- **Oggetto:** Contratto Personale ATA, le ore aggiuntive devono essere sempre recuperate o retribuite
- **Data ricezione email:** 09/09/2026 19:37
- **Mittenti:** UIL Scuola Bologna - Gest. doc. - Email: bologna@uilscuola.it, UIL UNIONE ITALIANA LAVORATORI - Gest. doc. - Email: bologna@uilscuola.it, UIL SCUOLA Policano Francesco - Gest. doc. - Email: bologna@uilscuola.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':**
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** UIL Scuola Bologna <bologna@uilscuola.it>

Allegati

File originale	Bacheca digitale?	Far firmare a	Firmato da	File firmato	File segnato
Logo UIL Scuola Bologna DEF.jpg	NO			NO	NO
Logo-fiducia-768x381.png	NO			NO	NO
Contratto Personale ATA - le ore aggiuntive devono essere sempre recuperate o retribuite.pdf	NO			NO	NO

Testo email

BOIC874008 - A4B5971 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0014994 - 11/09/2026 - II.10 - E

CLICCA QUI PER I CONTATTI

Nell'incontro di oggi sulla parte normativa, la UIL Scuola ha chiesto fino a quattro mesi per fruire dei riposi compensativi, stop all'orario giornaliero frazionato e il riconoscimento di sabato e domenica per i precari che completano l'orario settimanale.

Si è svolto il **9 settembre 2026**, presso l'ARAN, un nuovo incontro del tavolo tecnico dedicato alla revisione della parte normativa del CCNL relativa al personale ATA.

Nel corso dell'incontro, la UIL Scuola ha richiamato la necessità di intervenire su alcune disposizioni contrattuali che, alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni, presentano criticità applicative, necessitano di maggiore chiarezza o richiedono un aggiornamento.

Per la UIL Scuola, il rinnovo contrattuale deve rappresentare l'occasione per **rafforzare le tutele del personale ATA, rendere più chiare le norme e ridurre le incertezze interpretative** che ancora oggi determinano applicazioni difformi tra le istituzioni scolastiche.Il confronto odierno ha riguardato, in particolare, **gli articoli da 51 a 61 del CCNL 2006/2009 e gli articoli da 61 a 70 del CCNL 2019/2021**, con un approfondimento sui principali istituti che regolano il rapporto di lavoro del personale ATA.

Il tavolo tecnico dedicato al personale ATA proseguirà con l'esame della restante parte normativa del contratto, con particolare riferimento alle disposizioni che riguardano l'ordinamento professionale.
La UIL Scuola continuerà a portare al confronto le proprie proposte con l'obiettivo di superare le criticità ancora presenti, rafforzare le tutele e valorizzare professionalmente tutto il personale ATA.

BOIC874008 - A4B5971 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0014994 - 11/09/2026 - II.10 - E

ORARIO DI LAVORO E RECUPERI
Particolare attenzione è stata dedicata all'**organizzazione dell'orario di lavoro**. Il CCNL prevede diverse forme di articolazione – orario flessibile, plurisettimanale e turnazioni – nell'ambito del piano delle attività predisposto dal DSGA e adottato dal dirigente scolastico.

Per la UIL Scuola è necessario **rafforzare la prevedibilità dell'orario individuale**, prevedendo che eventuali variazioni dei turni e degli orari già programmati siano comunicate con congruo anticipo e motivate da effettive esigenze organizzative, fatte salve le situazioni imprevedibili e urgenti.

Sul tema delle **prestazioni eccedenti e dei riposi compensativi**, è stata evidenziata la necessità di garantire che le ore effettivamente prestate e autorizzate non vadano perdute qualora l'Amministrazione non consenta il recupero nei tempi previsti. La UIL Scuola ha proposto, in particolare, di **estendere fino a quattro mesi il termine entro il quale fruire dei riposi compensativi maturati** e di prevedere che, qualora il recupero non sia possibile per motivate esigenze di servizio, venga individuato un periodo alternativo per la loro fruizione.

Resta per noi fermo il principio che **le prestazioni aggiuntive regolarmente autorizzate devono in ogni caso trovare riconoscimento**, attraverso il recupero o, laddove questo non sia possibile per esigenze dell'Amministrazione, attraverso la relativa retribuzione.

Abbiamo inoltre evidenziato la necessità di scrivere nel contratto che **non è possibile frazionare l'orario di servizio giornaliero.**

PART-TIME, ATTIVITÀ AGGIUNTIVE E SECONDO LAVORO
È stata inoltre evidenziata la necessità di rivedere alcune disposizioni relative al personale in **regime di part-time**.

In particolare, la UIL Scuola ha chiesto di **valutare il vincolo che attualmente esclude il personale a tempo parziale dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo**, verificando la possibilità di consentirne lo svolgimento quando compatibile con l'articolazione e la durata della prestazione lavorativa.
È stata inoltre sottolineata la necessità di **distinguere la posizione del personale di ruolo che ha scelto o ottenuto la trasformazione del rapporto in part-time da quella del personale a tempo determinato assunto direttamente su spezzone orario**. Si tratta di situazioni diverse che, per la UIL Scuola, non possono essere automaticamente ricondotte alla medesima disciplina, soprattutto per quanto riguarda l'accesso alle attività e agli incarichi aggiuntivi.

La UIL Scuola ha chiesto anche di inserire nel contratto una disciplina più chiara sulle **modalità di computo delle assenze per il personale in part-time**, con particolare riferimento, ad esempio, alla **malattia, ai congedi parentali e agli altri istituti di assenza**, tenendo conto delle diverse articolazioni del part-time, orizzontale, verticale e misto, ed evitando interpretazioni difformi tra le istituzioni scolastiche. La stessa proposta UIL Scuola evidenzia espressamente la necessità di chiarire come tali istituti debbano essere computati per chi è in regime di part-time.
Sul tema dello svolgimento di **una seconda attività lavorativa**, è stata infine evidenziata l'opportunità di aggiornare il testo contrattuale attraverso un espresso coordinamento con la normativa vigente in materia di **incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi e conflitto di interessi**, chiarendo anche i casi nei quali sia necessaria l'autorizzazione e quelli nei quali sia sufficiente la comunicazione all'Amministrazione.

PERSONALE ATA A TEMPO DETERMINATO – COMPLETAMENTO DELL'ORARIO E GIORNI FESTIVI
Uno specifico approfondimento ha riguardato il **personale ATA a tempo determinato**.

L'attuale CCNL stabilisce che, quando il dipendente completa l'intero orario settimanale ordinario, ha diritto al pagamento della domenica.
La UIL Scuola ritiene necessario superare l'attuale distinzione tra riconoscimento economico e riconoscimento giuridico della giornata, proponendo che, in caso di completamento dell'intero orario settimanale ordinario, **la domenica sia non soltanto retribuita, ma anche computata nell'anzianità di servizio**.

È stata inoltre posta la questione del **sabato nelle istituzioni scolastiche che adottano la settimana corta**. Per la UIL Scuola, quando il personale a tempo determinato completa integralmente l'orario settimanale previsto, **anche il sabato non**

lavorativo derivante dall'articolazione dell'orario su cinque giorni deve essere riconosciuto ai fini economici e giuridici, evitando che una diversa organizzazione della settimana lavorativa determini una penalizzazione per il personale.

La nuova formulazione dovrebbe, infine, recepire direttamente nel CCNL il principio secondo cui il **completamento dell'orario può essere realizzato anche attraverso rapporti di lavoro presso più istituzioni scolastiche**, purché riferiti al profilo della medesima Area, evitando che una questione già affrontata negli anni attraverso chiarimenti amministrativi continui a essere lasciata fuori dal testo contrattuale.

PERIODO DI PROVA

La UIL Scuola ha inoltre richiamato alcune criticità della nuova disciplina del **periodo di prova**. Il CCNL 2019-2021 prevede durate differenziate in relazione all'Area di appartenenza e contempla la possibilità che il periodo di prova possa essere **rinnovato o prorogato, alla scadenza, per una sola volta**.

Su questo aspetto, la UIL Scuola ha chiesto di **rafforzare le garanzie del lavoratore**, evitando che il rinnovo o la proroga possano tradursi in una possibilità sostanzialmente discrezionale dell'Amministrazione. È necessario individuare **condizioni e motivazioni precise** che possano giustificare tale decisione, garantendo al dipendente certezza sulla durata e sulla conclusione del periodo di prova.

È stata inoltre posta attenzione alla disciplina relativa alla **malattia durante il periodo di prova**. Il contratto stabilisce che, decorso il periodo massimo di conservazione del posto, il rapporto *può* essere risolto dall'Amministrazione. Per la UIL Scuola, proprio il carattere non automatico della risoluzione rende necessario prevedere **garanzie e criteri chiari**, tenendo conto della situazione del lavoratore e delle concrete prospettive di ripresa del servizio.

INCARICHI A TEMPO DETERMINATO DEL PERSONALE DI RUOLO

Un ulteriore punto ha riguardato la possibilità per il **personale ATA di ruolo di accettare incarichi a tempo determinato** in altro profilo o Area. La disciplina vigente consente tale possibilità per incarichi di durata non inferiore al 30 giugno o al 31 agosto, con il mantenimento, senza assegni, della titolarità per il periodo previsto dal contratto.

La UIL Scuola ha evidenziato la necessità di **rafforzare le tutele del lavoratore** nei casi in cui, dopo l'accettazione dell'incarico e il conseguente collocamento in aspettativa senza assegni sul posto di titolarità, emergano successivamente errori dell'Amministrazione nella procedura di individuazione, o comunque cause non imputabili al dipendente che impediscano la prosecuzione dell'incarico.

Occorre evitare che una circostanza indipendente dalla volontà del lavoratore possa determinare **la perdita dell'incarico a tempo determinato e, contemporaneamente, l'impossibilità di rientrare tempestivamente sul posto di titolarità**. Per questo abbiamo chiesto che il contratto preveda espressamente il diritto al rientro nella posizione di provenienza quando la cessazione dell'incarico derivi da cause non imputabili al lavoratore.

La UIL Scuola ha inoltre ribadito una criticità già sollevata in occasione del **CCNL 2019-2021, che non abbiamo sottoscritto**: la scelta di consentire l'accettazione dell'incarico esclusivamente su posto intero, senza riconoscere in maniera adeguata la possibilità di accettare **incarichi su spezzone orario**, continua a rappresentare per noi una **limitazione ingiustificata e penalizzante**.

Impedire o limitare questa possibilità significa infatti ridurre le opportunità professionali del personale di ruolo, anche quando lo spezzone risulti pienamente compatibile con le esigenze del lavoratore e con la natura dell'incarico. **Abbiamo pertanto chiesto di superare tale vincolo e di consentire espressamente l'accettazione degli incarichi a tempo determinato anche su spezzone orario**, garantendo al personale ATA maggiori possibilità di crescita e mobilità professionale.

Per la UIL Scuola hanno partecipato Paolo Pizzo e Gianni Verga.

fonte: UIL Scuola

BOIC874008 - A4B5971 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0014994 - 11/09/2026 - II.10 - E

Da affiggere all'albo sindacale della scuola,

ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70