



Segreteria Generale

Prot. 257

Oggetto: Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021. **PROPOSTE DI MODIFICA.**

Roma, 12 settembre 2022

Al dott. Antonio Naddeo

Presidente ARAN

**ROMA**

Facendo seguito a quanto già argomentato in occasione dell'incontro del 7 settembre u.s., le riporto, di seguito, le criticità rilevate nella proposta inviata.

Le stesse attengono alla Sezione Scuola. Per quanto attiene alla PARTE COMUNE, rimane generica la formulazione relativa all'estensione della normativa specifica relativa al lavoro agile, non essendo, la stessa, stata oggetto di condivisione, ma di semplice scambio di proposizioni.

Preliminarmente, la bozza presentata dall'ARAN sulla responsabilità disciplinare del personale docente disattende, a nostro giudizio, le disposizioni contenute nell'Atto di Indirizzo del 17 maggio scorso ed i rimandi previsti dallo stesso provvedimento (cfr. art.29 del CCNL del 2016/2018, comma 3 dell'art.55 del D.lgs. 165/2001).

Si rileva l'assenza di un "impianto" (ufficio) che si ponga in condizione di terzietà, in modo da assicurare le garanzie basiche di imparzialità per il lavoratore. Risultano ugualmente assenti i rimedi contro i provvedimenti disciplinari assunti a carico del personale scolastico, diversi da quelli esperibili in sede giurisdizionale. Manca, inoltre, una procedura di conciliazione che si ponga come rimedio, (filtro), esperibile agevolmente (tentativo di conciliazione), sia nei tempi che nei modi.

Il personale docente risulta così esposto al potere disciplinare del dirigente scolastico che, caso unico nel panorama della disciplina pubblicistica, vanta un potere assoluto contrastabile solo in sede giurisdizionale. La mole del contenzioso giudiziale ne è la più esplicita e tangibile dimostrazione.

Inoltre, è ugualmente carente l'aspetto regolativo teso a tutelare pienamente la libertà di insegnamento, norma di rango costituzionale. Quella proposta è intangibile, esageratamente generica ed ipotizza i 'comportamenti', senza qualificarli, che non possono essere sanzionati.

Inoltre, è opportuno ristabilire un sistema chiaro di garanzie, a favore del personale docente, che consenta l'applicazione di sanzioni in caso di illecito ma che garantisca lo stesso, in caso di abuso dell'azione disciplinare da parte del Dirigente scolastico, prevedendo specifiche azioni di tutela e risarcitorie.

Nel merito – SEZIONE SCUOLA

Art.1 – Destinatari

“...e non disciplinati nella presente Sezione, occorre fare riferimento a quanto previsto nella Parte comune...”  
Se vale la specificità, non si comprende il rimando che andrebbe cassato.

- Obblighi del docente

1. La parte relativa a “...*garanzia della libertà di insegnamento...*”, va specificata nei contenuti

Let. b

“...*le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'istituzione stessa...*” Il concetto non appare comprensibile.

Let. c

“*favorire ogni forma di informazione...* Non sono chiare le modalità con cui si esplicitano informazione e collaborazione.

Let. d

“...*adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze...*” Non avendo chiare quelle che possono essere tali formalità, si esprimono forti perplessità legate anche ai pronunciamenti della Cassazione in materia.

Let. k

“*garantire la partecipazione ai lavori delle commissioni...*” Trattandosi di atti ricettizi, ogni adempimento è legato all'accettazione dell'incarico.

Art.2 – Codice disciplinare

1. “*I docenti non possono essere sanzionati per comportamenti che rientrano nell'esercizio della libertà di insegnamento*”. E' uno dei punti di maggiore delicatezza dell'intero impianto, per cui va chiarito in maniera precisa quali sono i comportamenti.

Let. g

“*insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati...*” Non si comprende a chi spetti il compito e le modalità con cui lo stesso viene accertato.

Let. i

“*Violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi ...*”. L'impianto sanzionatorio deve fondare su sanzioni certe e ben definite.

Punto 4

“*La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni...*”. Non è specificato a chi compete irrogare la sanzione e, come già detto in premessa, quali garanzie vengono disposte a favore del dipendente incolpato.

Let. d

“Svolgimento di attività che, durante lo stato di malattia o di infortunio, ritardino il recupero psico-fisico”. Non vengono specificate le modalità con cui deve essere esperito l'accertamento e sulla base di cosa.

Punto 5

“La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a d un massimo di 15 giorni...” Analogamente alle fattispecie esaminate in precedenza, non viene specificato da chi viene comminata la sanzione. Risulta, parimente, assente ogni elemento di garanzia a favore dell'incolpato.

Lett. e – f

“fino a due assenze ingiustificate...”

“Ingiustificate assenze...”. In entrambe i casi non si soglie il senso del comportamento omissivo prefigurato trattandosi di comportamenti non definiti nemmeno temporalmente (in quale periodo devono collocarsi?)

Punto 9 – 2 Licenziamento senza preavviso

Lett.e – *Condanna anche non passata in giudicato.*

Non contempla la fattispecie che ricorre in caso di successiva assoluzione. Pertanto, appare del tutto incongrua la sanzione che va prevista solo nel caso di condanne passate in giudicato.

Poste queste premesse, la Uil Scuola ritiene necessario ‘indire una sessione negoziale specifica’ per disciplinare l’ambito trattato che non può che riprendere la filosofia posta a base del T.U. sulla scuola. Solo aderendo all’idea che il contratto sia modificativo della legge, è possibile dare seguito agli impegni contrattuali assunti nel 2016 (cfr. art.29).

La Segreteria nazionale