

*Direzione Contrattazione 1
UO Settori Conoscenza*

*Risposta a nota prot. n. 5352/1.8.e del 5/10/2020
Prot. ARAN E. n 0006076/2020*

Oggetto: quesiti in merito alla legittimità a fornire nominativi e compensi dei docenti e del personale ATA alle organizzazioni sindacali di comparto in regime di contrattazione integrativa.

Con la nota cui si risponde, codesto istituto scolastico chiede se, alla luce della vigente normativa in materia di trasparenza dell'attività amministrativa e in materia di protezione dei dati personali, recentemente modificata con il GDPR 679/2016 recepito con D. Lgs. N. 101/2018, sia legittimo fornire alle OO.SS., come da loro richiesta nella informazione sindacale successiva, i nominativi del personale scolastico e il compenso da ciascuno di essi percepito per l'impegno profuso nelle attività e nei progetti retribuiti con il fondo d'istituto.

Nel merito del quesito posto, sotto il profilo squisitamente contrattuale, questa Agenzia ritiene opportuno ricordare che in considerazione del nuovo quadro normativo in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la contrattazione collettiva nazionale ha attribuito una nuova connotazione all'istituto dell'informazione sindacale che, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 19/4/2018, si configura come strumento propedeutico all'esercizio delle relazioni sindacali.

Tenuto conto che l'informazione è dovuta su tutte le materie oggetto di confronto e contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, la stessa si concretizza nella trasmissione delle notizie necessarie a consentire ai soggetti sindacali di poter compiutamente conoscere le questioni trattate, al fine di partecipare fattivamente ai successivi momenti relazionali che li vedono coinvolti.

In particolare, con riguardo al quesito posto, l'art. 22, comma 8, lett. b1) dello stesso CCNL prevede che siano materia di confronto "l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente,

educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'istituto". Su questi ultimi vi è quindi anche l'obbligo di assicurare preventivamente una compiuta informazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di prendere conoscenza della questione da affrontare, su richiesta dei soggetti sindacali o su iniziativa dell'amministrazione, in sede di confronto.

Si osserva inoltre che lo stesso CCNL sottoscritto il 19/4/2018 ha previsto all'art. 22 alcune materie di informazione successiva, tra le quali comunque non figurano più "i nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto" come sanciva l'art. 6 del CCNL del 29.11.2007. Ha previsto altresì che sia fornita una informativa sugli esiti del confronto o della contrattazione (art. 5, comma 5).

Si evidenzia, infine, che nel quadro della disciplina delle relazioni sindacali, l'art. 4, comma 5, del CCNL 19/4/2018 prevede che *"Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento"*.

Dal contenuto delle disposizioni sopra richiamate si ricavano le seguenti conclusioni:

- la disciplina pregressa relativa alle relazioni sindacali è stata sostituita integralmente dal nuovo dettato contrattuale;
- alla luce della nuova disciplina in materia di relazioni sindacali - che costituisce il nuovo ed esclusivo ambito applicativo di riferimento in materia - sussistono solo i seguenti obblighi in capo al datore di lavoro: a) fornire una compiuta informazione preventiva sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'istituto; b) attivare sugli stessi il confronto, secondo quanto disposto dall'art. 6, qualora richiesto dalle organizzazioni sindacali o proposto dalla stessa amministrazione contestualmente all'informativa; c) fornire una informazione successiva sugli esiti del confronto, qualora attivato, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Distinti saluti.

Il Dirigente
Paolo Matteini