

(Continua da pagina 3)

minarmente sentito il loro parere nelle materie di contrattazione; già questo stile lo differenzierebbe da molti sindacalisti che non si curano del parere di coloro che gli hanno conferito il mandato bensì rappresentano semplicemente se stessi.

Quali **obiettivi** potrebbe poi proporsi un docente del SAM-Gilda impegnato nelle RSU? Partiamo da quello fondamentale: la **contrattazione separata** tra docenti ed ATA. Le attuali norme non impediscono che, a livello di singola Scuola, ed a condizione di avere un sufficiente consenso elettorale, si possa ottenere di separare la contrattazione dei docenti da quella degli ATA, almeno in questa sede.

Un'altra battaglia importante che si può sostenere nella RSU, in coerenza con i nostri obiettivi, è quella di far sì che il **fondo d'Istituto sia utilizzato a sostegno della qualità dell'insegnamento** e non, come spesso avviene, per funzioni che con l'insegnamento nulla hanno da spartire. E' importante infatti frenare i Dirigenti che tendono ad utilizzare il fondo per le proprie esigenze organizzative ed amministrative piuttosto che per le attività di insegnamento o funzionali ad esso, come avviene spesso in violazione del contratto.

Una nostra presenza forte e qualificata nella RSU può avere quindi effetti non secondari sulla qualità della vita dei docenti nella singola scuola, oltre a servire a dare forza al nostro sindacato a livello nazionale.

Ricordiamo che gli incontri di contrattazione vengono svolti in orario di servizio, quindi non comportano nessun onere aggiuntivo a livello di orario e che, in quanto organismo di tipo elettivo, non è previsto compenso per lo svolgimento della funzione.

Nelle pagine 5 e 6 abbiamo inserito il modulo di lista da fotocopiare fronte-retro, compilare nella prima facciata per offrire la propria candidatura e spedire a

SAM-GILDA

Piazza dell'Ospitale, 3

34129 TRIESTE

Oppure alla sede provinciale di riferimento più vicina.

Per ulteriori chiarimenti telefonare ai seguenti numeri:

347.0169743 oppure 348.3938819

Le competenze delle RSU

Il Contratto Nazionale vigente definisce anche la materia delle relazioni sindacali a livello di singola istituzione scolastica:

- **L'art. 3, comma 3**, del CCNL 2002/05 definisce i tre modelli delle relazioni sindacali, validi per tutti i livelli:

- **contrattazione**
- **partecipazione**
- **interpretazione autentica dei contratti.**

1 - La contrattazione si sostanzia nella stipula di contratti tra la Rappresentanza sindacale ed il Dirigente Scolastico.

2 - La partecipazione si articola, a sua volta, negli istituti di informazione, concertazione ed intese.

3 - L'interpretazione autentica è una procedura a cui si ricorre qualora si verifichi un contrasto interpretativo su una norma contrattuale, le parti che l'hanno sottoscritta (ad esempio RSU e Dirigente scolastico) concordano e firmano l'interpretazione corretta di quella parte del contratto o di una sua applicazione.

- **L'art. 6 del CCNL** definisce in dettaglio lo svolgimento delle relazioni sindacali a livello di singola scuola.

Il Dirigente scolastico è tenuto all'**INFORMAZIONE preventiva** nei confronti delle RSU sui seguenti argomenti: proposte di formazione delle classi e dell'organico della scuola, criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento ed infine sull'utilizzazione di servizi sociali.

Sono invece materie di CONTRATTAZIONE, quelle sulle quali si stipula un vero e proprio Contratto d'Istituto:

- modalità di utilizzo del personale in rapporto al POF;
- criteri per le assegnazioni del personale alle sezioni staccate ed ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro della riduzione della durata delle ore di lezione, rientri pomeridiani;
- criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e prestazioni minime in caso di sciopero;
- sicurezza dei luoghi di lavoro;
- criteri generali per la ripartizione del fondo d'Istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori;
- criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro ed all'articolazione dell'orario del personale docente ed ATA, nonché i criteri per individuare il personale docente ed ATA da retribuire con il fondo di Istituto.

Il Dirigente deve formulare la propria proposta di contratto in tempi definiti "congrui" con l'inizio dell'anno scolastico e, comunque, entro dieci giorni dall'inizio delle trattative. Il Contratto d'Istituto dovrebbe essere compilato in tempi ragionevoli, che consentano ai colleghi di decidere se valga la pena o meno, dal punto di vista retributivo, accettare determinati incarichi ed attività aggiuntive; il contratto vale un anno, ma può essere prorogato tacitamente.

Al termine delle operazioni, viene effettuata l'**INFORMAZIONE successiva**, quella alla quale è tenuto il Dirigente, nei confronti delle RSU: nominativi del personale impegnato in progetti retribuiti con il fondo d'Istituto, criteri con cui è stato individuato il personale impegnato in progetti, verifica dell'utilizzo delle risorse relative alla contrattazione d'Istituto.

Va rilevato che, mentre per la contrattazione nazionale, affinché un contratto sia valido, esiste il principio della "maggioranza" della rappresentatività, nessun criterio simile risulta stabilito a livello d'Istituto. Ad esempio in caso di contrasto tra RSU e sindacati firmatari di contratto, magari non rappresentati neppure nella Scuola, non esiste alcuna chiarezza su quale sia la "maggioranza" da individuare per la firma del Contratto d'Istituto.

