



FLC CGIL
Mantova
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Appunti Effelleci Mantova

agenzia di informazione settimanale
domenica 29 marzo 2015

018/2015

Redazione: via Argentina Altobelli 5 – 46100 Mantova * tel. 0376 202218 / 202224 / 202225 – fax. 0376
320453 email: mantova@flcgil.it * sito: www.cgil.mantova.it/FLC |
sito regionale: www.flccgil.lombardia.it | sito nazionale: www.flcgil.it

agenzia diffusa normalmente il giovedì via email | diffondere mediante affissione all'albo sindacale

RSU PRIMA LA CGIL.

**SCUOLA, UNIVERSITÀ, RICERCA, AFAM: CON LE RSU SIAMO
SEMPRE IN VETTA.**

GRAZIE!

**ADESSO
CONTA.**

www.flcgil.it



Elezioni RSU 2015

FLC CGIL primo sindacato in termini di voti e di rappresentanza

Dopo l'elezione suppletiva all'IC di Sabbioneta di settimana scorsa, i dati per le elezioni RSU 2015 sono completi.

E' confermato il successo della FLC CGIL sia a Mantova, dove si riconferma primo sindacato del settore Scuola in tutta la provincia, sia in Regione Lombardia, sia in Italia.

	Elezioni	Sedi	Scrutate	Aventi diritto	Votanti		Schede VALIDE
					#	%	
Mantova	2015	55	55	7158	5237	73,16	5106
	Precedente	59	59	6577	4851	73,76	4765
Lombardia	2015	1164	1164	157856	113158	71,68	110086
	Precedente	1278	1278	145794	110130	75,54	107700
Nazionale	2015	8586	8584	1062331	815233	76,74	797424
	Precedente	10079	10079	994911	793512	79,76	776728

FLC CGIL		CISL Scuola		UIL Scuola		SNALS ConfSAL		GILDA UNAMS		COBAS		ANIEF			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1915	37,50	1036	20,29	558	10,93	1542	30,20	0	0,00	11	0,22	44	0,86	0	0,00
1901	39,90	1026	21,53	307	6,44	1504	31,56	14	0,29	0	0,00	13	0,27	0	0,00
37142	33,74	33571	30,50	14890	13,53	16627	15,10	4649	4,22	732	0,66	1931	1,75	0	0,00
39068	36,27	33158	30,79	12670	11,76	16826	15,62	4214	3,91	349	0,32	629	0,58	0	0,00
241935	30,34	195054	24,46	128932	16,17	106889	13,40	61136	7,67	18908	2,37	26911	3,37	0	0,00
257427	33,14	191461	24,65	119365	15,37	115483	14,87	49284	6,35	15664	2,02	9632	1,24	0	0,00

Il dato mantovano della Scuola Statale è particolarmente interessante perché ben oltre la media lombarda (circa +3%) e quella italiana (circa +7%).

La FLC, pur avendo peggiorato il dato percentuale rispetto al 2012, ha ottenuto lo stesso numero di consensi di 3 anni fa. Inoltre, sempre rispetto a 3 anni fa, non siamo presenti soltanto in 2 scuole (prima in 3), ma abbiamo 2 RSU in più su tutto il territorio (69 a dispetto delle 67 del 2012).

In 32 scuole (60%) la FLC CGIL è il primo sindacato.

In 12 Scuole (23%) ha 2 RSU su 3.

Il dato del Conservatorio è poi ancora più eclatante: la FLC è passata dal 27% al 44%, **passando da terzo a primo sindacato! E con un dato eccezionale anche se letto in chiave lombarda (+5%) e nazionale (+14%)**

FLC CGIL		CISL Università		UIL RUA		Snals ConfSAL		UNAMS Unione artisti	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
26	44,07	0	0,00	10	16,95	9	15,25	14	23,73
17	27,87	0	0,00	25	40,98	8	13,11	11	18,03

Un grazie a tutte le delegate ed i delegati che hanno reso possibile questa importante affermazione della FLC e della democrazia nei nostri posti di lavoro.

UNA SCUOLA GIUSTA.



**ADESSO
CONTA.**

ELEZIONI RSU 2015/2018 Mantova

I NOSTRI DELEGATI / LE NOSTRE DELEGATE

IC ASOLA

Sara Lamberti Zanardi

IC BAGNOLO SAN VITO

Chiara Biagi
Gianna Capiluppi

IC BOZZOLO

Nicola Rende
Cinzia Somenzi

IC CANNETO SULL'OGLIO

Anna Maria Arrigoni
Pietro Iacona

IC CASTELGOFFREDO

Ida Barilli
Laura Licandri

IC CASTELLUCCHIO

Vittoria Mazzoni

IC CASTIGLIONE 1

Patrizia Nizzoli
Katia Bignotti

IC CASTIGLIONE 2

Nadia Bussi

IC CERESARA

Maria Grazia Coffetti
Denis Rizzardi

IC CURTATONE

Alessandra Porcelli

IC GOITO

Eva Caserta

IC GONZAGA

Salvo Massimo
Ilenia Camonchia

IC GUIDIZZOLO

Nadia Zanetti

IC MANTOVA 1

Paolo Campione

IC MANTOVA 2

Antonella Tota

IC MANTOVA 3

Paola Casciotta

IC MARMIROLO

Silvia Fois

IC MOGLIA

Antonietta Albano

IC MONZAMBANO

Stefania Bazzoli
Luisella Rancati

IC OSTIGLIA

Carla Semeghini

IC PEGOGNAGA

Claudia Caramaschi
Eleonora Pacchioni

IC POGGIO RUSCO

Giorgio Alberini

IC PORTO MANTOVANO

Antonella Mazzon

IC QUISTELLO

Daniela Ferrari

IC RONCOFERRARO

Alberta Caleffi

IC ROVERBELLA

Petronilla Gansi

IC SABBIONETA

Ernestina Alessandrini

IC SAN BENEDETTO

Donatella Cattafesta

IC SAN GIORGIO

Graziella Villanova

IC SERMIDE

Roberta Lazzarini

IC SUZZARA 1

Annamaria Pezzuto
Riccardo Tibelli

IC SUZZARA 2

Franca Corradini
Stefano Trevisi

IC DOSOLO - POMPONESCO

Fulvia Ferrarese

IC VIADANA "PARAZZI"

Mara Saccani

IC VIRGILIO

Chiara Sanguanini

IC VOLTA MANTOVANA

Rina Delaini

IS "GONZAGA" CASTIGLIONE

Roberta Grandi

IS "BONOMI-MAZZOLARI" MN

Maria Letizia Fara

ITG MAGISTRALI "Arco-Este"

Bruno Beschi

IS ARTE MN

Giuliano Favretto

IS "FALCONE" ASOLA

Ermanna Morelli

IS CLASSICO "VIRGILIO" DI MANTOVA

Donatella Gazzoni
Maria Grazia Castellini

LICEO SCIENTIFICO "BELFIORE"

Cecilia Fante

ITC "PITENTINO"

Valeria Rubini

ITET "MANTEGNA"

Mauro Schiavetti

ITI "FERMI" MANTOVA

Manuela Garilli
Luciano Visentini
Giuseppe Vano

IS "GALILEI" OSTIGLIA

Anna Maria Castiglia

IS "GREGGIATI" OSTIGLIA

Daniela Cugola

IS "STROZZI" PALIDANO

Gabriella Biemmi

IS "MANZONI" SUZZARA

Lorenza Ferrari

IS "SANFELICE" VIADANA

Paola Longari

IS "BOSCO" VIADANA

Sergio Smeriglio

CPIA

Paolo Ghirardi
Marcella Boccia

CONSERVATORIO

Veella Mondini

DDL scuola: 9-18 aprile, sciopero delle attività aggiuntive

A proclamarlo FLC CGIL, Cisl Scuola, Uil scuola, Snals e Gilda come iniziativa di sostegno alle azioni di mobilitazione contro le scelte del Governo.

A proclamarlo FLC CGIL, CislLe organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della scuola hanno indetto lo sciopero delle attività non obbligatorie per docenti, personale educativo e ATA **a partire dal 9 aprile fino al 18 aprile 2015**. Tale iniziativa è stata assunta a sostegno delle azioni sindacali di mobilitazione nei confronti delle scelte del Governo sulla "Buona scuola".

Di seguito la lettera di proclamazione inviata unitariamente dalle organizzazioni sindacali con indicate le modalità operative relative al personale docente, educativo ed ata.

Roma, 23 marzo 2015

Oggetto: Proclamazione sciopero con astensione di tutte le attività non obbligatorie previste dal CCNL del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e collaboratore scolastico della scuola.

Vista la nota MIUR prot. N. 0007882 del 16 marzo 2015 con cui si è ritenuto di non convocare l'Organismo di conciliazione in conseguenza del parere della Commissione di Garanzia del 16 gennaio (prot. N. 582, pos.17570), le scriventi Segreterie nazionali dei Sindacati Scuola, FLC Cgil, CISL Scuola, UIL Scuola, GILDA Unams e SNALS Confsal, proclamano lo sciopero delle attività non obbligatorie **a partire dal 9 aprile 2015 e con termine il 18 aprile 2015**, a sostegno delle azioni sindacali di mobilitazione relative alle scelte del Governo sulla buona Scuola.

L'astensione dalle attività non obbligatorie riguarda tutto il personale docente ed ATA della Scuola ed in particolare:

Per il personale ATA:

- astensione attività aggiuntive oltre le 36 ore settimanali;
- astensione da tutte le attività previste tra quelle rientranti nelle posizioni economiche (I[^] e II[^]) e negli incarichi specifici;
- astensione dall'intensificazione della attività nell'orario di lavoro relativa alla sostituzione dei colleghi assenti;
- astensione svolgimento incarico sostituzione Dsga;

Per il personale docente ed educativo:

- astensione dalle attività aggiuntive di insegnamento oltre l'orario obbligatorio, retribuite con il MOF;
- astensione dalle ore aggiuntive per l'attuazione dei progetti e degli incarichi di coordinatore retribuiti con il MOF;
- astensione dalla sostituzione e collaborazione con il dirigente scolastico e di ogni altro incarico aggiuntivo;
- astensione dalle ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero;
- astensione dalle attività complementari di educazione fisica e avviamento alla pratica sportiva.

Per quanto sopra espresso, si chiede di dare adeguate comunicazioni alle istituzioni scolastiche per quanto di loro competenza.

Cordiali saluti

Domenico Pantaleo - Francesco Scrima - Massimo Di Menna - Marco Paolo Nigi - Rino Di Meglio

riceviamo direttamente dall'autrice e pubblichiamo ...

Contrattazione integrativa di istituto. Legittimo fornire l'elenco dei nominativi e dei compensi retribuiti con il Fondo di istituto?

Il punto della questione

Benché da oltre più di dieci anni e ancora oggi il tema dell'**informazione successiva** nella contrattazione integrativa di istituto sia stato oggetto di disamina in numerose sentenze e in pareri espressi dall'ARAN le conclusioni sono state irrilevanti a determinare una condotta univoca all'interno delle amministrazioni scolastiche.

L'ultima battuta sull'argomento ci viene dalla **Nota Aran prot.28510/90946 del 7 ottobre 2014** attraverso la quale viene data risposta ad un quesito inoltrato al Garante della Privacy che, con cura e determinazione e con un'analisi accurata, conclude che il dirigente scolastico non è tenuto a comunicare i nominativi del personale retribuito con il fondo di istituto se non *"in forma aggregata, indicandone l'importo complessivo, eventualmente per fasce o qualifiche"*. Si tratta solo di un chiarimento, di una licenza interpretativa del Garante giacché le Organizzazioni sindacali hanno reagito alla soluzione prospettata nel parere con una lettera congiunta al Presidente dell'ARAN del 22 gennaio 2015 chiedendo lumi sulla vexata quaestio. Sorge subito il dubbio sulla portata delle sentenze che si sono espresse a favore dell'argomento, sulla norma contrattuale ex art.6 del CCNL e sul suo rapporto con il Codice in materia di protezione dei dati personali, D. Lgs. n.196 del 2003. A dire della Nota 28510, restano *"imprejudicate le altre forme di conoscibilità degli atti amministrativi, nei limiti e con le modalità stabilite dalla disciplina di settore (artt.22 ss., legge 7 agosto 1990, n.241)"*.

Il punto di partenza della questione è l'art.6 del CCNL del 29/11/2007 che al comma 2 elenca le materie di informazione preventiva annuale, le specifiche materie di contrattazione integrativa e quelle di informazione successiva. Su tale dispositivo, nel tempo si sono riversati gli orientamenti giurisprudenziali che hanno dato sulla contrattazione integrativa non poche interpretazioni, innescando il più delle volte anche comportamenti poco aderenti alla norma negoziale originaria. Difatti è come se, su alcune questioni riguardanti le relazioni a livello di istituzione scolastica, definite nel Contratto sopracitato, si fosse verificata una ipertrofia esplicativa della norma, tale da mettere in dubbio anche l'evidente.

Secondo l'art.42 comma 7 del D.Lgs. n.165 del 2001 sui *"diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro"*, anche alle RSU sono riconosciute *"in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione"*; diritti già stabiliti nel comma 2 dell'art.5 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 che ha definito la modalità di costituzione e di funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie. Alla rappresentanza unitaria è attribuita una capacità negoziale cui può integrarsi quella delle organizzazioni sindacali di comparto, firmatarie del contratto. Le RSU esercitano nei luoghi di lavoro, congiuntamente alle associazioni sindacali, la fattibilità del contratto e la piena salvaguardia dei diritti dei lavoratori, in quanto le decisioni assunte in sede di contrattazione integrativa vengono ad incidere sulla loro sfera giuridica; i lavoratori hanno dato formalmente, attraverso le elezioni delle RSU, mandato di rappresentatività alle componenti elette, richiedendo che gli obblighi contrattuali siano pienamente rispettati. In questo caso risulta interessante la definizione di RSU come *"unica istanza capace di assicurare la piena cittadinanza nei luoghi di lavoro ad un contratto che resta comunque, seppure indirettamente, efficace erga omnes"* (Cfr. F. Santini).

Sul versante della tematica in oggetto alle Organizzazioni sindacali e alle RSU, come già detto, è riconosciuto il diritto di informazione che non è solo un diritto preliminare, ma anche di verifica e controllo sulla realizzabilità degli impegni assunti, che siano rispettosi del contratto e a tutela in generale dei diritti dei lavoratori da scelte predeterminate e arbitrarie della parte datoriale.

L'informazione preventiva e successiva ex art.6 del CCNL rappresentano infatti i due assi portanti della contrattazione integrativa entro le quali si pongono le materie di contrattazione; si tratta nella prima di azioni propositive e proattive, nella seconda di rendere conto di particolari ambiti, indicati appunto nell'art.6 del CCNL alle lettere **n)** ed **o)** e rispettivamente: *nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto e di verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa di istituto sull'utilizzo delle risorse*. In merito alla seconda materia, senza nulla togliere al diritto di privacy riconosciuto agli

interessati che in questo caso vengono a coincidere con i lavoratori retribuiti con il fondo di istituto, si deve ammettere che **l'informazione successiva** sia un modo per arginare possibili cambiamenti unilaterali del datore di lavoro, in aggiunta all'onere di verificare che il contratto sia stato perfettamente attuato nella sua forza propositiva giacché le decisioni assunte in sede di contrattazione riguardano i lavoratori. Nel corso degli anni anche la casistica giurisprudenziale, ha fatto il punto sulla questione determinando modalità di azione che non escludono affatto che **il dirigente scolastico, sia tenuto a fornire l'informazione successiva**. Anche se in tale ambito i comportamenti dirigenziali non sono sempre univoci bensì piuttosto variegati.

Si affronti l'argomento considerandolo sotto diversi punti di vista: **quello della privacy, delle sentenze e di ciò che ancora oggi rimane stabilito nel contratto all'art.6, indubbio sul fatto che al dirigente spetti l'onere di comunicare l'elenco dei nominativi dei lavoratori retribuiti con il fondo di istituto; ogni omissione in tal senso vizierebbe il postulato stesso su cui si fonda l'intera procedura della contrattazione integrativa: la legittimità di un contratto che sia a norma di legge ossia rispettoso della capacità negoziale attribuita alla RSU e alle organizzazioni sindacali e in generale dell'interesse collettivo.**

Privacy e relazioni sindacali

Il tema della **privacy** viene a correlarsi con questioni sindacali e in effetti è proprio in una determinazione del Garante della privacy nelle "Linee Guida in materia di trattamento di dati personali" risalenti all'anno 2007, delibera n.23 del mese di giugno, paragrafo 5.2, in cui sono disciplinati i rapporti con le organizzazioni sindacali. Nella prima parte del passaggio è scritto che "le pubbliche amministrazioni possono comunicare a terzi in forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o a gruppi di lavoratori: si pensi al numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate nelle varie articolazioni organizzative, agli importi di trattamenti stipendiali o accessori individuati per fasce o qualifiche/livelli professionali, anche nell'ambito di singole funzioni o unità organizzative". Nella seconda parte si sottolinea che "sulla base delle disposizioni dei contratti collettivi, i criteri generali e le modalità inerenti a determinati profili in materia di gestione del rapporto di lavoro sono oggetto di specifici diritti di informazione sindacale preventiva o

*successiva. **Ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi*** ⁽¹⁹⁾, (la presente nota fa esplicitamente riferimento al contratto Scuola del 2003) l'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili ⁽²⁰⁾. È il caso, ad esempio, delle informazioni inerenti ai sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti, alla ripartizione delle ore di straordinario e alle relative prestazioni, nonché all'erogazione dei trattamenti accessori ⁽²¹⁾. Ora nell'art.6 del CCNL si parla di "nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto e di verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa di istituto sull'utilizzo delle risorse"; si tratta di elementi, indicati nell'art.6, necessari a rilevare che il contratto integrativo sia stato attuato correttamente come nelle previsioni fatte in sede di contrattazione. Alla fine dello stesso paragrafo è data all'organizzazione sindacale "la possibilità di presentare istanze di accesso a dati personali attinenti ad uno o più lavoratori su delega o procura (art. 9, comma 2, del Codice), come pure la facoltà di esercitare il diritto d'accesso a documenti amministrativi in materia di gestione del personale, nel rispetto delle condizioni, dei limiti e delle modalità previsti dalle norme vigenti e per salvaguardare un interesse giuridicamente rilevante di cui sia portatore il medesimo sindacato (artt. 59 e 60 del Codice)" ⁽²²⁾. Il rifiuto, anche tacito, dell'accesso ai documenti amministrativi, è impugnabile presso il tribunale amministrativo regionale, la Commissione per l'accesso presso la Presidenza del Consiglio dei ministri o il difensore civico (artt. 25 e ss. l. 7 agosto 1990, n. 241; art. 6 d.P.R. 12 aprile 2006, n. 184). Resta fermo il fatto che i dati relativi alla contrattazione di istituto di cui la RSU viene a conoscenza nell'esercizio della sua funzione non sono soggetti a pubblicazione all'albo sindacale.

Tuttavia il **tema della privacy correlato alla pubblicazione dei compensi accessori corrisposti al personale della scuola** trova riscontro anche in una Nota Aran del 30/08/2013 in risposta ad un quesito posto da un dirigente scolastico e del quale l'USR Campania ne dà conoscenza con la Nota prot.8415 del 30/10/2013; un passaggio della nota così riporta "il dirigente scolastico, al fine di fornire un prospetto riassuntivo alle RSU nel rispetto

dell'autonomia negoziale e nel quadro delle relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento di correttezza, di collaborazione e di trasparenza, dovrebbe da un lato pubblicare i nominativi ai sensi del succitato art. 6, comma 2, del CCNL 29/11/2007 e, dall'altro, pubblicare l'importo complessivo dei compensi accessori distinti per voce e tipologia". La precisazione addotta nella nota è irrilevante ai fini di far luce sulla questione dell'eventualità o meno di fornire in relazione diretta nominativi e compensi del personale. L'uso del tempo condizionale ("dovrebbe") indica infatti una possibilità la cui realizzazione è determinata da un'altra condizione; al contrario nella nota si affermano separatamente due possibilità: pubblicazione dei nominativi e dei compensi accessori distinti per voce e tipologia; elementi questi posti in simmetria ma in modo che i primi non siano identificabili con i secondi. In pratica sembra che la Nota USR Campania lasci un margine di discrezionalità al dirigente scolastico. Ma non è così. Infatti riprendendo un passo della Nota si cita a sostegno della tesi un provvedimento del **Garante della Privacy, il numero 431 del 2012**, in cui un commissario di polizia penitenziaria ricorreva dinnanzi al Garante proprio perché lamentava l'indebita comunicazione alle organizzazioni sindacali di dati personali relativi alle prestazioni di lavoro straordinario. Il Garante predisponesse il blocco della comunicazione dei dati e richiamava il "provvedimento del 14 giugno 2007 (Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico) dove si prevede che l'Amministrazione possa fornire "alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili (...) **ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale"**; quest'ultima ipotesi rientra nell'art.6 del CCNL Scuola in cui si parla espressamente di nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto; è inteso quindi che i nominativi siano soggetti a comunicazione. Ed è bene anche sottolineare che all'interno del provvedimento n.431 del 2012 si faccia esplicito richiamo alle Linee Guida di cui sopra e al paragrafo 5.2, in cui è indicata proprio la possibilità di un accesso amministrativo "per salvaguardare un interesse giuridicamente rilevante". Il paragrafo 5.2 delle Linee Guida è ripreso anche all'interno di una recente sentenza del

Tribunale di Treviso del 31/01/2012; la stessa conferma che l'informazione successiva di cui all'art.6 del CCNL più volte citato sia dovuta perché nella previsione contrattuale; all'interno della sentenza così si legge: "quanto al rapporto tra art.6 del CCNL e disciplina della contrattazione integrativa è sufficiente osservare che quest'ultima dà sostanza a quel diritto di informazione sulla delicata materia della gestione e distribuzione delle risorse finanziarie della scuola, già previsto dalla norma sopra citata del contratto collettivo".

A questo punto sorge spontanea una riflessione: se il rifiuto del dirigente scolastico può essere comunque sormontato attraverso un accesso agli atti di gestione, che non deve mai configurarsi come "controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni" ex art.24 della Legge n.241 del 1990, perché non fornire i nominativi del personale e i relativi compensi? Il diritto alla privacy verrebbe tutelato dalla obbligatorietà di non pubblicare i dati personali di cui si verrebbe in possesso. Ma non solo questa strada è percorribile, in effetti la verifica della contrattazione e della sua piena e corretta attuazione trova una legittimazione anche in una fonte normativa recentemente novellata in alcune sue parti dal D. Lgs. 150 del 2009.

La novella del D. Lgs. n.165 del 2001

E' indispensabile citare anche il **D. Lgs. n.165 del 2001** nella parte relativa alla "Contrattazione e Rappresentatività sindacale" Titolo III, novellata anche dal D.Lgs. n.150 del 2009; si riporta il comma 3 bis dell'art.40 "le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'**articolo 7, comma 5**, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell' articolo 45, comma 3.** A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali (...)" .

L'art.45 comma 3 sopra richiamato così come modificato dall' **art. 57, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 disciplina che "i contratti collettivi**

definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità

organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. ⁽¹⁹³⁾

al comma 4 che "i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori".

L'art.7 definisce la "gestione delle risorse umane", in particolare il comma 5 stabilisce che "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Si tratta di dispositivi tutti volti ad assicurare l'efficienza e la produttività della pubblica amministrazione, in relazione ad ogni singolo dipendente, a garantire che l'erogazione dei compensi accessori sia collegata alla prestazione effettivamente resa nonché alla salvaguardia di un interesse collettivo dei lavoratori.

In specie la garanzia di quanto scritto nel comma 5 dell'art.7 ci verrebbe data proprio da quanto stabilito in sede di contrattazione; che siano stati perciò rispettati **i criteri di cui alla lett. m) art.6 del CCNL 2007** ovvero quelli "relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo e ATA da utilizzare nelle attività **retribuite con il fondo di istituto**". Lo scopo è quindi di salvaguardare un interesse collettivo, verificando che vi sia stata un'equa distribuzione delle risorse sul personale. Ecco che allora è fondamentale, nella fase di avvio della contrattazione, richiedere al dirigente scolastico **i criteri** sopracitati che rappresentano il punto di partenza per verificare successivamente che il contratto sia stato pienamente attuato.

Informazione successiva e sentenze

L'altro versante sul quale è possibile trattare l'argomento è la giurisprudenza amministrativa foriera di interventi sul caso specifico dell'informazione successiva che non fanno altro che avvalorare la tesi che il

dirigente scolastico sia tenuto a fornirla.

La Sentenza del Tribunale di Treviso – sez. Lavoro, del 31/01/2012, già citata, nella quale il giudice ha riconosciuto come condotta antisindacale il comportamento del dirigente scolastico che si rifiutava di fornire all'associazione sindacale richiedente i nominativi dei lavoratori e i relativi compensi; "il dirigente scolastico non può invocare la disciplina sulla privacy per negare al ricorrente sindacato le informazioni circa l'impiego del Fondo d'istituto". La stessa sentenza ne richiamava altre due al suo interno, quella del **Tribunale di Cassino del 9/03/2003** e del **Tribunale di Camerino del 2/01/2006**; entrambe hanno sostenuto la tesi della condotta antisindacale. Anzi la sentenza di Camerino ha considerato il rifiuto del dirigente come lesivo delle prerogative riconosciute alle organizzazioni sindacali in una materia particolarmente delicata come quella della gestione e distribuzione delle risorse finanziarie della scuola; più avanti il Giudicante ritiene che "il mancato rispetto dell'obbligo di informazione successiva, con consegna dei prospetti riepilogativi sopra indicati, non solo indebolisca la credibilità del sindacato, ma riduca anche la sua capacità di iniziativa, non consentendogli di esercitare le determinazioni aziendali, proprio perché non lo pone in grado di conoscere gli esatti termini delle determinazioni aziendali".

Ancora la sentenza di Treviso del 2012 conferma che "il rifiuto del Dirigente Scolastico di fornire i richiesti dati integra, pertanto una condotta antisindacale"; il giudice nel sostenere la tesi dell'ostensione dei dati e dei nominativi richiama le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" - 14 giugno 2007" ove al paragrafo 2.3 si afferma che "oltre alle leggi e ai regolamenti, anche i contratti collettivi (nazionali e integrativi) contengono alcune previsioni che permettono di trattare lecitamente informazioni di natura personale anche per ciò che attiene all'attività sindacale (ad esempio, per determinare il trattamento economico fondamentale ed accessorio, per fruire di permessi o di aspettative sindacali, per accedere a qualifiche, per la mobilità o per la responsabilità disciplinare). Il trattamento effettuato dal soggetto pubblico deve attenersi in concreto a queste disposizioni e restare compatibile con le finalità per le quali i dati sono stati inizialmente raccolti o già trattati (art. 11, comma 1, lett. b), del Codice). Particolare

attenzione deve essere posta alle disposizioni dei contratti collettivi che prevedono la conoscenza di dati da parte di organizzazioni sindacali, avendo cura che il doveroso rispetto degli obblighi di informativa, consultazione, concertazione e contrattazione che comportano la comunicazione di informazioni alle medesime organizzazioni avvenga nel rispetto dei principi di necessità e proporzionalità". In ordine a quanto sopra riportato dalle Linee guida si tenga presente che lo stesso Garante al paragrafo 5.2 della delibera n.23, ha sostenuto che l'informazione successiva può avere ad oggetto anche i nominativi qualora il contratto collettivo lo preveda espressamente. E la sentenza di Treviso sostiene apoditticamente che il "Dirigente Scolastico non può invocare la disciplina sulla privacy per negare al ricorrente sindacato le informazioni circa l'impiego del Fondo d'istituto (...), con l'indicazione analitica dei lavoratori che hanno avuto accesso alle risorse, attività singolarmente svolte, impegni orari relativi e compensi".

Accesso agli atti e leale cooperazione istituzionale

Malgrado si sia insinuata una tendenza alla de-contrattualizzazione, post decreto Brunetta, il contratto esige al momento che esso sia eseguito nei termini fissati dal CCNL 2007; pertanto richiedendo alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali un comportamento affine alla norma negoziale, fissata nell'art.6 e sottolineata dall'art.42 del D. Lgs n.165 del 2001 il quale pone in capo alla RSU i "**diritti di informazione preventiva e successiva**". Se tutto ciò non è rispettato in nome della salvaguardia del diritto di privacy non si lasci però alla deriva il diritto di informazione ex art.42 del D. Lgs. n.165 del 2001; le organizzazioni sindacali possono infatti, allo scopo di tutelare gli interessi di una determinata categoria di lavoratori, ricorrere all'accesso dei documenti inerenti i compensi retribuiti con il Fondo di istituto, adducendo la motivazione che tale accesso sia giustificato da una verifica della attuazione corretta della contrattazione collettiva e da una corretta applicazione dei criteri ad essa sottostante. L'accesso non può essere negato giacché se una fonte normativa di rango superiore legittima l'informazione preventiva e successiva e i contratti collettivi dei vari comparti la recepiscono, pur restando fermo il principio dell'ostensione dovuta, è

salvo anche quello di leale cooperazione istituzionale di cui all'art. 22, comma 5, della legge n. 241/1990 ("L'acquisizione di documenti amministrativi da parte di soggetti pubblici ... si informa al principio di leale cooperazione istituzionale"); la sentenza del Consiglio di Stato n.3190 del 2011 dà vigore a questo dispositivo: "*il richiamo legislativo al principio di leale cooperazione istituzionale non è però privo di valenza. Tale canone, pur nella sua elasticità, esige comportamenti coerenti e non contraddittori, un confronto su basi di correttezza e apertura alle altrui posizioni e al temperamento degli interessi, e, d'altro canto, non tollera atteggiamenti dilatori, pretestuosi, ambigui, incongrui o insufficientemente motivati (cfr., tra le tante, C.Cost. n. 379 del 27/11/1992 e n. 242 del 18/11/1997)*". Sul diritto di accesso spettante alle Organizzazioni sindacali si è espressa anche la sentenza del Consiglio di Stato, Sez. VI, del 23 febbraio 2012 n.1034 della quale si riporta uno stralcio significativo: "*l'art. 22 prevede che il diritto di accesso deve essere riconosciuto a «tutti i soggetti privati, compresi quelli portatori di interessi pubblici o diffusi, che abbiano un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso». In primo luogo, deve rilevarsi come la giurisprudenza di questa Sezione abbia più volte avuto modo di affermare che «sussiste il diritto dell'organizzazione sindacale ad esercitare il diritto di accesso per la cognizione di documenti che possano coinvolgere sia le prerogative del sindacato quale istituzione esponenziale di una determinata categoria di lavoratori, sia le posizioni di lavoro di singoli iscritti nel cui interesse e rappresentanza opera l'associazione» (sentenza 11 gennaio 2010, n. 24). Le organizzazioni sindacali sono, pertanto, legittimate ad agire a tutela sia degli interessi delle organizzazioni stesse, sia degli interessi giuridicamente rilevati degli appartenenti alla categoria rappresentata". Le Organizzazioni sindacali, come sottolinea la stessa sentenza sono "*enti esponenziali di interessi collettivi*" e nel caso della contrattazione collettiva l'interesse è giustificato dal fatto che siano stati rispettati i **criteri di cui alla lett. m) ex art.6 del CCNL 2007.***

Katjuscia Pitino

premio Cesare Cancellieri

IV EDIZIONE, 2014

CONSEGNA DEI RICONOSCIMENTI AI VINCITORI DEL CONCORSO

per le sezioni

Didattica della matematica - Valenza formativa dell'informatica - Giochi logici, matematici e linguistici

Venerdì 10 aprile 2015, ore 15-18:30

Mantova - Biblioteca Comunale Teresiana, Sala delle Vedute - Via Roberto Ardigò, 13

Dott. Patrizia Graziani, Dirigente dell'Ufficio scolastico territoriale di Mantova

Prof. Alfredo Calendi: «La buona riserva del passato»

Prof. Michela Maschietto: «Spazi e figure in gioco»

Premiazione dei vincitori

Presentazione dei lavori premiati

Per informazioni: info@premiocesarecancellieri.it | www.premiocesarecancellieri.it

«SPAZI E FIGURE IN GIOCO», di Michela Maschietto

Si affronteranno alcune questioni relative all'apprendimento e insegnamento della geometria, mettendo in evidenza le relazioni tra lo spazio sensibile e quello geometrico.

Michela Maschietto è ricercatrice in Didattica della Matematica presso il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane dell'Università di Modena e Reggio Emilia dal 2005, docente di Matematica e Didattica della matematica e membro del Laboratorio delle Macchine Matematiche (www.mmlab.unimore.it). Studia processi di apprendimento e insegnamento della matematica con l'uso di artefatti nel laboratorio di matematica. Condivide progetti di ricerca sull'articolazione tra artefatti fisici e digitali nella didattica della matematica. È membro della Commissione Scientifica dell'Espace Mathématique Francophone 2015 e di gruppi di lavoro in convegni internazionali (CERME, ICME). È autrice di pubblicazioni scientifiche su riviste e volumi di rilevanza internazionale. È coautrice dei libri per insegnanti *Macchine matematiche: dalla storia alla scuola* (con M.G. Bartolini Bussi, Springer, 2006) e *Numeri in movimento. Attività per apprendere l'aritmetica con la pascalina* (con Ketty Savioli, 2014). Si occupa anche di divulgazione della matematica.

LAVORI PREMIATI

DIDATTICA DELLA MATEMATICA

«**Scatole piene di geometria**» - Classe I C della scuola primaria «Vittorio Locchi» di Milano

Insegnante: Stefania Bussini

VALENZA FORMATIVA DELL'INFORMATICA

«**I numeri della nostra scuola**» - Scuola secondaria di I grado di Gramolazzo (Lucca)

Insegnanti: Antonella Ferri e Ines Saloi

GIOCHI MATEMATICI, LOGICI E LINGUISTICI

«**Rubicon River**» - I.I.S. «Carlo Emilio Gadda» di Paderno Dugnano (Milano)

Insegnanti: Grazia Pia Trisolini, Patrizia La Grassa, Cecilia Cornali, Joanne De Sensi

L'Associazione «Informatica e Didattica» è stata fondata nel 1991 da un gruppo di insegnanti eterogenei per formazione e provenienza ma uniti da comuni obiettivi quali la diffusione della cultura informatica nella scuola, l'avvio di un'attività di ricerca e di aggiornamento nel campo dell'informatica e della didattica come strumenti di cultura e di formazione personale. In questo Cesare Cancellieri è stato indubbio protagonista ed il premio che porta il suo nome intende valorizzare quello spirito e quell'eredità culturale.