

**Il CCNL – Scuola 2016-2018.
Chiavi di lettura e ricadute sullo stato
giuridico del docente**

MARIO FALANGA

Libera Università di Bolzano

INTERVENTO

- IL NUOVO CONTRATTO: CHIAVI DI LETTURA
- UN PO' DI STORIA
- IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI:
 - INFORMAZIONE
 - CONFRONTO
 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

IL NUOVO CONTRATTO. CHIAVI DI LETTURA

- Riequilibrio *formale* delle fonti legale e contrattuale
- Nuove relazioni sindacali: *informazione, confronto e contratto integrativo d'Istituto*
- Doveri di stabilire relazioni stabili basate sui principi di *correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti, responsabilità* – principi civilistici -, *prevenzione dei conflitti* – vincolo di dialogo.
- Principio della scuola come Comunità educante – principio personalistico.
- Mantenimento e rafforzamento delle prerogative dirigenziali in ambito organizzativo (sent. 309/1999).
- Principio di autonomia scolastica
- Vigenza del ccnl precedente e valore integrativo del ccnl 2016-2018

UN PO' DI STORIA

- Blocco delle retribuzioni dei pubblici dipendenti.
- Corte cost., sentenza n. 178/2015: ripresa della dialettica contrattuale.
- Legge delega n. 124/2015, art. 17 – Riforma della pubblica amministrazione.

UN PO' DI STORIA

- **Contratto-Quadro 16.7.2016** - definizione dei comparti di contrattazione per il periodo 2016-2018.
 - Lavoratori pubblici in 4 Comparti:
 - A. Funzioni centrali
 - B. Funzioni locali
 - **C. Istruzione e Ricerca** (personale delle scuole statali e delle Istituzioni AFAM, Università e altri Enti pubblici)
 - D. Sanità.
 - I contratti collettivi di lavoro comprendono una *parte comune* e una *parte o sezione speciale*

UN PO' DI STORIA

- **ACCORDO** o **INTESA** tra Presidenza del Consiglio dei ministri e OO.SS. – 30.11.2016.
- **D.Lgs n. 75/2017**, art. 1, comma 1 che modifica l'art. 2 del d.lgs 165/2000 (su delega L. 124/2015, art. 17).
- **Atto** di indirizzo di cui alla **DIRETTIVA** n. 39110 del 6.7.2017. Riapertura dei tavoli di contrattazione.
- **Ipotesi di contatto** siglata l'8.2.2018 e **pubblicazione** in G.U. il 20.6.2018.

CAMPO DI APPLICAZIONE E STRUTTURA DEL CONTRATTO

Il CCNL 2016/2018 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto.

CAMPO DI APPLICAZIONE E STRUTTURA DEL CONTRATTO

- Il CCNL si articola in:
- **parte comune:** contiene disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del Comparto; **artt. 1-21**
- **specifiche sezioni:** contengono disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le:
 1. **Istituzioni scolastiche ed educative; artt. 22-55;**
 2. Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 3. Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 4. Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

STRUTTURA DEL CCNL

- Il CCNL, di durata triennale, 1.1.2016/31.12.2018, **si articola** in:
- **Parte comune:** contiene disposizioni applicabili a tutti i dipendenti del Comparto; **artt. 1-21.**
- **Specifiche sezioni:** contengono disposizioni applicabili esclusivamente al personale in servizio presso le
 1. **Istituzioni scolastiche ed educative; artt. 22-41**
 2. Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica;
 3. Università e Aziende ospedaliero-universitarie;
 4. Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- Rinnovo tacito anno per anno, se non interviene disdetta tra le parti. Nel caso di disdetta, il ccnl rimane in vigore

CCNL 2018 E CONTRATTI PRECEDENTI

- Art. 1, comma 10: «Per quanto non espressamente previsto dal CCNL 2016/2018, ***continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti*** comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs. n. 165/2001».
- Conseguenze:
 - Ultrattività del ccnl 2006/2009
 - Nessun cambiamento su lavoro orario e assenze/diritti
 - Superamento delle norme imperative in materia di formazione in servizio

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per:
 - a) costruire relazioni stabili** tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali sulla base dei principi di partecipazione attiva e consapevole, correttezza buona fede e trasparenza dei comportamenti, responsabilità, dialogo costruttivo, reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi
 - b) prevenire e risolvere conflitti**
 - c) contemperare** il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati
 - d) migliorare** la qualità delle decisioni assunte
 - e) sostenere** la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali si articolano nei **seguenti modelli relazionali**:

1. partecipazione, da svolgere al livello istituzionale che si articola in

- 1.1 *informazione*
- 1.2 *confronto* – nuova relazione sindacale
- 1.3 *organismi paritetici di partecipazione*

2. contrattazione integrativa, compresa l'**interpretazione autentica dei contratti**.

- Questi modelli relazionali sostituiscono *integralmente* quelli previsti in precedenza (*informazione successiva e esame congiunto su materie organizzative*).

PARTECIPAZIONE - INFORMAZIONE

A livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) *proposta* di formazione delle classi e degli organici;
- b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei» (art. 22, c. 9, lett. b)
- «materie di confronto e di contrattazione integrativa» (art. 5, c. 2) e, a richiesta, gli esiti del confronto e della contrattazione.

PARTECIPAZIONE - CONFRONTO

- Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un **dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione**, per consentire ai soggetti sindacali
 - di **esprimere valutazioni** esaustive sugli elementi conoscitivi forniti dal DS
 - e di ***partecipare costruttivamente*** alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

PARTECIPAZIONE - CONFRONTO

a livello di istituzione scolastica ed educativa:

- b1) articolazione dell'*orario di lavoro* del personale docente, educativo ed ATA, e 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 all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA;
- b3) *criteri* per la fruizione dei permessi per aggiornamento;
- b4) **promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di *burn-out***. (cfr. D. Lgs 165/2001, art. 7 e Direttiva 24 marzo 2004).

BURN-OUT

- Il Burn-out è un insieme di manifestazioni psicologiche e comportamentali che può insorgere in coloro che lavorano a stretto contatto con la gente e che possono essere raggruppate in tre componenti: **esaurimento emotivo**, **depersonalizzazione** e **ridotta realizzazione personale**.
- **L'esaurimento emotivo** consiste nel sentimento di essere emotivamente svuotato e annullato dal proprio lavoro, per effetto di un inaridimento emotivo del rapporto con gli altri.
- La **depersonalizzazione** si presenta come un atteggiamento di allontanamento e di rifiuto (risposte comportamentali negative e sgarbate) nei confronti di coloro che ricevono la prestazione professionale.
- La **ridotta realizzazione** personale riguarda la percezione della propria inadeguatezza al lavoro, la caduta dell'autostima e il sentimento di insuccesso nel proprio lavoro.

STRESS LAVORO-CORRELATO

- La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, obbligatoria ai sensi **dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08** e s.mi., va effettuata conformemente **all'Accordo quadro europeo siglato in data 8 ottobre 2004.**

STRESS LAVORO-CORRELATO

- **Aspetti del lavoro nella scuola in relazione ai quali possono verificarsi condizioni potenzialmente stressogene**, con riferimento a:
 - - **contesto e ambiente del lavoro** (regolamento scolastico; assegnazione degli insegnanti alle classi; orario di servizio; obiettivi e priorità del lavoro; sistema di ascolto e gestione delle problematiche del personale; aspetti ambientali (microclima, illuminazione, rumorosità esterna e rimbombo nei locali, pulizia e ordine degli ambienti, spazi esterni, sede scolastica facilmente raggiungibile);
 - - **contenuto del lavoro personale docente**: valutazione dell'apprendimento degli allievi; principi e messaggi educativi; formazioni delle classi; possibilità di svolgere il lavoro entro i tempi stabiliti senza eccessive pressioni (numero di allievi, presenza di insegnanti di sostegno, etc.); informazioni ad allievi e famiglie sul percorso didattico e sul processo insegnamento – apprendimento;
 - - **contenuto del lavoro personale ATA**: definizione dei compiti; equità nella distribuzione dei carichi di lavoro; interruzioni del lavoro; svolgimento in contemporanea di più compiti; variabilità del carico di lavoro; adeguatezza delle attrezzature di lavoro (informatiche x amministrativi, apparecchiature per i laboratori, etc)".

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- Il contratto collettivo integrativo ha durata **triennale** e si riferisce a **tutte le materie** indicate nelle specifiche sezioni.
- I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

A livello di istituzione scolastica ed educativa (art. 22, c. 4, lett. c):

- c2) i **criteri** per la **ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto**;
- c3) i **criteri** per l'attribuzione di **compensi accessori** (art. 45, c. 1, D. Lgs 160/2001) al personale docente, educativo e ATA, inclusa la quota delle **risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari**, se destinate al personale;
- c4) i **criteri generali** per la determinazione dei **compensi** finalizzati alla **valorizzazione del personale**, ivi compresi i *bonus* per la valutazione del personale docente (art. 1, c. 127, L. 107/2015);

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

- c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c5) i **criteri** e le modalità di applicazione dei **diritti sindacali**, e la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della L. 146/1990;
- c6) i **criteri** per l'individuazione di **fasce temporali di flessibilità oraria** in entrata e in uscita per il personale ATA, per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- c7) **criteri generali** di ripartizione delle **risorse** per la **formazione del personale** nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- c8) i **criteri generali** per l'**utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro** in orario diverso da quello di servizio per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (*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.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni.
- Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.
- La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica in un comune diverso da quello di residenza.

UNIONI CIVILI

- Per dare effettività agli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni del CCNL riferite al matrimonio e le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

SCUOLA COMUNITÀ EDUCANTE

Appartengono alla comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla comunità nell'ambito degli organi collegiali previsti dal d.lgs. n. 297/1994.

SCUOLA COMUNITÀ EDUCANTE

- La **progettazione educativa e didattica**, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il piano triennale dell'offerta formativa, elaborato dal Collegio dei docenti (art. 3, c. 4, D.P.R. n. 275/1999) nel rispetto della libertà di insegnamento.
- Nella predisposizione del Piano viene assicurata
 - **priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, e**
 - **utilizzo integrale delle professionalità in servizio.** I docenti partecipano alle attività del collegio **nell'ambito dell'impegno orario.**

IL PROFILO PROFESSIONALE DOCENTE È COSTITUITO DA COMPETENZE

- ✓ *disciplinari,*
- ✓ ***informatiche***
- ✓ ***linguistiche***
- ✓ *psicopedagogiche*
- ✓ *metodologico-didattiche*
- ✓ *organizzativo-relazionali*
- ✓ *di **orientamento** e di ricerca*
- ✓ *documentazione e valutazione (art. 27, ccnl 2018)*

- ✓ disciplinari
- ✓ psicopedagogiche
- ✓ metodologico-didattiche
- ✓ organizzativo-relazionali e di ricerca
- ✓ documentazione e valutazione (art. 27, ccnl 2006/2009)

PROFILO GIURIDICO DELLA FUNZIONE DOCENTE (Fonte statale)

«La funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività

- di **trasmissione** della cultura,
- di contributo alla **elaborazione** di essa e
- di **impulso** alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della personalità»

(art. 395, D. Lgs 297/1994)

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Per il personale Docente ed Educativo l'art. 29 dispone, in materia di definizione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, un rinvio ad un'apposita sessione tra parti sociali e Aran che si doveva concludere il 30 luglio 2018.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

- La sessione dovrà anche **individuare una procedura di conciliazione non obbligatoria** e dovrà prevedere:
- la sanzione del licenziamento per atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione
- dichiarazioni false e mendaci ai fini di ottenere vantaggi nelle procedure di mobilità
- **una specifica sanzione per condotte non coerenti nell'uso nei rapporti con gli studenti di canali sociali e informatici.**

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Per il Personale Docente ed Educativo

- In attesa della sessione negoziale, rimane fermo quanto stabilito dal Capo IV Disciplina, Sezione I, Sanzioni Disciplinari del d.lgs. n. 297/1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'art. 498 c. 1 (**destituzione**) cui sono aggiunte le seguenti lettere:
- «g) per atti e **comportamenti o molestie a carattere sessuale** che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;
- h) per **dichiarazioni false e mendaci** che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale».

DOVERE GIURIDICO DI CURARE LE RELAZIONI INTERNE

- Il consiglio di classe ha il compito di «agevolare ed estendere i **rapporti reciproci** tra docenti, genitori ed alunni» (art. 5, c. 8, t.u. scuola).
- I rapporti reciproci sono le relazioni che si avvalgono della comunicazione
- La **competenza relazionale** è strutturale al profilo professionale docente (art. 27 ccnl 2016/2018).
- Principio pubblicistico L. 150/2000
- Principi civilistici: buona fede e osservanza delle istruzioni del datore di lavoro.
- Responsabilità disciplinare

legislazione

Mario Falanga

Diritto scolastico



Analisi e profilo

LA SCUOLA