



CAMBIARE DALL'INTERNO

Claudio Idone

Il ruolo
del CCNL
e delle RSU
nel cambiamento democratico
della scuola

en sont les interprètes, finalement nous tous

Jl ruolo dei contratti nazionali è stato messo in discussione dai governi che si sono succeduti negli ultimi anni e che ne hanno soppresso unilateralmente parti di notevole rilevanza contrattuale come i meccanismi della retribuzione, le pensioni, il reclutamento del personale docente. Ne rappresenta l'esempio più eclatante la *Brunetta*.

L'ultimo *Contratto Collettivo*, per il comparto della scuola, è stato siglato il 29 novembre 2007 e rinnovato per la parte economica nel 2009. Da allora, e sino al 2015, non c'è stato e non ci sarà nessun rinnovo contrattuale.

l'impossibilità di rinnovare il contratto è particolarmente grave perché sarebbe necessaria, a mio parere, una revisione per meglio adattarlo alle modifiche degli ordinamenti e rendere coerenti questi cambiamenti con lo stato giuridico e la professionalità dei docenti.

Il Contratto Nazionale precedentemente siglato, e ora in vigore, ha evidenziato particolarmente il ruolo delle RSU e le prerogative della contrattazione a livello di istituzione scolastica definendone chiaramente gli obiettivi, le modalità e i temi. Questi aspetti sono trattati prevalentemente dagli articoli 6 e 88 del Contratto.

Il *Fondo incentivante*, istituito nel Contratto del 1987, ha rappresentato il fondamento per la costituzione dell'attuale *Fondo d'istituto*, il cui ammontare e i cui destinatari, peraltro, non erano chiari agli addetti della scuola. L'*Accordo collettivo quadro* per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e la definizione del

relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998 introducono nella scuola le RSU, in contemporanea con l'istituzione dell'autonomia scolastica.

Nel 2000 si sono svolte le prime elezioni.

A quella data sia la parte datoriale, il dirigente, sia le RSU elette si sono ritrovate senza alcuna esperienza e in una situazione di estrema confusione poiché non erano ancora state acquisite le funzioni di competenza dei diversi attori (organi collegiali, dirigente, RSU).

A dodici anni dal primo insediamento delle RSU e della contrattazione d'istituto, la situazione è positivamente mutata. Questi cambiamenti sono avvenuti grazie all'impegno dei docenti, attraverso le assemblee d'istituto, dei dirigenti e delle RSU. I contratti, ora, si fondano sulle effettive necessità didattiche e organizzative fissate dalle singole scuole sulla base di obiettivi predefiniti e regole certe e condivise.

LE FASI ANTECEDENTI LA CONTRATTAZIONE

Per fare chiarezza è importante definire gli attori e i compiti nell'ambito della contrattazione d'istituto.

Il Consiglio d'istituto (CI) definisce gli indirizzi generali delle attività della scuola e le scelte generali di gestione e amministrazione. In concreto, il Consiglio d'istituto detta le linee d'indirizzo su cui è necessario puntare per migliorare l'offerta formativa: recuperi, potenziamento, alternanza scuola/lavoro, orientamento, ecc.

Il Collegio docenti (CD), sulla base delle linee d'indirizzo del CI, definisce le attività formative, quelle didattiche e le funzioni strumentali. In sostanza, delibera su tutte le attività che la scuola promuove, sia curricolari sia extra-curricolari, nonché su tutte le funzioni che sono necessarie alla loro realizzazione (commissioni, referenti, coordinatori), che vengono definite attività funzionali all'insegnamento. A questo stesso CD, il dirigente presenta il piano delle attività ordinarie e aggiuntive dei docenti che il Collegio può approvare o meno.

L'insieme di queste deliberazioni diventa parte integrante del Piano dell'Offerta Formativa (POF) che successivamente il CI adotta.

Il dirigente fornisce preventivamente alle RSU tutte le informazioni relative alle risorse economiche, definisce con i componenti i criteri di individuazione del personale da utilizzare in progetti derivanti da convenzioni, intese o accordi stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni.

GLI ATTORI DELLA CONTRATTAZIONE

Il ruolo del *dirigente* nella contrattazione è quello di essere responsabile del servizio che offre la scuola. È suo interesse utilizzare al meglio le risorse, economiche e soprattutto umane, per realizzare le attività del POF.

La RSU rappresenta chi lavora nella scuola e fa da portavoce per il personale. Porta, quindi, all'attenzione del dirigente elementi relativi all'organizzazione del lavoro proponendo la definizione di criteri condivisi e compensi equi e giusti per i docenti.

I *sindacati provinciali* rappresentano i sindacati nazionali che hanno firmato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e la loro funzione è verificare che il contratto delle singole scuole non sia in contrasto con quello nazionale.

LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE

Come già citato precedentemente, l'art. 6 del CCNL definisce le materie che sono oggetto di contrattazione e quelle che sono oggetto di informazione preventiva e successiva. Tra l'altro, sono oggetto di contrattazione:

- le modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al POF e al piano delle attività;
- i criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente alle sezioni staccate e ai plessi e le ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica;
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;
- i criteri e le modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto.

IL FONDO D'ISTITUTO

I compensi accessori per le attività dei docenti sono definiti dall'art. 88 del CCNL.

Nel primo capoverso vengono riportati i parametri che definiscono equità e qualificazione della spesa, in particolare, il principio del rispetto del *“ragionevole equilibrio tra le diverse componenti della retribuzione”* e quello di *“evitare una preponderanza degli impegni aggiuntivi rispetto a quelli ordinari”*. Il Fondo d'istituto va utilizzato, quindi, per favorire la *“flessibilità nella didattica”* e istituire *“ore aggiuntive, di recupero e potenziamento”*.

Inoltre, l'articolo chiarisce inequivocabilmente quali attività si possono retribuire in sede di contrattazione, attività che devono essere *“in correlazione con il P.O.E., su delibera del Consiglio di circolo o d'istituto, il quale, a tal fine, acquisisce la delibera del Collegio dei docenti”*.

Questo punto elimina la discrezionalità del dirigente nel retribuire arbitrariamente alcuni docenti e definisce quali attività e compensi possono essere oggetto di contrattazione.

LE SCELTE DELLE RSU

Le RSU e i lavoratori sono costretti a fare delle scelte tra le attività aggiuntive proposte poiché non tutte possono essere retribuite.

Per decidere le priorità da stabilire è necessario porsi delle domande:

- qual è la ripartizione più equa tra le varie attività?
- è più giusto retribuire il massimo numero di persone, ma con compensi minimi, o assicurare compensi significativi ad un numero minore di persone?
- è giusto prevedere un limite ai compensi accessori che una persona può ricevere?
- è giusto che questo limite si applichi anche se non vi sono più persone interessate a svolgere attività aggiuntive?
- è giusto che un'attività sia retribuita in un'istituzione scolastica e in un'altra no?

A queste domande ogni scuola ha fornito risposte diverse sulla base delle indicazioni e delle valutazioni dei lavoratori, dei dirigenti e delle RSU ai quali corre l'obbligo di fare le loro scelte antepoendo ai propri interessi per-



Bataille a Graines 127x97 cm.

sonali le priorità della scuola e adattando le proprie scelte alla specificità dell'istituzione.

Non è possibile trovare due contratti uguali in due scuole differenti a causa della diversità della storia, del tipo di organizzazione e della complessità che ognuna presenta.

Con le RSU e il Contratto d'istituto sono possibili una maggiore partecipazione alle scelte da parte dei lavoratori, un maggior controllo e una democrazia più vissuta. La partecipazione democratica esiste nella scuola grazie ad un grande senso di responsabilità da parte di tutti e al comune scopo di offrire una scuola pubblica migliore. Per questo è fondamentale che le RSU siano mantenute e rafforzate e che si voti regolarmente per il rinnovo dei rappresentanti dei lavoratori sul posto di lavoro.

Peraltro, le RSU sono l'unica rappresentanza sindacale direttamente eletta dai lavoratori delle scuole, risponde direttamente a loro e, quindi, è forse l'esempio più completo e migliore di democrazia partecipata.

Può essere che a qualcuno questa democrazia e questa tipologia di rappresentanza non piacciono, ma sono le uniche risposte adeguate all'evoluzione e ai cambiamenti che avvengono nel mondo della scuola.

Nota

Il CCNL 2006/2009 è reperibile presso il sito http://www.edscuola.it/archivio/norme/varie/ccnl_0609.pdf

Claudio Idone - Docente presso l'ITPR C. Gex di Aosta e rappresentante RSU.