

CAPITOLO SETTIMO

LA RAPPRESENTANZA LEGALE DELL'ISTITUTO

I paragrafi da 7.2.2 a 7.4.2, nonché i paragrafi 7.6 e 7.7 sono sostituiti dai seguenti:

7.2.2 Le materie oggetto di contrattazione: le innovazioni del D.Lgs. n. 150/2009

L'art. 6 del C.C.N.L. 29 novembre 2007 (il vigente contratto) pone su tre distinti livelli le materie oggetto di relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica.

Il primo livello è quello dell'*informazione preventiva* (vedi par. 7.6); il secondo è quello dell'*informazione successiva* e riguarda:

- nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;
- verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva sull'utilizzo delle risorse.

La *contrattazione vera e propria* verte quindi sulle seguenti materie, qui elencate con l'ordine dato nell'art. 6:

- h) modalità di utilizzo del personale in attuazione del P.O.F.;
- i) criteri riguardanti le assegnazioni del personale alle sezioni staccate e ai plessi; ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica; ritorni pomeridiani;
- j) applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo di attuazione della L. n. 146/1990 (vedi par. 7.5);
- k) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l) criteri per la ripartizione del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori;
- m) criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale nonché criteri per l'individuazione del personale nelle attività retribuite con il fondo di istituto.

L'impostazione dell'art. 6 del contratto scuola è ovviamente coerente con la normativa vigente nel 2007, e precisamente con l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001.

Sull'ordinamento del pubblico impiego è tuttavia intervenuta la legge 4 marzo 2009, n. 15, la quale ha delegato il Governo ad emanare provvedimenti finalizzati a migliorare la produttività e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni.

La delega è stata esercitata con l'emanazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (vedi par. 7.7) il quale ha, tra l'altro, modificato proprio l'art. 40 sopra citato: la sua attuale formulazione limita gli ambiti della contrattazione collettiva a "*i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali*" ed esclude dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali.

Tali prerogative sono state a loro volta ridefinite dall'art. 34 del D.Lgs. n. 150/2009: “*Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9.*”

Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici”.

La contrattazione integrativa d'Istituto nell'attuale fase transitoria

La nuova formulazione dell'art. 40 riconduce quindi alla “esclusiva” competenza del D.s. (e non più alla trattativa sindacale) le materie dell'art. 6 del CCNL elencate ai punti:

- h) “modalità di utilizzo del personale in attuazione del P.O.F.”;
- i) “criteri riguardanti le assegnazioni del personale alle sezioni staccate e ai plessi; ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica; ritorni pomeridiani”;
- m) “criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale” (mentre “i criteri per l'individuazione del personale nelle attività retribuite con il fondo di istituto” restano a nostro parere oggetto di contrattazione).

Tali materie ineriscono infatti all'*organizzazione degli uffici* e alla *gestione dei rapporti di lavoro*; a nostro parere rimangono invece materie di accordo quelle elencate ai punti j), k) ed l).

Il problema attuale, in vigore del CCNL 2007/2009, sta quindi nella gestione della transizione dall'*ancien régime* al *nouveau*: alla luce di quali criteri?

Sulla questione il D.Lgs. n. 150/2009 fornisce le indicazioni che seguono.

Contrattazione collettiva nazionale. Le nuove disposizioni trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009 (art. 54, comma 3^{quinquies}, ultimo periodo e art. 65, comma 5): quindi a partire dal futuro CCNL del comparto scuola.

Si evidenzia che gli effetti relativi al trattamento economico previsti dal vigente CCNL 2006/2009 sono stati congelati fino a tutto il 2013 a seguito dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (convertito nella L. n. 122/2010).

Contrattazione integrativa (d'Istituto, nel nostro caso). La materia è regolata dai primi due commi del citato art. 65: “1. *Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.*

2. *In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili”.*

Il secondo comma discende direttamente dagli artt. 1339 e 1419 c.c., i quali prevedono la nullità delle clausole contrattuali contrastanti con norme imperative e la loro sostituzione di diritto con le clausole di legge.

Nel momento in cui scriviamo (fine febbraio 2011) l'anno scolastico è inoltrato: i contratti d'istituto per l'a.s. 2010/2011 dovrebbero essere stati siglati entro il 30 novembre o comunque prorogati dall'anno precedente.

In ossequio al principio per cui "*pacta servanda sunt*" gli accordi assunti per il corrente a.s. vanno mantenuti. La forma potrebbe eventualmente essere l'emanazione di uno specifico provvedimento del D.s. che riproponga unilateralmente le medesime norme pattizie a suo tempo convenute.

Nel caso invece in cui la contrattazione non sia stata conclusa entro il 31 dicembre 2010 per la mancata intesa fra le parti, il D.s. adotta con proprio provvedimento le misure inerenti le materie rimesse alla sua responsabilità.

È infatti certo che, negli a.s. a venire, le materie inerenti "*l'organizzazione degli uffici*" e "*la gestione dei rapporti di lavoro*" saranno integralmente di competenza dirigenziale, con l'unico onere della "*informazione*" alle parti sindacali (art. 34, D.Lgs. n. 150/2009).

Ricordiamo, per il corretto e rispettoso esercizio di tale competenza, che sono tuttora vigenti le prerogative degli organi collegiali d'istituto contenute nel T.U. in materia di istruzione (vedi Cap. 13): il D.s. assegna i docenti alle classi e determina l'orario delle lezioni sulla base delle proposte formulate dal collegio e deliberate dal consiglio d'istituto (art. 7, comma 2, D.Lgs. n. 297/1994).

Il Regolamento dell'autonomia scolastica (D.P.R. n. 275/1999) a sua volta assegna alla competenza del collegio dei docenti l'elaborazione del P.O.F. la cui adozione è deliberata dal consiglio d'istituto: rinviamo ai Capitoli 5 e 6 per la trattazione della progettazione didattica e organizzativa dell'istituto.

La scuola è un organismo complesso e delicato, che non può essere governato esclusivamente con decreti dirigenziali: la comunicazione e la condivisione delle scelte sono elementi strategici della direzione.

Allo stesso modo l'informazione sindacale, di cui all'art. 34, può diventare il momento di ascolto delle posizioni della RSU e dei sindacati territoriali sulle materie ora sottratte alla contrattazione integrativa, così che il decreto sulle materie rimesse alla esclusiva competenza dirigenziale sia fondato su un ventaglio completo di informazioni.

Nel frattempo alcune organizzazioni sindacali hanno già attivato vertenze giudiziarie nei confronti di Amministrazioni che hanno applicato da subito le disposizioni di cui ai primi 4 commi dell'art. 65.

Per tali sindacati la norma prevalente è quella che rinvia alla prossima tornata contrattuale la ricezione delle innovazioni legislative in materia di contrattazione: ne fanno quindi discendere la non applicabilità immediata delle norme sulla contrattazione integrativa.

Al fine di evitare che sia la magistratura a decidere in merito alla questione, in data 21 gennaio il consiglio dei ministri, in forza della delega già conferita dalla L.

n. 15/2009, ha approvato lo schema di un nuovo decreto legislativo di natura interpretativa delle norme sopra esposte, ovviamente nel senso della loro immediata esecutività.

L'iter di approvazione di tale provvedimento è però lungo e complesso¹: l'auspicio è che al più presto si faccia chiarezza su questo snodo fondamentale per lo svolgimento di relazioni corrette e costruttive su materie tanto importanti.

7.3 Organizzazione del lavoro

Costituivano materie di contrattazione le modalità di utilizzo del personale, i criteri riguardanti le assegnazioni alle sezioni staccate e ai plessi, l'organizzazione del lavoro e l'articolazione dell'orario: le materie, come sopra chiarito, sono state ora ricondotte alla potestà dirigenziale nel rispetto delle competenze degli organi collegiali.

Per coerenza con l'impostazione data nella prima edizione del Manuale, manteniamo in questo capitolo dedicato alla contrattazione d'istituto una sintetica presentazione dei principali aspetti dell'organizzazione del lavoro del personale scolastico in relazione ai due distinti profili dei docenti e dei non docenti.

7.3.1 Personale docente

Organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario

Oggetto di definizione sono la flessibilità oraria in materia di orario di lezione, la turnazione dei docenti nelle classi, gli orari massimi di impegno giornalieri.

Su queste materie l'attenzione del D.s. sarà portata al fatto che l'organizzazione del lavoro e l'articolazione dell'orario dei docenti devono essere funzionali alla piena attuazione del P.O.F.

Spetta infatti al dirigente organizzare l'attività scolastica secondo criteri di efficienza ed efficacia formative (art. 25, comma 2, D.Lgs. 165/2001).

Assegnazioni dei docenti alle sezioni staccate e ai plessi

Nell'assegnazione dei docenti ai plessi e alle classi il dirigente scolastico deve svolgere un'opera di intelligente mediazione tra le competenze del collegio dei docenti (formulazione di proposte) e del consiglio di circolo o di istituto (delibera dei criteri); al contempo ha la responsabilità di operare scelte funzionali al buon andamento dell'attività didattica.

Sul punto in oggetto il dirigente scolastico non può ridursi a svolgere mansioni di pura esecutività e non può assumere una posizione di subalternità ai desiderata degli insegnanti.

¹ L'art. 14 della Legge 23 agosto 1988, n. 400, "Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri", regola l'iter di approvazione dei decreti legislativi.

È opportuno che nelle delibere sui criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi o su altri temi determinanti per la qualità della scuola il D.s. faccia approvare clausole di questo tipo: *“Qualora il dirigente scolastico, nell'esercizio della propria responsabilità, si discosti dai criteri sopra esposti, ha l'obbligo di motivare il provvedimento”*.

Infatti il D.s. deve essere posto nelle condizioni di operare la scelta maggiormente efficace per tutelare il diritto degli alunni all'apprendimento e la parità di trattamento fra gli stessi (vedi par. 2.1.2 e 4.2.2).

Circa il personale beneficiario delle agevolazioni di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992 si tenga presente che la nuova L. n. 183/2010 (il cui art. 24, comma 1, lett. b, ha modificato il citato art. 33) prevede che il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non al proprio.

Criteri per la sostituzione dei docenti assenti

In caso di assenza del personale docente la normativa prevede limitazioni alla nomina di personale supplente, escludendo quest'ultima per le assenze fino a cinque giorni nella scuola primaria e fino a quindici giorni nella scuola secondaria (art. 1, commi 72 e 78, L. n. 662/2006). Con nota ministeriale 6 ottobre 2009, prot. n. 14991, è stata autorizzata nella scuola secondaria la nomina di supplenti temporanei anche per periodi inferiori ai 15 giorni nei casi di necessità, dopo aver esaurita ogni altra possibilità.

Con il Piano annuale delle attività (vedi par. 5.3.3) il D.s. proporrà al Collegio dei docenti soluzioni organizzative aggiornate alle nuove direttive in merito.

Nella scuola primaria, ad esempio, si tenga presente che la previsione dell'art. 28, comma 5, del CCNL 2006/09 è stata modificata dai recenti provvedimenti (si pensi in particolare all'art. 4, comma 4, del D.P.R. n. 89/2009) che stabiliscono che i tre modelli orari di 27, 30 e 40 ore si realizzano senza le compresenze. Ne deriva che le ore attribuite in più all'organico di circolo e prima finalizzate alle compresenze non fanno più parte della dotazione per la classe ma sono ricondotte all'organico d'istituto e quindi sono a disposizione per le necessità della scuola: fra di esse vi sono le supplenze brevi, la mensa per le classi del tempo normale che hanno rientri pomeridiani, i progetti di integrazione per gli stranieri etc.

7.3.2 Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA)

Le direttive del D.s. al D.S.G.A. per il Piano annuale

Relativamente al personale ATA l'atto dirigenziale di organizzazione del lavoro parte dal piano delle attività formulato dal direttore dei servizi generali e amministrativi (D.S.G.A.), sentito il personale medesimo, in attuazione delle esigenze del P.O.F.

Il D.S.G.A. infatti, in base al profilo professionale delineato nella Tabella A, Area D, allegata al contratto, *“organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico”*.

Raccomandiamo che tali direttive siano particolareggiate e che non ci siano mai deleghe in bianco per la gestione del personale non docente.

Dalla lettura dell'art. 25bis, comma 2, del più volte citato D.Lgs. n. 59/1998 si evince che la qualifica di capo del personale, con le conseguenti responsabilità, compete esclusivamente al D.s.: *“Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane”*.

Organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario

Vanno definiti l'orario massimo di servizio giornaliero, la flessibilità oraria e le turnazioni, la modalità di fruizione delle ferie.

Il D.s. ha il dovere di attenersi alle disposizioni contrattuali, senza ulteriori concessioni che potrebbero configurare a suo carico responsabilità patrimoniali per danni (vedi par. 9.1.5). Circa la concessione dell'orario di 35 ore settimanali, l'art. 55 del CCNL pone condizioni precise, la cui sussistenza va individuata sede per sede, profilo per profilo, soggetto per soggetto, evitando di generalizzare un beneficio indirizzato solo a chi ha condizioni lavorative di oggettivo disagio.

Anche per il personale ATA il D.s. individuerà soluzioni funzionali al conseguimento di risultati di qualità nell'erogazione del servizio e di ottimizzazione delle risorse umane; rintuzzerà altresì rivendicazioni corporative, nella consapevolezza che *“l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza”* (art. 51, comma 2), e non viceversa.

Criteri riguardanti le assegnazioni alle sezioni staccate e ai plessi

Si tenga presente che il personale fa parte dell'organico di istituto (e non di plessi o sedi staccate) e che le assegnazioni sono annuali: in caso di necessità il D.s. può mutare la sede di lavoro nel complesso dell'istituto.

Con l'occhio rivolto all'ottimizzazione delle risorse umane, occorre distribuire in maniera equilibrata fra i plessi il personale beneficiario della posizione economica di cui all'art. 7 comma 3, del CCNL 7-12-2005, come tale tenuto a svolgere compiti particolari all'interno dell'istituto, nonché il personale disponibile ad assumere incarichi specifici di servizio.

Circa il personale beneficiario delle agevolazioni di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992 si tenga presente che la nuova L. n. 183/2010 (art. 24, comma 1, lett. b) prevede che il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere (e non al proprio).

Sostituzione degli assenti

In assenza di un limite temporale cogente previsto dalla normativa, tenendo presente la scarsità delle risorse annualmente assegnate, occorre individuare sede per sede le modalità di sostituzione del personale assente da parte dei colleghi - con prestazione di ore di servizio aggiuntivo da retribuire o da recuperare con riposi compensativi (art. 54 comma 4, CCNL) - oppure le condizioni organizzative che rendono necessaria la nomina di personale in sostituzione di assenti (ad esempio garantire la pulizia delle aule nelle settimane incluse nei 200 giorni di

attività didattica), individuando anche la durata temporale entro la quale è giustificata tale spesa.

7.4 Il Fondo dell'istituzione scolastica

Il fondo dell'istituzione scolastica è costituito dalla dotazione finanziaria che ogni istituto ha a disposizione per la retribuzione delle attività prestate dal personale in aggiunta al normale orario di servizio previsto dal contratto e retribuito con le competenze fisse mensili.

Oggetto di contrattazione sono i criteri per la ripartizione delle risorse e per l'attribuzione dei compensi accessori, nonché i criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività tenendo presenti l'intensificazione delle prestazioni e i ritorni pomeridiani.

All'interno del sistema premiante dell'istituto, i criteri di assegnazione delle risorse del fondo assumono una particolare rilevanza.

Infatti la gestione ottimale delle risorse umane richiede un sistema di incentivi anche economici per la valorizzazione di quella parte di personale più disponibile ad assumere impegni per la piena attuazione del P.O.F. e per il supporto all'attività scolastica.

Le attività che danno diritto all'accesso al fondo sono delineate nell'art. 88 del CCNL e si possono sintetizzare come segue.

7.4.1 *Personale docente*

Flessibilità organizzativa e didattica, turnazioni, diversa scansione dell'ora di lezione

Ferma restando l'esclusione di una distribuzione "a pioggia" del fondo, in quanto contraria alla *ratio* del fondo stesso, è possibile attribuire compensi in misura forfetaria al personale docente qualora l'attività di lezione prevista dal P.O.F. richieda la turnazione, il frazionamento dell'orario nell'arco della giornata, una durata della lezione inferiore ai sessanta minuti (sistema degli "spazi" nella scuola secondaria) con conseguenti modalità di recupero in attività curriculari obbligatorie della frazione oraria mancante al pieno espletamento dell'orario di cattedra.

Attività aggiuntive di insegnamento

Le attività aggiuntive di insegnamento possono essere programmate per il recupero degli alunni in difficoltà di apprendimento, per corsi di approfondimento o di sostegno all'eccellenza, per attività individualizzate, laboratori, lavori di gruppo, attività di integrazione degli alunni stranieri (vedi par. 6.6 e ss.).

Tali attività, proposte dal consiglio di classe e deliberate dal collegio dei docenti, vanno svolte in orario eccedente il normale orario di cattedra.

Attività aggiuntive non di insegnamento

Le attività aggiuntive non di insegnamento sono costituite da tutti gli impegni che vengono assunti dagli insegnanti per la partecipazione a commissioni del

collegio dei docenti finalizzate alla realizzazione di progetti particolari previsti dal P.O.F.

Perché siano retribuibili esse vanno prestate dai docenti al di fuori delle ottanta ore di attività funzionali all'insegnamento previste nel piano annuale (vedi la trattazione specifica nel par. 5.3).

7.4.2 Personale non docente

Prestazioni aggiuntive di lavoro oltre l'orario d'obbligo

Allo scopo di meglio assicurare la vigilanza sugli alunni e la collaborazione con i docenti, può essere adottata la flessibilità di cui all'art. 53 del CCNL: nei periodi di lezione l'orario settimanale può prevedere una o più ore di straordinario programmato, finalizzato anche alla sostituzione degli assenti.

Queste ore eccedenti entrano nel conguaglio mensile e sono recuperate con la riduzione dell'orario in altri periodi o con il godimento di giornate di riposo nei periodi di sospensione delle lezioni.

Ugualmente, nel limite delle risorse disponibili, si può disporre che siano retribuite le ore aggiuntive di lavoro prestate per la sostituzione dei colleghi assenti o per favorire la partecipazione delle famiglie alla vita della scuola (es.: riunioni serali di genitori); le stesse ore aggiuntive, con il consenso dei lavoratori, possono essere recuperate con riposi compensativi (art. 54 comma 4, CCNL).

Intensificazione di prestazioni lavorative dovuta a particolari forme di organizzazione dell'orario di lavoro

Si intende per intensificazione il maggior carico di lavoro di un determinato dipendente all'interno del normale orario di servizio.

A titolo esemplificativo possono essere riconosciute come intensificazione le seguenti attività:

- attuazione di progetti volti al miglioramento della funzionalità organizzativa, amministrativa, tecnica e dei servizi generali dell'unità scolastica;
- attività di assistenza alla persona (bambini scuola infanzia, allievi disabili);
- compiti legati alla sicurezza (figure sensibili per operazioni antincendio o di primo soccorso).

A tali mansioni è assegnato prioritariamente il personale beneficiario della posizione economica di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL 7-12-2005 o il personale incaricato di servizio specifico sulla base dei criteri stabiliti in contrattazione.

Le attività elencate non costituiscono le sole che possono essere incentivate con l'accesso al fondo; è lasciata all'istituzione scolastica notevole flessibilità nella definizione delle attività stesse dall'art. 88, relativo a "*compensi per il personale docente educativo ed ATA per ogni altra attività deliberata dal consiglio di circolo o d'istituto nell'ambito del P.O.F.*".

Il criterio che il D.s. deve adottare nella gestione degli incentivi è il ritorno positivo sulla scuola delle attività incentivate.

7.6 Le materie oggetto di informazione preventiva

Alle materie sopra descritte, alcune delle quali restano alla contrattazione come le modalità di esercizio dei diritti sindacali, la sicurezza nei luoghi di lavoro o i criteri per la ripartizione del fondo d'istituto, se ne affiancano altre le quali continuano ad essere oggetto di informazione preventiva annuale del dirigente scolastico alla RSU di istituto:

- a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
- b) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;
- c) utilizzazione dei servizi sociali;
- d) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché contingenti di personale previsti dall'art. 2 dell'accordo sull'attuazione della L. n. 146/1990;
- e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto o con altre risorse derivanti da convenzioni ed accordi;
- g) criteri di retribuzione e utilizzazione del personale impegnato nello svolgimento delle attività aggiuntive.

7.7 Il D.Lgs. n. 150/2009 nel solco delle riforme della PA

Con l'avvento dell'autonomia scolastica e l'introduzione della contrattazione d'istituto, la somma delle materie oggetto di contrattazione integrativa, di informazione preventiva nonché successiva ha fatto assumere alla presenza sindacale all'interno della scuola caratteri di pervasività pesanti, talvolta ostacolanti *“la gestione delle risorse finanziarie e strumentali”*, *“gli autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane”*, *“l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale”* che la normativa annovera tra i compiti del dirigente scolastico (art. 25, commi 2 e 4, D.Lgs. 165/2001).

Come sopra esposto, tale situazione è stata modificata dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”* - entrato in vigore il 15 novembre 2009 (vedi par. 7.2.2).

Il decreto non si limita alla revisione della contrattazione integrativa ma, in forza della delega conferita dalla L. n. 15/2009, ha introdotto importanti innovazioni di sistema nella disciplina del lavoro pubblico aggiornando le *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* delineate nel D.Lgs. n. 165/2001.

Esso avvia il terzo dei processi di riforma che negli ultimi due decenni hanno investito, in modo non sempre lineare, la pubblica amministrazione:

- il primo prese avvio dalla legge delega n. 421/1992, il cui provvedimento attuativo fu il D.Lgs. n. 29/1993, che aprì la strada alla privatizzazione e alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro;

• il secondo prese avvio dalla legge delega n. 59/1997: il conseguente D.Lgs. n. 80/1998 introdusse sostanziose modifiche nel corpo del D.Lgs. n. 29/1993 rafforzando il ruolo della dirigenza ma anche il peso della contrattazione².

Il nuovo D.Lgs. n. 150/2009 si articola su cinque Titoli, che evidenziano gli ambiziosi progetti di modernizzazione della macchina pubblica:

- 1) principi generali;
- 2) misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- 3) merito e premi;
- 4) nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche;
- 5) norme finali e transitorie.

Il Titolo di più immediato interesse per la scuola è il quarto perché contiene le norme che:

- riconducono alla dirigenza le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro (art. 34);
- riformano le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa (artt. 54 e ss.);
- modificano le disposizioni inerenti i procedimenti disciplinari e introducono nuove gravi sanzioni per comportamenti illeciti dei pubblici dipendenti, dirigenti inclusi (artt. 67 e ss.: vedi par. 9.3.3 e ss.).

Il paragrafo 7.8.3 è sostituito dal seguente:

7.8.3 Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Ad evitare un massiccio ricorso alla giustizia ordinaria lo stesso D.Lgs. n. 165/2001, all'articolo 65, aveva introdotto nelle controversie individuali di lavoro il tentativo obbligatorio di conciliazione: *“Per le controversie individuali il tentativo obbligatorio di conciliazione... si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi”*.

Tutta la materia è stata tuttavia innovata dalla recente legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro), entrata in vigore il 24 novembre.

L'art. 31, comma 9, di tale legge:

- abroga l'art. 65 del D.Lgs. n. 165/2001, “Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali”, nonché l'art. 66 “Collegio di conciliazione”.
- sostituisce le norme del codice di procedura civile che precedentemente regolavano le procedure per la conciliazione obbligatoria, rendendola facoltativa ed istituendo ulteriori modalità facoltative di conciliazione e di arbitrato.

Rinviamo al par. 12.2.5 per una più completa trattazione dell'argomento.

² L'art. 2 del D.Lgs. n. 80/1998 stabilisce che “eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario”.