

Da: valdera@uilscuola.it  
Oggetto: Re: RINNOVO CCNL - IL SINDACATO IMPONE UN CAMBIO DI PASSO ALL'ARAN e ATA  
Data: 20/10/2022 09:39:24

I. C. "Sandro Pertini" Capannoli (PI) Prot. 0013243 del 20/10/2022 II-10 (Entrata)
--

**Alle scuole del territorio -**

**Al personale Docente e Non Docente**

**LA FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA**

**RINNOVO CCNL: è ripreso ieri il negoziato tra i Sindacati scuola e l'ARAN - IL SINDACATO IMPONE UN CAMBIO DI PASSO ALL'ARAN**

**BLOCCATO IL TENTATIVO DI RAZIONALIZZARE NELLA PARTE COMUNE LE NORME RIGUARDANTI IL PERSONALE ATA A TEMPO INDETERMINATO CON UNA SERIE DI PROPOSTE E UN ARTICOLATO PEGGIORATIVI E IRRECEVIBILI**

*Prende sostanza quanto sempre sostenuto dalla Federazione Uil Scuola Rua - Contrattualizzare separatamente i quattro settori: scuola, università, ricerca e afam*

E' ripreso ieri il negoziato tra i Sindacati scuola e l'ARAN per il rinnovo del CCNL. Si è trattato dell'ottavo incontro finalizzato alla trattazione del "Rapporto di Lavoro".

La bozza predisposta dall'ARAN è stata incentrata sulla separazione dei diversi istituti giuridici del personale ATA a tempo indeterminato (*contratto di lavoro, ferie, permessi, congedi, etc.*) da quella del personale a tempo determinato e dei docenti (AFAM incluso). Un elaborato fatto di 18 articoli che ha tentato di omogeneizzare gli ambiti comuni di tutto il personale non docente appartenente ai quattro comparti.

Un'operazione risultata, da subito, di difficilissima realizzazione, considerata la diversità degli ambiti trattati e, oltre che politicamente scorretta, tesa a proporre un articolato in molte sue parti assolutamente irricevibile.

Di seguito, ai soli fini esemplificativi, alcune criticità:

- *I permessi per motivi personali non sono più un diritto ma una "concessione" e solo per "particolari" motivi. A parte la gravità di un diritto derubricato in concessione, addirittura l'amministrazione stabilirà quali siano i "particolari" motivi;*
- *L'eliminazione dell'assenza per malattia retribuita per 9 mesi al 100%, del 90% per i tre mesi successivi e al 50% negli ulteriori sei mesi;*
- *L'impossibilità di ricorrere ad una visita specialistica, esaurite le 18 ore disponibili, in assenza di una patologia. (Dunque una mammografia fatta da una lavoratrice come atto di prevenzione non sarà possibile se non attingendo alle ferie, che, se non concesse, potrà essere effettuata soltanto con un permesso senza retribuzione);*
- *Le ferie definite come diritto irrinunciabile, ma se non usufruite dopo l'8° mese nell'anno scolastico successivo non possono più essere godute;*
- *Gli 8 giorni per la partecipazione a concorsi ed esami non sono più comprensivi del viaggio;*
- *Il mancato recepimento delle nuove regole sui congedi parentali introdotti dalla legge 105 del 13 agosto 2022.*

La Federazione Uil Scuola Rua, prima ancora di trattare il merito della proposta, ha preliminarmente chiesto al Presidente dell'ARAN di chiarire il tema delle risorse finanziarie a disposizione per il rinnovo del CCNL. Al riguardo, ha precisato di aver evitato, unitamente alle altre Organizzazioni sindacali, il tentativo, da parte dell'Amministrazione, di sottrarre ben 389 milioni di euro facendoli confluire nel Fondo MOF.

Situazione, questa, che avrebbe fatto "saltare" la trattativa, rinviandola ulteriormente.

In relazione alle problematiche finanziarie, il Presidente dell'Aran ha comunicato che la modifica dell'Atto di Indirizzo è all'esame del Ministero dell'Economia e Finanza, per cui, solo dopo aver superato questo passaggio sarà rimesso nella disponibilità dell'Agenzia per la definizione della trattativa. La Federazione Uil Scuola Rua ha specificato che, attualmente, permane il problema della (de)finalizzazione di tali fondi per la loro piena confluenza nelle risorse a disposizione del contratto. La dichiarazione a verbale inserita dalla Uil Scuola nel CCNI sul FMOF ha inteso stigmatizzare tale aspetto.

Valutando la lentezza con cui procede il negoziato, ha proposto di focalizzare l'attenzione unicamente su alcuni temi (*formazione, ordinamento professionale ATA, contrattualizzazione degli AT in servizio presso gli IC, ripristino della mobilità verticale del personale ATA e riordino del procedimento disciplinare del personale docente*), senza alterare la struttura regolativa dell'ultimo CCNL (quello del 2016/2018).

La Federazione Uil Scuola Rua ha dichiarato di essere molto attenta nel difendere il ruolo della Comunità Educatrice che dovrà essere protetta da quanti intendono manometterne la sua integrità.

Una critica dura è stata espressa sulla separazione del personale in relazione alla tipologia di contratto adottato (tempo determinato/indeterminato). Un obiettivo da perseguire non solo per motivi di giustizia, ma anche di equità nei riguardi dell'altissimo numero di precari (30% del totale) che contribuiscono al funzionamento della scuola statale.

Inoltre, la struttura della retribuzione va opportunamente salvaguardata, preservando il meccanismo delle anzianità economiche. che solo il personale della scuola ha conservato, a differenza degli altri lavoratori dei comparti del pubblico impiego.

La Federazione Uil Scuola Rua - rappresentata da Giancarlo Turi, Roberto Garofani, Pasquale Raimondo e Fabiana Bernabei (RUA) - resta in attesa che il prosieguo del negoziato riparta dai SETTORI, con una regolamentazione specifica dei lavori in maniera del tutto

analoga a quanto già fatto in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale.

L'ARAN è stata rappresentata dal Presidente Antonio Naddeo e dalla Dott.ssa Maria Vittoria Marongiu.

Le trattative proseguiranno nel corso della prossima settimana.

**I segretari provinciali di Pisa e Livorno  
Dott. Vanni Maria - Dott. Claudio Vannucci**

**Riceviamo su Pisa (Lunedì) Pontedera ( Giovedì) - Livorno (Lunedì) Portoferraio (Martedì)  
previo appuntamento telefonico**

**1° lunedì del mese e 3° mercoledì del mese presenza di avvocato per consulenza legale**

---

**P.S. si prega la massima diffusione tra il personale docente e non docente e la sua pubblicazione all'albo sindacale**

**Clausola di riservatezza**

**Le informazioni contenute o allegate al presente messaggio sono dirette unicamente ai destinatari sopra indicati. In caso di ricezione da parte di persona diversa è vietato qualunque tipo di distribuzione o copia. Chiunque riceva questa comunicazione per errore è tenuto ad informare immediatamente il mittente e a distruggere il messaggio.  
D.L.vo 196/2003**

---

**Ricordiamo che la non pubblicazione del documento costituisce comportamento antisindacale, che ostacola e lede gli interessi collettivi di cui la scrivente O.S. è portatrice, impedendo di fatto un esame congiunto delle istanze avanzate dalla medesima e la regolare informazione delle attività svolte dal nostro sindacato, così incidendo sull'esercizio della libertà sindacale costituzionalmente garantito (art. 39), anche a tutela del pluralismo sindacale e precludendo alla scrivente di svolgere il suo ruolo istituzionale, in spregio agli obblighi di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., cui deve essere improntato il comportamento delle parti nel corso della trattativa e della negoziazione delle condizioni contrattuali, ai fini della concreta realizzazione delle rispettive posizioni (cfr. *Cass. Civ. 02/01/2020, n. 1*; *Cass. Civ. 17/06/2014, n. 13726*; *Cass. Civ. 20/08/2019, n. 21537/2019*; *Cass. Civ., Sez. Un., 12 giugno 1997, n. 5295*)  
In caso di inadempienza saremmo costretti a formalizzare DIFFIDA per comportamento antisindacale a mezzo del nostro avvocato Alessandro Frangiamore ( art 28 L. 300/1970)**