

Contrattazione di Istituto: è possibile prevedere quote di riserva?

Data: 09/12/2019

Area Tematica: Relazioni sindacali, contenzioso

Argomenti: ♦RSU e relazioni sindacali: contrattazione d'istituto

Keywords: #pbb #riserva #sforino #quota #concordare #parto #compensare #scopare #ravvedere #clausola #merce

Domanda

In fase di contrattazione la parte sindacale ha sollevato il problema della presenza nel calcolo del FIS della previsione di una quota di riserva pari al 2%, per eventuali necessità che si potrebbero verificare in corso d'opera. Procedura peraltro usata anche nelle contrattazioni degli anni precedenti.

Si chiede, pertanto, è veramente vietato prevedere quote di riserva nella contrattazione di Istituto?

Grazie.

Risposta

Nella contrattazione collettiva integrativa vale ciò che costituisce materia dell'accordo tra le parti, a due sole condizioni che l'accordo sia legittimo, e cioè che rispetti eventuali vincoli posti dalla legge, e che non modifichi istituti contrattuali già definiti a livello di contratto superiore.

Applicando questa premessa al caso presentato nel quesito, si può riconoscere l'opportunità di stabilire un fondo di riserva (tra l'altro molto contenuto) alla semplice condizione che le due parti contraenti ne ravvedano l'utilità e condividano la scelta.

Per favorire questa soluzione non basta prevedere l'istituzione del fondo, occorre anche definire un'apposita clausola che definisca a quale scopo il fondo potrebbe essere destinato e quale sia la procedura da adottare per utilizzarlo.

Ad esempio si potrebbe concordare di destinarlo a specifiche attività e non ad altre, come le attività di recupero degli alunni o di alfabetizzazione degli stranieri e così via, ovviamente nei casi in cui risulti che le risorse contrattate non riescano a compensare tutte le attività svolte. Questo per quanto riguarda la destinazione. Per quanto attiene alla procedura andrebbe quanto meno concordato se il dirigente scolastico possa attingere al fondo in caso di bisogno, e poi dia alla parte sindacale l'informativa motivata circa quanto ha fatto, oppure se qualunque decisione nel merito del fondo debba essere preventivamente concordata al tavolo sindacale.

Si tratta di ipotesi diverse, ma tutte legittime nel momento in cui siano oggetto di un accordo tra le parti.

Quindi si consiglia di verificare la posizione della parte sindacale, alla luce di una clausola che potrebbe prevedere condizioni più o meno stringenti.

Se l'opposizione al fondo della parte sindacale non dovesse essere rimossa il dirigente scolastico potrebbe usare la rinuncia al fondo di riserva (che non costituirebbe una grossa perdita) come merce di scambio per far passare qualche altra decisione favorevole alla sua impostazione e magari anche più qualificante.

L'eventuale eliminazione del fondo richiederà un maggiore controllo delle attività individuate come meritevoli di essere compensate a carico del FIS, affinché i compensi orari o forfetari inseriti nel contratto non sforino le previsioni di spesa.

I contenuti di questo sito sono riservati; non è ammessa la loro ulteriore comunicazione, diffusione o pubblicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione su altri siti internet o attraverso testate giornalistiche) se non dietro esplicita autorizzazione della Direzione.