

## ADEMPIMENTI IN CASO DI SCIOPERO

### COMUNICAZIONE VOLONTARIA

L'allegato al CCNL 26.5.1999 – di attuazione della legge 146/1990, unica intesa attualmente vigente sulla garanzia dei servizi minimi essenziali nel Comparto Scuola – prescrive che in occasione dello sciopero i dirigenti scolastici **debbano** invitare il personale a rendere **comunicazione volontaria** circa l'adesione allo sciopero stesso, entro il quinto giorno (trattandosi di sciopero di più comparti) successivo alla comunicazione della proclamazione. La comunicazione è volontaria: il dirigente scolastico è **tenuto a richiederla, ma il lavoratore non è obbligato a rispondere**.

È bene precisare che il Dirigente può richiedere solo la dichiarazione di adesione, ma non quella di “*non adesione*”. Quest'ultima può essere eventualmente resa, di sua iniziativa, dal lavoratore: in tal caso, secondo l'avviso espresso in analoga circostanza dalla Commissione di Garanzia, è da ritenersi vincolante.

### OBBLIGHI CONSEGUENTI L'EVENTUALE DICHIARAZIONE DI ADESIONE

Chi ha rilasciato la dichiarazione volontaria di aderire allo sciopero non ha più diritto ad essere considerato in servizio qualora decidesse di non scioperare dopo che la scuola ha già inviato alle famiglie la comunicazione sui livelli di servizio che è in grado di offrire.

In tutti gli altri casi vi è la possibilità di decidere l'adesione il giorno stesso dello sciopero (salvo che si sia rilasciata, di propria iniziativa, una dichiarazione di non adesione).

### LA COMUNICAZIONE ALLE FAMIGLIE

Il **dirigente scolastico**, anche tenuto conto delle eventuali dichiarazioni di adesione pervenutegli (ma non solo di quelle: ad esempio può tener conto dei tassi di adesione ipotizzabili in base alle pregresse azioni di sciopero), deve compiere una valutazione della prevedibile entità di riduzione del servizio scolastico, dando comunicazione – **almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero** – alle famiglie e all'Ufficio

2

Scolastico Regionale competente o all'ufficio eventualmente indicato da quest'ultimo, delle modalità di funzionamento o della sospensione del servizio, qualora non sia in grado di garantire il regolare svolgimento dell'attività didattica. È bene precisare che il singolo docente **non è tenuto** a comunicare alle famiglie la propria personale decisione di aderire o meno allo sciopero. Il **dirigente scolastico**, una volta definite le suddette modalità di funzionamento, deve renderle note a quei docenti che, **avendolo di propria iniziativa esplicitamente dichiarato**, saranno in servizio il giorno di effettuazione dello sciopero.

### SE ANCHE IL DIRIGENTE SCIOPERA

Dalla comunicazione all'Ufficio Scolastico Regionale dovrà altresì risultare se il **dirigente scolastico** aderirà allo sciopero (e questa dichiarazione preventiva è obbligatoria): ciò al fine di consentire all'Amministrazione di designare l'eventuale sostituto che, come indicato dall'articolo 2, comma 4, dell'allegato al CCNL 1999 sull'attuazione della legge 146/1990, potrà essere individuato in uno dei collaboratori (se non scioperante) o nel docente più anziano d'età **fra quelli in servizio** il giorno dello sciopero.

### MODIFICHE ALL'ORARIO DI SERVIZIO

Le modalità di funzionamento **possono prevedere** anche **una rimodulazione dell'orario di lavoro del personale** che è in servizio il giorno dello sciopero, mediante una diversa distribuzione della prestazione prevista per tale giorno (senza modificare la quantità delle ore di lavoro previste per ciascuno in quella giornata). In questo caso, ovviamente, deve esserne data tempestiva e preventiva informazione ai lavoratori interessati.

### COME ORGANIZZARE IL LAVORO DI CHI NON SCIOPERA

Nel caso in cui il dirigente scolastico non abbia ritenuto di dover sospendere il servizio scolastico, limitandosi ad avvertire le famiglie di non essere in grado di garantire il corretto svolgimento del servizio stesso, al personale che non aderisca allo sciopero spetteranno compiti di vigilanza degli alunni minori eventualmente presenti nell'istituzione scolastica.

Nell'utilizzo del personale non scioperante si deve tener presente l'esigenza di non sconfinare in azioni di “*sostituzione*” del personale che sciopera, poiché sarebbero classificabili come anti-sindacali (ad esempio, per gli alunni di sciopero ci si deve limitare alla mera sorveglianza, e non all'effettuazione di lezioni).

### CHE COSA COMPORTA LA DECISIONE DI SCIOPERARE

Il lavoratore che aderisce allo sciopero non è tenuto ad alcuna comunicazione in merito alla sua decisione: semplicemente, non si presenterà al lavoro. Chi sciopera, ovviamente non ha diritto alla retribuzione, ma è considerato **a tutti gli effetti giuridici in servizio**: ciò che viene meno è infatti la prestazione lavorativa, non

il rapporto di lavoro. Il personale, sia a tempo determinato che indeterminato, deve quindi vedersi valutata a tutti gli effetti – salvo quelli retributivi – la giornata di sciopero.

### **PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI**

L'Accordo Nazionale Integrativo sottoscritto l'8.10.1999, tuttora operante, ha individuato i criteri generali per la determinazione dei **contingenti esclusivamente per il personale educativo e ATA**, in relazione a quelle attività per le quali è necessario assicurare le prestazioni indispensabili anche in caso di sciopero.

**Per il personale docente non è prevista alcuna analoga procedura**, dal momento che le attività da esso svolte non rientrano nell'ambito di prestazioni per le quali sia individuabile una modalità ridotta di erogazione. È bene precisare che le garanzie individuate dall'accordo del 1999 si applicano **soltanto** nel caso in cui nel periodo di indizione dello sciopero **sia necessario** – in relazione al tipo di scuola – salvaguardare alcune **specifiche attività** individuate come funzionali:

- all'effettuazione degli scrutini ed esami, con particolare riferimento agli esami finali;
- alla vigilanza sui minori durante il servizio di refezione nel caso in cui il servizio sia stato eccezionalmente mantenuto;
- alla vigilanza degli impianti e delle apparecchiature il cui funzionamento non possa essere interrotto senza pericolo per le persone o le apparecchiature stesse;
- alla cura e l'allevamento del bestiame nelle aziende agrarie annesse agli istituti professionali;
- all'allontanamento e lo smaltimento di rifiuti tossici e radioattivi;
- al pagamento degli stipendi al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- ai servizi indispensabili agli alunni convittori e semi convittori nelle istituzioni educative, con particolare riferimento alla vigilanza nelle ore notturne ed alla mensa.

Ricordiamo che la determinazione dei contingenti di cui sopra non è atto unilaterale del Dirigente, ma è demandata alla **contrattazione d'istituto** (art. 6, comma 2, lett. j, del CCNL).