

Facciamo nuovamente il punto sulla reale portata delle novità per il personale ATA contenute nell'ipotesi di CCNL 2019/2021 che rafforzano i diritti e le tutele di tutti.

Riteniamo opportuno informare le lavoratrici e i lavoratori della scuola che circolano in rete letture ed interpretazioni del tutto fuorvianti e scorrette relative ai contenuti del nuovo CCNL "Istruzione e Ricerca" 2019/2021.

Di seguito, elenchiamo alcuni esempi in cui risulta, con tutta evidenza, la disinformazione strumentale operata nei confronti delle novità del CCNL 2019/2021.

Esempio 1: fondo d'istituto e trasparenza

Si afferma che l'ipotesi del nuovo CCNL vieterebbe alle RSU e ai sindacati titolari delle relazioni sindacali di poter associare i nominativi ai compensi ricevuti dal personale docente e ATA per le attività retribuite con le risorse carico del fondo d'istituto.

Non è così, a vietarlo, infatti, non è il CCNL ma il Garante per la protezione dei dati personali che, con nota 49472 del 28 dicembre 2021, ha esplicitamente negato la possibilità di rilasciare alle organizzazioni sindacali i dati personali dei dipendenti, compresi i nominativi e compensi del personale docente e ATA relativi alle attività finanziate con il fondo d'istituto. In questo senso si è espresso ripetutamente anche il Consiglio di Stato.

Con il nuovo CCNL si è invece ottenuto che siano oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa (art. 5) anche i dati relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato e il numero dei lavoratori coinvolti (art. 30). In questo modo la RSU e i sindacati, firmatari del CCNL, potranno esercitare, comunque, le proprie prerogative, ovvero di controllare la corrispondenza tra i compensi contrattati e quelli effettivamente erogati a fine anno scolastico in favore del personale che ha svolto le attività aggiuntive.

Esempio 2: contrattazione incarichi specifici personale ATA

Si afferma che con il nuovo CCNL la Rsu e le organizzazioni sindacali territoriali non possano definire i criteri di attribuzione dell'incarico specifico nel contratto di istituto.

Non è così. La possibilità di contrattare gli incarichi specifici del personale ATA era prevista dal CCNL 2006-2009 ma poi è intervenuto il CCNL 2016-2018 (firmato anche da chi oggi contesta il nuovo CCNL) che non ha più previsto la possibilità di contrattare gli incarichi specifici, tant'è vero che questa materia non risulta più compresa tra quelle oggetto di contrattazione (art. 22 CCNL 2016-2018). Inoltre, come è noto, le clausole del CCNL 2016-2018 hanno sostituito integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL in materia di relazioni sindacali (art. 4 CCNL 2016-2018). Detta modifica si rese all'epoca obbligata a causa di un intervento di legge (cd decreto Brunetta) che aveva limitato le materie oggetto di contrattazione trasferendo al dirigente scolastico alcune prerogative relative all'organizzazione del lavoro. Ora con il nuovo CCNL 2019-2021 (art. 30 comma 9) questa materia è stata opportunamente ricondotta nell'ambito delle relazioni sindacali per cui i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA dovranno essere oggetto di confronto sindacale tra il dirigente scolastico e la RSU insieme agli altri rappresentanti sindacali che, in quanto firmatari del CCNL nazionale, sono titolati a partecipare alla contrattazione di scuola.

Esempio 3: attribuzione incarico specifico personale ATA

Si afferma che l'incarico specifico, in base al nuovo CCNL, non può essere rifiutato dal personale ATA, mentre nel precedente contratto la scuola procedeva con l'acquisizione della disponibilità da parte del personale interessato grazie alla pubblicazione di apposito bando interno.

Non è così. O meglio: non è mai stato così. Fin dall'introduzione (con il CCNL 2002/2005) gli incarichi specifici al personale ATA si attribuiscono per compiti che, nell'ambito dei profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori (come si legge anche in un'apposita scheda dell'epoca predisposta dalla stessa organizzazione che oggi sostiene il contratto). Si tratta, pertanto, di compiti compresi all'interno del profilo professionale, da cui pertanto non è possibile astenersi, ma che si attivano laddove ne ricorrono le esigenze (ad esempio, per la cura e l'assistenza agli alunni disabili laddove presenti). Dopodiché sulla base del piano delle attività predisposto dal DSGA spetta al Dirigente scolastico, previo confronto sindacale sui criteri per il conferimento, così come previsto dal nuovo CCNL, attribuire l'incarico specifico al personale destinatario. Inoltre, è compito della contrattazione di scuola definire la misura dei compensi per gli incarichi specifici assegnati. Ricordiamo che il nuovo CCNL ha previsto che per incarichi specifici di particolare rilevanza (ad esempio, per l'assistenza agli alunni della scuola dell'infanzia o quelli con disabilità) i compensi saranno definiti per tutti e in modo omogeneo in sede di contrattazione nazionale integrativa.

Esempio 4: reggenza per i DSGA e indennità di direzione a carico del fondo d'istituto

Si afferma che il funzionario, privo di incarico, chiamato a sostituire un collega assente per più di novanta giorni non può assumere l'incarico di sostituzione perché non esiste un organico di Funzionari privi di incarico di Elevate qualificazioni. Da ciò l'obbligo di "reggenza" per i DSGA. Inoltre, l'indennità di direzione sarà a carico del Fondo di istituto della scuola in reggenza.

Non è così. Quando occorre sostituire un DSGA assente per più di novanta giorni, innanzitutto, si ricorre ad un funzionario privo di incarico di Elevata qualificazione (EQ), soluzione auspicabile per quei funzionari che aspirano a svolgere appieno le funzioni della propria area. Che poi ci debba essere un organico di funzionari senza incarico di EQ a cui attribuire l'incarico in caso di necessità, sarebbe una soluzione burocratica, dal momento che all'Ambito Territoriale risulta l'elenco dei funzionari eventualmente senza incarico a cui ricorrere previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Ove non esistano funzionari senza incarico si ricorre all'incarico ad *interim* di DSGA titolari di altra scuola. Ma l'interessato chiamato all'incarico non è affatto obbligato ad accettare. Infatti, l'ipotesi di Contratto del 14 luglio 2023 non parla di obbligo, ma afferma che i criteri per il conferimento dell'incarico ad *interim* saranno oggetto di confronto fra Ministero dell'istruzione e Sindacati firmatari del CCNL.

Per quanto riguarda le indennità di direzione a carico del fondo d'istituto, con il nuovo CCNL la situazione per le scuole di fatto non cambia e, per certi versi, addirittura migliora. Infatti, con il nuovo CCNL saranno a carico del fondo d'istituto:

- a) l'indennità parte fissa;
- b) l'indennità parte variabile da attribuire al DSGA con l'incarico di sostituire il DSGA assente per più di 3 mesi.

Finora, invece, la sostituzione temporanea dei DSGA assenti e, quindi, anche per più di 90 giorni è affidata agli Assistenti amministrativi ai quali, spettano i seguenti compensi a carico del fondo:

- a) l'indennità di direzione parte fissa del DSGA sottratto il compenso individuale accessorio (CIA) dell'assistente amministrativo;
- b) l'indennità di direzione parte variabile;
- c) l'indennità di funzioni superiori per assenze superiori a 15 giorni, che è pari al differenziale dei livelli iniziali di inquadramento stipendiale tra Assistente amministrativo e DSGA, che è più onerosa rispetto all'indennità fissa del DSGA.

Dall'esempio di seguito riportato si evince con chiarezza come, anche solo per 91 giorni, la sostituzione del DSGA con l'Assistente amministrativo, rispetto all'incarico ad *interim*, sia più onerosa per il fondo di scuola (di quasi 400 euro). I valori utilizzati sono quelli del nuovo CCNL.

a cura della FLC CGIL nazionale

	Incarico <i>ad interim</i> DSGA	AA che sostituisce DSGA	
Indennità parte variabile	Uguale	Uguale	Indennità parte variabile
Indennità parte fissa	2.764	1.714	Indennità di direzione parte fissa meno CIA dell'AA
		1.434	Indennità funzioni superiori per 91 giorni
	2.764	3.148	

Quindi non è affatto corretto sostenere che sul fondo delle scuole si scaricherà un costo aggiuntivo poiché già ora il costo per la sostituzione del DSGA grava, e non di meno, sul bilancio delle scuole.

In ogni caso poiché il nuovo CCNL ha previsto un livello di contrattazione integrativa nazionale dedicato alla revisione delle indennità del DSGA che prima non c'era, sarà cura della FLC CGIL assicurare fonti certe e specifiche per il finanziamento e la rivalutazione dell'indennità spettante ai DSGA sollevando il fondo delle scuole da questo compito.

***Da affiggere all'albo sindacale di tutti i plessi della scuola
ai sensi del vigente contratto di lavoro.***