

---

# Orientamenti sulla contrattazione di scuola ai tempi del Coronavirus



**Dipartimento contrattazione scuola FLC CGIL**



---

Con la decisione assunta dal Consiglio dei Ministri con DPCM del 4 marzo 2020 (e per alcuni territori il 24 febbraio 2020) di sospendere le attività didattiche a causa dell'emergenza sanitaria presente nel Paese (inizialmente fino al 15 marzo e poi prorogata a date successive) si è creata una situazione senza precedenti e con notevoli ricadute su molti aspetti delle attività delle scuole. Una situazione che, da quanto oggi si prospetta, permarrà molto probabilmente fino alla fine dell'anno scolastico.



---

La sospensione delle attività didattiche e la limitazione del lavoro in presenza degli uffici amministrativi e tecnici hanno comportato l'attivazione, per quanto possibile, di forme di insegnamento a distanza (DAD) e la conseguente riorganizzazione del lavoro in modalità remoto sia per il personale docente che Ata (salvo attività indifferibili). Inoltre l'entità delle risorse a disposizione delle scuole si è modificata a seguito dell'approvazione di alcuni provvedimenti governativi come il DL "Cura Italia" che ha previsto finanziamenti aggiuntivi per la formazione del personale in materia digitale e per la sanificazione dei locali. Questa nuova situazione, a cui nessuno era preparato, ha di fatto totalmente modificato il quadro ed il contesto in cui normalmente si svolgono, e si sono svolte fino al 4 marzo scorso (per alcune regioni fino al 24 febbraio), le relazioni sindacali e la contrattazione di scuola.

---

Prima di entrare nel merito di alcuni aspetti fattuali segnaliamo come la eventuale revisione dei compensi, nel momento in cui produce una riduzione di compensi attesi, va agita con la massima attenzione specie per i livelli salariali più bassi per i quali il problema del mancato introito è oggettivamente sempre più difficile da assorbire.

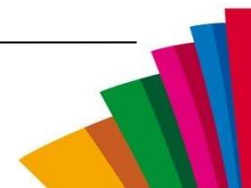


---

Proviamo a fare il punto sulla contrattazione d'istituto a partire dalla situazione presente nelle diverse scuole a tale data:

- a) **scuole che hanno sottoscritto il contratto d'istituto** e che, quindi, hanno definito un quadro certo sia sul versante dell'organizzazione del lavoro, che sulle modalità di utilizzo delle risorse del Mof, che sui compensi e sul salario accessorio (situazioni che dovrebbero essere maggioritarie);
- b) **scuole in cui la contrattazione d'istituto non si è ancora conclusa** (situazioni che dovrebbero essere minoritarie).

In entrambi i casi siamo, oggi, nella urgente necessità di mettere a fuoco le questioni alla luce del contesto completamente mutato.



---

In questa situazione di emergenza, in ogni caso, va preservato il ruolo del contratto nazionale e il ruolo del sindacato, sia per quanto riguarda la contrattazione e più in generale il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, sia per quanto riguarda la difesa della funzione pubblica e universale dell'istruzione. Per questo, è importante che in tutte le scuole la situazione di emergenza sia gestita secondo principi e modalità condivise e, per quanto possibile, partecipate attivando anche forme di interlocuzione a distanza. Le corrette relazioni sindacali e la contrattazione di scuola sono, e devono continuare ad essere, una risorsa per il funzionamento al meglio dei compiti istituzionali e costituzionali della scuola pubblica. In altre parole, non è assolutamente pensabile che, vista la straordinarietà del momento, tutte le decisioni possano essere assunte dal solo Dirigente Scolastico a prescindere dal ruolo degli Organi Collegiali sugli aspetti didattici, professionali e valutativi e a prescindere dal ruolo del sindacato e delle RSU riguardo l'organizzazione del lavoro e la gestione del salario accessorio.

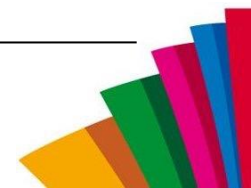
---



---

Qualora ce ne fosse bisogno, basti ricordare che lo stesso ministro della Pubblica Amministrazione, per conto del Governo, con la circolare esplicativa n. 2/2020 sulle misure applicative del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, ha fatto presente a tutte le pubbliche amministrazioni che, anche nella situazione emergenziale: “... Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, ... , previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali.” Quindi è molto importante che tutte le RSU chiedano (se non già fatto) al Dirigente Scolastico della propria scuola di procedere in vista della conclusione dell’a.s. alla “verifica dello stato di attuazione del contratto di scuola” (art. 5 comma 5 e art. 7 comma 10 del CCNL/18) alla luce della nuova situazione che ha oggettivamente e sostanzialmente modificato nei fatti il quadro entro cui le clausole contrattuali erano state concordate. Un nuovo momento di confronto deve essere attivato per tutto ciò che attiene all’organizzazione del lavoro e all’orario, ma si rende necessaria una significativa analisi, valutazione ed eventuale revisione, ove necessario, anche su quanto definito nel contratto in merito alla ripartizione del salario accessorio.

---



---

Per le scuole che non hanno ancora sottoscritto il contratto integrativo, occorre senz'altro procedere alla definizione di un accordo che, necessariamente, dovrà tener conto del quadro d'insieme che si è andato modificando nel corso dell'anno. Per le scuole che hanno già stipulato un contratto prima dell'emergenza, si dovrà procedere a sottoscrivere un nuovo contratto per apportare le modifiche che le parti dovessero ritenere necessarie in ragione della situazione di eccezione creatasi.





---

Al fine di semplificare al massimo i contenuti del confronto sindacale si forniscono di seguito alcune indicazioni operative che possono valere comunque per tutte le situazioni:

- a) i compensi per le attività e/o gli incarichi programmati e svolti entro il giorno di sospensione delle attività scolastiche vanno liquidati nella loro interezza così come previsto dal contratto d'istituto entro la fine dell'a.s.;
- b) anche i compensi per gli incarichi assunti per compiti da svolgere per l'intero anno scolastico vanno liquidati senza decurtazioni al termine dell'a.s. (ad es incarichi di coordinatore di classe, di plesso, collaboratore del DS, incarichi specifici Ata, funzioni strumentali docenti, ecc...) perché il pagamento è inteso come forfettario. Nel caso il contratto contenga una clausola, che preveda la riduzione della somma forfetariamente pattuita a seguito di periodi di assenza del docente o ATA (ad es. oltre i 30 giorni), non è applicabile all'attuale contesto, in quanto la "sospensione dell'attività didattica" non interrompe la prestazione lavorativa soggettiva;



---

c) tutti i compensi per le attività che non è stato possibile effettuare a causa della sospensione delle attività scolastiche (ad esempio corsi di recupero, ecc...) dal giorno di chiusura delle scuole in poi, non possono essere liquidati. Tali somme potrebbero essere riconosciute al personale in considerazione del fatto che l'attività a distanza ha impegnato in vario modo le diverse figure professionali che hanno dovuto oggettivamente lavorare di più pur stando a casa. Una parte di queste risorse potrebbe essere attribuita, a seguito di confronto con la parte sindacale, al personale che si è fatto carico di impegni particolarmente gravosi svolti da remoto (ad esempio supporto ai colleghi per attivazione delle attività a distanza, intensificazione per coordinamento delle attività, ecc...). Per il personale ATA, in particolare, le possibili somme residue (detratta la parte da riconoscere eventualmente al personale che si è fatto carico di impegni particolarmente gravosi svolti in presenza o a distanza) potrebbe essere distribuita in maniera omogenea al fine di compensare la perdita salariale a cui andrebbe incontro questo personale. Va tenuto conto, infatti, che l'impossibilità di svolgere le attività in presenza, ha privato questo personale, in modo particolare i collaboratori scolastici, di una quota di salario accessorio che, seppure in quantità esigua, rappresentava comunque una integrazione retributiva allo stipendio notoriamente scarno. Tutto ciò fatto e considerato, le risorse che eventualmente non si è riusciti a distribuire, possono essere portate come economie all'anno scolastico successivo ed impiegate secondo modalità da definire in sede di contrattazione d'istituto.



---

Nella tabella sottostante (a titolo di esempio come proposta di lavoro per le RSU ma che può valere anche per i Dirigenti Scolastici e DSGA per le rispettive competenze) abbiamo provato ad elencare analiticamente i diversi aspetti della contrattazione di scuola che meritano attenzione, indicando per ognuno di essi le possibili soluzioni. Si tratta solo di suggerimenti poiché per ogni scuola bisognerà operare tenendo conto delle specifiche condizioni.



# Materie oggetto di contrattazione: le possibili soluzioni

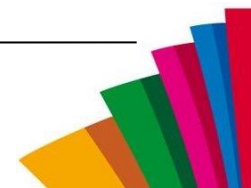
---

## Compensi per le Funzioni strumentali docenti

Tendenzialmente gli incarichi vanno considerati come assolti. Solo per casi assolutamente evidenti, e con il consenso delle parti, si può procedere diversamente cioè con ridimensionamenti dei compensi. Occorre evitare economie da portare all'anno successivo ridefinendo o annullando incarichi o compensi. Quindi sarebbe auspicabile confermare quanto già definito indipendentemente dalla situazione post sospensione delle attività.

## Compensi per gli incarichi specifici Ata

Anche in questo caso gli incarichi vanno considerati come assolti e sono da evitare riduzioni tali da determinare economie da portare all'anno successivo ridefinendo attività o compensi. Dal momento che questi incarichi (che rappresentano importante salario accessorio per le persone) sono assimilabili in tutto e per tutto ai compensi per le posizioni economiche, i quali sono fissi e stabili, si ritiene opportuno confermare incarichi e compensi già definiti.



---

## **Compensi ai due collaboratori del DS**

Gli incarichi vanno considerati come assolti e pertanto si ritiene che si debba confermare quanto già concordato nel contratto di scuola. Per casi eclatanti, e con il consenso delle parti, si può procedere ad una revisione dei compensi in ragione di una variazione degli impegni o delle attività svolte.

**Compensi forfettari per altre attività e/o incarichi nell'ambito del PTOF.** *Ad es. responsabili vari (di plesso, di indirizzo, laboratorio, coordinatore consiglio di classe, coordinamento progetti, tutor, ...)*

Va confermato quanto già concordato nel contratto di scuola per cui gli incarichi vanno considerati come assolti. Per casi eclatanti, e con il consenso delle parti, si può procedere ad una revisione dei compensi in ragione di una variazione degli impegni o delle attività svolte.



---

## **Compensi forfettari vari** *(flessibilità organizzativa didattica per i docenti, intensificazione personale Ata,...)*

Va confermato quanto già concordato nel contratto di scuola per cui gli incarichi vanno considerati come assolti. Per casi eclatanti, e con il consenso delle parti, si può procedere ad una revisione dei compensi in ragione di una variazione degli impegni o delle attività svolte.

## **Compensi per attività aggiuntive sia del personale docente che Ata**

Eventuali risparmi per attività che non si è potuto svolgere a causa dell'interruzione delle attività in presenza, (ad esempio per attività aggiuntive programmate da marzo in poi), rispettando le quote di ripartizione già destinate dal Contratto fra Docenti e Ata, andrebbero utilizzati per compensare la oggettiva intensificazione dell'impegno di lavoro che si è determinata per docenti e Ata.

Non va esclusa la possibilità di riconoscere particolari impegni aggiuntivi per docenti (es. coordinatori consigli di classe, supporto all'attivazione delle lezioni a distanza, ecc.) o per Ata (amministrativi, tecnici) che hanno svolto il lavoro a distanza e il lavoro in presenza.

In particolare per il personale Ata, la distribuzione omogenea degli eventuali risparmi andrebbe tenuta in considerazione in ragione del fatto che la quota di salario accessorio, seppur esigua, rappresenta comunque un'importante integrazione retributiva per stipendi notoriamente piuttosto scarni.



---

## **Ripartizione FIS**

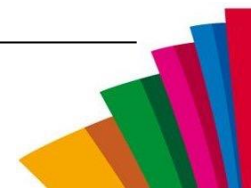
Va confermata la percentuale di ripartizione già definite dal contratto di scuola tra docenti e Ata. Le risorse derivanti da eventuali risparmi che non dovessero essere utilizzate con le modalità indicate ai punti precedenti costituiscono comunque un'economia da impiegare l'anno scolastico prossimo.

## **Valorizzazione del personale (*risorse ex bonus*)**

Se le risorse sono state già contrattate possono essere destinate per le finalità definite. Diversamente possono essere distribuite fra tutti i docenti in ragione del maggiore impegno dispiegato per il lavoro a distanza.

## **Risorse specifiche per i PCTO (ex ASL) e progetti PON**

Tutte le attività di PCTO sono state annullate a partire dalla data di sospensione delle attività didattiche, pertanto possono essere retribuite solo le attività svolte dal personale fino alla predetta data. Per i progetti PON è stata prevista la proroga di scadenza dei progetti.



# Con quali modalità dare attuazione concreta alle relazioni sindacali nel nuovo contesto

---

Come noto il D.L. sulla scuola ha previsto due scenari possibili.

- le scuole potrebbero riaprire nel mese di maggio; - le scuole non riapriranno prima di settembre. Nel primo caso sarà possibile riprendere le relazioni sindacali anche in presenza a maggio (e magari avendo già avviato il confronto con contatti in remoto). Nel secondo caso è evidente che le interlocuzioni fino alla fine di questo anno scolastico dovranno essere attivate solo in remoto. In questa circostanza occorre concordare modalità, tempi e calendario. In presenza di eventuali modifiche del contratto di scuola, esse andrebbero trasmesse a tutto il personale via email con possibilità di comunicare possibili osservazioni.

