GRIC83200R - AF13402 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0027243 - 25/11/2026 - II.10 - E

UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE ATA PRESSO UN PLESSO DIVERSO DA QUELLO DI ASSEGNAZIONE IN OCCASIONE DELLA CHIUSURA PER CONSULTAZIONI ELETTORALI

Osservazioni e contestazione dell'orientamento applicativo ARAN ID 35944 del 10 dicembre 2025

La UIL Scuola Toscana ritiene che l'orientamento ARAN ID 35944 presenti criticità interpretative. Non è condivisibile una lettura che attribuisca al dirigente scolastico una facoltà automatica e generalizzata di spostare il personale ATA presso un altro plesso per il solo fatto che la sede di assegnazione sia chiusa per seggio elettorale. La continuità del servizio va garantita nel rispetto delle esigenze effettive, delle condizioni di lavoro e delle garanzie contrattuali.

1. ART. 61 CCNL E ASSEGNAZIONE AL PLESSO

L'art. 61 del CCNL 2019-2021 (18 gennaio 2024) disciplina il contratto individuale ATA e richiama, tra i suoi elementi, la sede di prima destinazione, anche provvisoria. La norma non può essere letta come attribuzione di un potere illimitato di modificare unilateralmente e senza criteri l'assegnazione ai plessi. Il rapporto di lavoro fa capo all'istituzione scolastica, ma la sede concreta incide sull'organizzazione e sulle modalità della prestazione e deve quindi essere considerata nell'esercizio dei poteri datoriali. L'interpretazione va inoltre coordinata con la disciplina delle relazioni sindacali del CCNL 2022-2024, senza isolare il richiamo all'art. 61.

2.LA SEDE DI SERVIZIO E L'ORARIO DI LAVORO QUALI ELEMENTI DEL RAPPORTO CONTRATTUALE

La sede di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro costituiscono elementi essenziali nella concreta definizione del rapporto di lavoro e delle modalità di svolgimento della prestazione. Una volta individuati e formalizzati nel contratto individuale sottoscritto dalle parti, non possono essere modificati o disattesi sulla base di una facoltà organizzativa esercitata in maniera automatica e indiscriminata.

L'eventuale modifica deve trovare fondamento in effettive, concrete e documentabili esigenze organizzative e di servizio, deve essere proporzionata rispetto alle necessità perseguite e deve rispettare le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

GRIC83200R - AF13402 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0027243 - 25/11/2026 - II.10 - E

Non è pertanto sufficiente richiamare genericamente la chiusura del plesso per consultazioni elettorali per ritenere automaticamente legittimo lo spostamento del personale ATA presso un'altra sede, né per modificare unilateralmente l'articolazione dell'orario di lavoro.

Il potere organizzativo del dirigente scolastico, pur riconosciuto dalla legge, non può tradursi nella possibilità di disattendere liberamente le condizioni contrattuali precedentemente definite e sottoscritte. Occorre una valutazione concreta delle esigenze dell'amministrazione e delle conseguenze che la modifica comporta per il lavoratore.

3. UTILIZZAZIONE TEMPORANEA E CHIUSURA PER SEGGIO

Occorre distinguere l'assegnazione ordinaria al plesso, l'utilizzazione temporanea presso altra sede per comprovate esigenze organizzative e la modifica stabile o sostanziale della sede. Sono fattispecie diverse: l'eventuale impiego temporaneo altrove deve essere motivato da esigenze concrete, limitato al tempo necessario e rispettoso delle condizioni contrattuali.

La chiusura per seggio elettorale non coincide automaticamente con l'inagibilità dei locali: nel primo caso gli spazi sono temporaneamente destinati a una finalità istituzionale, mentre nel secondo sussiste un'impossibilità oggettiva di utilizzo, spesso connessa alla sicurezza. La chiusura, da sola, non rende necessario trasferire tutto il personale ATA. Prima di disporre lo spostamento, la scuola deve verificare le necessità degli altri plessi, le attività effettivamente disponibili, la reale necessità di impiego, la coerenza con il profilo professionale e la possibilità di organizzare diversamente il servizio.

4. LIMITI AI POTERI ORGANIZZATIVI E TUTELA DEL LAVORATORE

Gli artt. 5 e 25 del D.Lgs. 165/2001 riconoscono al dirigente poteri organizzativi e gestionali, che devono però essere esercitati nel rispetto della legge, del CCNL, del contratto individuale e dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.). Va rispettato anche l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001: l'utilizzazione in altro plesso non può comportare l'attribuzione di compiti estranei al profilo professionale né modifiche arbitrarie delle modalità di lavoro.

La decisione deve essere proporzionata e basata su esigenze documentabili. Vanno considerate:

- le attività richieste,
- gli orari,
- l'idoneità dei locali e la sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008;

Inoltre,

- distanze,

GRIC83200R - AF13402 - REGISTRO PROTOCOLLO - 0027243 - 25/11/2026 - II.10 - E

- tempi di percorrenza,
- costi di trasporto,
- orari dei mezzi pubblici,
- eventuali spostamenti tra sedi durante la giornata e ricadute personali e familiari.

Va rammentato anche che l'orario di lavoro e la sede sono elementi essenziali del contratto di lavoro, la loro immutabilitià, in assenza di reali esigenze di servizio, rappresentano il diritto del lavoratore a poter conciliare le esigenze lavorative con quelle personalie familiari.

Per trasparenza, la disposizione dovrebbe essere scritta e indicare sede di destinazione, periodo, orario, attività richieste e ragioni organizzative. L'assegnazione ordinaria non costituisce un vincolo assoluto, ma non può essere considerata irrilevante.

5. RELAZIONI SINDACALI

L'art. 11, comma 9, lettera b2, del CCNL Istruzione e Ricerca 2022-2024 include tra le materie di confronto a livello di istituzione scolastica i criteri relativi alle assegnazioni alle sedi di servizio del personale docente, educativo e ATA. Va distinta la singola disposizione temporanea, adottata per una specifica necessità, dai criteri generali per individuare il personale da utilizzare nei diversi plessi: questi ultimi devono essere affrontati attraverso il confronto sindacale. I criteri devono essere trasparenti, conoscibili e non arbitrari.

CONCLUSIONI

La UIL Scuola Toscana non contesta in assoluto la possibilità di utilizzare temporaneamente il personale ATA in un altro plesso della stessa istituzione scolastica, quando sussistano effettive e documentabili esigenze di servizio. Contesta, invece, che la chiusura per seggio elettorale possa legittimare uno spostamento automatico, generalizzato e privo di condizioni.

Ogni spostamento deve quindi: essere necessario, motivato, temporaneo e proporzionato; essere comunicato per iscritto con indicazione di sede, durata, orario e attività; rispettare profilo e mansioni; considerare condizioni personali e lavorative, distanze e aggravi organizzativi; garantire salute e sicurezza; rispettare le procedure di informazione e confronto sindacale previste dal CCNL, in particolare sui criteri di assegnazione alle sedi.

L'autonomia organizzativa non può comprimere i diritti contrattuali del personale ATA. La chiusura temporanea di un plesso può giustificare una sede alternativa solo a seguito di una concreta valutazione delle necessità del servizio e delle condizioni dei lavoratori. **UIL SCUOLA TOSCANA**