

## IL DIRITTO ALL'INFORMAZIONE DELLA RSU sul Fondo dell'Istituzione Scolastica

[ E I NOMINATIVI DEL PERSONALE BENEFICIARIO DI COMPENSI ACCESSORI ]



### Cosa prevede il CCNL sulla contrattazione di scuola

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2016/2018**, al *Titolo II Relazioni Sindacali*, indica **tre livelli - nazionale, regionale e di singola scuola - della contrattazione integrativa**, svolta su materie diverse a seconda del livello, ma con possibilità di delega di parziali competenze dal livello superiore all'inferiore.

Alla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, eletta direttamente dal personale docente e ATA della singola istituzione scolastica, **spetta la contrattazione di terzo livello**, anche se il CCN Integrativo può delegare alcuni aspetti alla contrattazione decentrata di scuola (ad esempio quando le sedi sono ubicate in diversi comuni).

La **contrattazione integrativa è di norma triennale, salvo alcune eccezioni di contrattazione annuale**. Sono oggetto di contrattazione annuale nazionale i criteri per le utilizzazioni di tutto il personale, salvo eventuali deleghe del CCNI a livello regionale. Nelle relazioni sindacali interne alla scuola, **i criteri di assegnazione del personale alle diverse sedi della scuola sono materia oggetto di confronto tra la RSU e il Dirigente scolastico**. Sono in particolare **oggetto di contrattazione integrativa della RSU**:

- l'utilizzo di tutte le risorse destinate a compensi accessori, anche non di fonte contrattuale, e relativi compensi forfettari;
- tutte le forme di flessibilità oraria nell'organizzazione del lavoro ATA, le intensificazioni della prestazione;
- le ricadute sul lavoro nell'uso delle nuove tecnologie e modalità comunicazioni ai lavoratori via web (diritto a disconnessione);
- l'importo di tutti i compensi accessori, anche forfettari, non definiti dal CCNL;
- la ripartizione delle risorse della formazione.

Se persiste disaccordo, l'**atto unilaterale del DS** può essere adottato solo in caso di pregiudizio economico per l'Amministrazione.

### Cosa prevede il CCNL sul diritto della RSU all'informazione

Il CCNL 2016/2018 attribuisce alla RSU il diritto di richiedere **un'informazione preventiva e successiva**, puntuale ed esauriente, su tutte le materie previste per il confronto tra le parti e la contrattazione decentrata di Istituto, comprensiva dei relativi esiti. Un'informazione (v. art. 5), *"in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico"* e che *"deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (...) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte"*.

Al **Dirigente scolastico spetta l'obbligo di trasmettere alla RSU copia integrale della seguente documentazione**:

- **criteri di assegnazione del personale ATA;**
- **decreti di assegnazione degli ATA** ai plessi di servizio, ai reparti ed alle attività;
- **bozza del Piano delle Attività del personale ATA** predisposto dal DSGA da cui risultino assegnazioni ai reparti di servizio, orari di lavoro, carichi di lavoro previsti (o quanto meno un atto provvisorio con assegnazioni, orari, carichi lavoro);
- **decreti di assegnazione dei docenti** alle classi e predisposizione dei relativi orari di servizio comprensivi dell'assegnazione di docenti dell'organico dell'autonomia ad attività del cosiddetto potenziamento e di eventuali docenti per i quali è stato disposto "l'esonero" totale o parziale dall'insegnamento, i quali collaborino o meno con la dirigenza scolastica;
- **prospetto esatto con le risorse del MOF** per l'anno scolastico indicato, su FIS, funzioni strumentali e incarichi specifici;
- **indicazione di tutte le altre attività** per le quali docenti e ATA devono essere retribuiti con salari accessori anche con finanziamenti di altri Enti ed Istituzioni sia pubbliche che private;
- **l'informazione successiva** riguardo al riepilogo compensi accessori sul pagamento di FIS, funzioni strumentali e altre attività dei docenti e degli incarichi specifici del personale ATA relativamente all'anno scolastico precedente a quello di contrattazione.

Dalla documentazione devono risultare **nominativi e rispettivi compensi di docenti e ATA per ogni distinta attività aggiuntiva**, altrimenti è impossibile verificare *“l’attuazione della contrattazione collettiva integrativa d’istituto sull’utilizzo delle risorse”*.

## Protezione dei dati e trasparenza dell’informazione: limiti della discrezionalità dirigenziale

L’Amministrazione non può negare la comunicazione e diffusione di dati su compensi per attività lavorative svolte da ciascun dipendente invocando il **Codice sulla protezione dei dati personali**, perché secondo l’**art. 4 del D.lgs n.196/2003** il richiamo al **diritto alla riservatezza** riguarda solo i dati definiti *“sensibili”* (appartenenze etniche o associative, convinzioni politiche o religiose, stato di salute, vita sessuale) e quelli *“giudiziali”* (casellario giudiziale, carichi pendenti, indagini in atto).

Inoltre, **qualsiasi “retribuzione accessoria” è materia di informativa alla RSU**, prevista dalla contrattazione di istituto e la cui rendicontazione attiene agli obblighi istituzionali del Dirigente scolastico (**art. 6, comma 2, lettera n del CCNL**). In tal senso si esprimono anche la **Delibera n. 430/2016 del Garante Anticorruzione**, che in merito alla *“valutazione ed incentivazione dei docenti”* raccomanda di scongiurare *“discriminazioni e favoritismi”* attraverso la pubblicazione tempestiva di quanto attenga alla trasparenza dell’assegnazione di incarichi e compensi, nonché ripetute **sentenze della Magistratura del Lavoro** (Tribunali Cassino 9/3/2003, Camerino 2/1/2006, Treviso 31/1/2012) di condanna per *“condotta antisindacale”* del DS che si rifiuti di fornire dettagli analitici su gestione delle risorse finanziarie e loro distribuzione ai singoli dipendenti. Se alla funzione del DS compete un potere discrezionale al fine del *“buon funzionamento”* e *“miglioramento”* dell’istituto scolastico assegnato, tuttavia tale autonomia decisionale è condizionata dall’esistenza di limiti di conformità alle norme e coerenza di scopi. Non a caso nei **criteri generali per l’individuazione degli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici** (lettera a, comma 93, Legge 107/2015), insieme a *“competenze gestionali e organizzative”* ed *“efficienza ed efficacia”*, spiccano *“correttezza”* e *“trasparenza”* dell’azione dirigenziale, che per non diventare arbitrio deve garantire l’informativa alla RSU e la *“motivata valutazione”* di ciascuna attribuzione.

In realtà, con l’accentuazione delle responsabilità gestionali dei DS e dell’aziendalizzazione scolastica favorita dalla legge delega 107/2015, è andata crescendo anche la conflittualità interna alle scuole sull’utilizzo dei fondi e degli incarichi assegnati e sull’accesso sindacale alla documentazione, non risolta nemmeno dal CCNL del 19/4/2018. **La Sentenza del Consiglio di Stato n. 4417 del 20 luglio 2018 aveva riconosciuto il pieno diritto delle organizzazioni sindacali ad essere informate sulla ripartizione del Fondo di istituto**, affermando che tra gli atti a cui si può accedere vi sono anche quelli relativi a nominativi e rispettivi compensi del personale impegnato nelle attività retribuite con i suddetti fondi. Infatti, essendo la RSU parte del procedimento di formazione e di ripartizione del Fondo di istituto, vanta una legittimazione a conoscere ogni particolare della procedura stessa, onde poter svolgere compiutamente il proprio mandato. Ciò nonostante, a seguito di un quesito avanzato il 5 ottobre 2020 da un’associazione di dirigenti scolastici sulla legittimità sindacale di conoscere i nominativi del personale impegnato in attività retribuite con il FIS e l’ammontare dei compensi percepiti dai singoli dipendenti, si erano succeduti pareri divergenti tra l’**Avvocatura di Stato**, che richiamava la Sentenza 4417 del Consiglio di Stato, e l’**ARAN** e il **Garante per la Privacy** che, disconoscendo il diritto RSU all’informativa dettagliata, alimentavano i comportamenti ostativi dei DS.

## Sentenza TAR del Friuli n. 42/2021 che ribadisce il pieno diritto sindacale all’informazione

A dipanare definitivamente questa intricata matassa di pareri ci pensa la **sentenza n. 42 del 3/2/2021 del TAR del Friuli Venezia Giulia**. Il 27 gennaio 2021 il Tar del Friuli Venezia Giulia ha sentenziato che la scuola deve consentire all’organizzazione sindacale che lo richieda l’accesso agli atti contenenti le singole somme percepite dal singolo docente o ATA in materia di salario accessorio. La sentenza si allaccia al precedente parere autorevole del Consiglio di Stato e si pone in continuità con quell’orientamento che vuole garantito il diritto alla trasparenza nella PA quando si ha a che fare con risorse pubbliche senza che questo significhi esercitare alcun controllo generalizzato verso l’attività della PA. Ecco in sintesi le motivazioni della sentenza:

- **Il sindacato locale è legittimato ad accedere agli atti richiesti (retribuzione nominativa di salario accessorio).**
- **Il CCNL del 19 aprile 2018** dà facoltà di accesso ai sindacati agli atti di cui si parla in forza del diritto all’informazione previsti dall’art. 5 comma 1 e 4.
- **La documentazione contenente i dati in forma integrata o parzialmente disaggregata non è sufficiente.**
- Il diritto alla riservatezza non è una giustificazione perché non si tratta di dati sensibili.
- Senza l’informazione su questi dati non è possibile l’esercizio dei diritti sindacali.
- La **legge 241/1990** è la base giuridica dell’accesso perché essa garantisce sempre *“l’accesso ai dati amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare e per difendere i propri interessi giuridici”* (art 24 comma 7).
- Già il **Consiglio di Stato** si è pronunciato in questo senso con una **sentenza n. 4417 del 20 luglio 2018**.

**Respingendo di fatto i precedenti pareri di ARAN e Garante privacy, questa sentenza chiarisce una volta per tutte che non solo la legge 241/1990, ma lo stesso CCNL è strumento giuridico sufficiente per l’accesso sindacale ai dati dettagliati del singolo lavoratore in materia di salario accessorio, mentre la documentazione contenente i dati in forma aggregata o parzialmente disaggregata non è sufficiente ai fini dell’esercizio delle prerogative sindacali di verifica.**

# COBAS-Comitati di Base della Scuola