuti: v. precedente punto 1)] e, per altro verso, cita riferimenti normativi che non attengono alla contrattazione integrativa d'istituto, ma a quella nazionale (**comma 4**). Inoltre, volendo essere buona ed esaustiva, la Ns. interlocutrice, al **comma 3** di detto art. 17 sancisce l'aumento, ancora una volta *modu proprio*, del compenso del 5% per il "*referente del progetto*" della "*valorizzazione del personale*", naturalmente anch'essa totalmente sconosciuta, ovvero priva di contenuti (tipologia delle attività da valorizzare, numero delle unità coinvolte, criteri ed entità dei compensi pro capite assegnati, ecc.). Da ultimo non è stato accettato di stralciare il **comma 5** (male minore!), ove, ancora una volta la capa d'istituto si riserva "*la riduzione dei compensi già spettanti*" per incapienza del Fondo M.O.F. (impegno di spesa eccedente). A nulla è valso far presente che, a priori, NON è consentito impegnare nei contratti integrativi più somme di quelle stanziare, pena, in caso di violazione di detto vincolo, la nullità della clausola, sostituita ex artt. 1339 e 1419, secondo comma, c.c., a norma dell'art. 40, comma 3^{quinq}ues del D. Lgs n. 165/2001. Comma 5 inutile che non ha ragione di essere, anche perché l'art. 3, comma 4, della proposta di contratto della DS prevede: "*La contrattazione integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione scolastica. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo alla sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.*" Ebbene, **neanche l'eliminazione di un inutile, ultroneo, comma è stata accolta**. Che dire... ancora una volta: *ahi noi!*

Per l'U.S.R. (al quale la presente è diretta per conoscenza) si allega copia della lettera della D.S. e si riporta, di seguito, il testo del menzionato art. 17:

" *Art. 17 – Liquidazione dei compensi e clausola di salvaguardia finanziaria*

1. La liquidazione dei compensi di natura forfettaria, analiticamente dettagliati con gli artt. 13, 14 e 15, ad eccezione di quelli destinati ai collaboratori di cui all'art. 14, comma 2 "incarichi specifici", avviene a consuntivo e previa verifica della corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti, tenendo in debita e proporzionale considerazione la presenza in servizio e l'assenza di sanzioni disciplinari. Il singolo compenso è ridotto proporzionalmente in base ai giorni di assenza nel periodo di riferimento e decurtato del 50% in base a sanzioni disciplinari fino alla censura e del 75% per sanzioni superiori. La non realizzazione del progetto comporta la decurtazione del 70% dei compensi.

2. In caso di mancata corrispondenza sostanziale fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti, a titolo di riconoscimento parziale del lavoro effettivamente svolto, il dirigente dispone la corresponsione di un importo non superiore al 50% di quanto previsto inizialmente.

3. Nei progetti di cui alla "valorizzazione del personale", il compenso del "referente di progetto" è aumentato del 5%.

4. Nel caso in cui si verifichino le condizioni di cui all'art. 48, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, il dirigente può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente titolo ("trattamento economico accessorio"), dalle quali derivino oneri di spesa.

5. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa intervenga quando le attività previste sono state già svolte e debitamente documentate, il dirigente dispone, previa informazione alla parte sindacale, la riduzione dei compensi già spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria, fatte salve le ore frontali di insegnamento aggiuntivo".

E' evidente che nella vicenda *de qua* non è assolutamente possibile sottoscrivere un contratto lacunoso in quasi tutta la parte economica e, in presenza di un presunto "datore di lavoro" che dà a se

stesso la facoltà di valutare l'attività svolta dal personale dipendente, diminuendone, insindacabilmente, il compenso spettante (peraltro neanche esplicitato nel testo contrattuale), per di più, SENZA alcun parametro oggettivo attinente la pretesa valutazione.

Inoltre, occorre aggiungere, una inimmaginabile e sorprendente scorrettezza posta in essere da Ella dirigente, ovvero l'aver trasmesso, nel corso della trattativa, a tutto il personale dell'Istituto il testo del SUO "contratto", non condiviso né sottoscritto dalla RSU e dalle OO.SS., peraltro ignorando anche il contenuto dell'art. 3, comma 8, di detto suo "contratto", il quale prevede la pubblicazione del "testo definitivo" inevitabilmente dopo la sottoscrizione delle parti contraenti; questo il comma 8: "Il testo definitivo delle intese sindacali viene portato a conoscenza dei dipendenti tramite pubblicazione sul sito istituzionale".

Come si può ben intuire, la scorrettezza era, evidentemente, finalizzata a mettere davanti ad una situazione **di fatto** la trattativa, con uno scenario (cari dipendenti!) ove, a fronte di un "bel" contratto redatto dalla capa d'istituto, si contrappone l'ostinazione delle OO.SS. e della RSU che si rifiutano di firmare... (il "bel" contratto!).

Esposto quanto sopra, non ci si può esimere dal ricordare quali sono le norme, le modalità e il comportamento, fin qui mancati, da tenere anche nelle relazioni sindacali.

In *primis* essendo il Dirigente scolastico, titolare delle relazioni sindacali (art. 25, co.2, D. Lgs n.165/2001), a norma dell'art. 26, comma 4, lettera a) del CCNL -Area Istruzione e Ricerca-dell'8/7/2019 deve, tra l'altro: "*assicurare il rispetto della legge, con riguardo **anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali**, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;*".

Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 4, del D.P.R. n. 62/2013: "*Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e **adotta un comportamento esemplare e imparziale** nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa*".

In materia di Relazioni sindacali l'art. 4, comma 1, del CCNL/2024 dispone che: "*Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, **improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti**, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti*".

Anche l'A.R.A.N. con Nota CQRS120 ribadisce che: "*Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti*".

Per le motivazioni fin qui esplicitate, **SI RIGETTA NELLA SUA TOTALITÀ il contenuto della lettera oggetto di riscontro** nella quale Ella, eludendo le Sue rigidità, espone una narrazione non veritiera che mira a scaricare le responsabilità della mancata sottoscrizione a queste OO.SS. e alla RSU.

Da ultimo, si ricorda alla S.V. che, la nota oggetto di riscontro, trattando materia attinente le relazioni sindacali, nello specifico l'**informazione**, non poteva né doveva essere trasmessa alla "Federazione Uil Scuola Rua", in quanto non firmataria del CCNL/2024. Nel merito, per sua informazione, si riporta, di seguito, il richiamo alla normativa vigente.

L'art. 40, comma 3bis, del D Lgs n. 165/2001, dispone, tra l'altro, che: "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; (...)*".

L'art. 30, comma 2, del vigente CCNL sottoscritto il 18/01/2024 dispone che: "*La contrattazione collettiva integrativa del settore scuola di svolge: (...)*

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa, tra il dirigente scolastico e, per la composizione sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL".

A sua volta anche l'ARAN, con nota CQRS189 ha chiarito che: ***“I soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali (informazione e confronto) sono le organizzazioni che hanno sottoscritto “il presente contratto”, ovvero il CCNL 18 gennaio 2024, tra le quali non è ricompresa la Federazione Uil scuola Rua”.***

Alla luce delle norme sopra richiamate l'O.S. “Federazione Uil Scuola Rua”, non avendo sottoscritto il CCNL/2024, non può essere coinvolta in nessuna delle relazioni sindacali previste dal CCNL (contrattazione integrativa, confronto, informazione).

L'Aquila, 28 febbraio 2024

FLC-Cgil
(Miriam Del Biondo)

CISL Scuola
(Cosimo Faella)

SNALS Confasal
(Maria Rosaria Lupi)

GILDA Unams
(Claudio Di Cesare)