

	<p style="text-align: center;"> Note in UIL Uil Scuola Torino - Via Bologna, 11 Tel. 011/58.57.013 torino@uilscuola.it; torino2@uilscuola.it 14 Maggio 2024 </p>	
<p style="text-align: center;">da affiggere all'albo sindacale della scuola, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70</p>		

A TUTTE LE RSU E DELEGATI DELLA UIL SCUOLA A TUTTO IL PERSONALE DOCENTE E A.T.A.

INCONTRI ARAN

REPORT

TRA START AND STOP RIPARTE (IN SALITA) UNA TRATTATIVA COMPLESSA

E' ripresa oggi 14 maggio 2024 la trattativa all'ARAN per definire la Sequenza contrattuale sulla "RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PER IL PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO" di cui all'art.48 del CCNL 18.01.2024.

La discussione si è avviata sulla base della precedente proposta ARAN esibita il 17 novembre 2022, poi lasciata cadere per la pressoché totale contrarietà di tutte le Organizzazioni presenti al tavolo. La mancata proposizione di un nuovo testo ha delineato uno scenario del tutto analogo a quello del novembre del 2022, per cui la parte sindacale ha riproposto l'esigenza di una profonda rivisitazione degli assetti attuali che risalgono, addirittura, al 1994 (T.U.n.297).

La Federazione Uil Scuola Rua, intervenendo, ha esplicitato la sua posizione.

Pur nel ristrettezze del contesto regolativo attuale, la materia deve essere ricondotta in ambito contrattuale con l'obiettivo di correggere sia le palesi ingiustizie che le altrettanto evidenti illegittimità insite nel sistema sanzionatorio. La questione va affrontata senza ulteriori indugi considerando che la modifica dell'intero impianto disciplinare consolidato con il d.lgs.75/2017 (in realtà la problematica risale al 2001), era un'esigenza ben nota alle parti contrattuali che si erano poste l'obiettivo di intervenire già nel 2018. Dopo un periodo di tempo così ampio, un ulteriore rinvio, sarebbe a dir poco insopportabile, considerato che siamo a trattare già una sequenza contrattuale. Si è in presenza di un altro rinvio rispetto al CCNL 2019/21 del 18 gennaio 2018.

In relazione al primo aspetto (*le ristrettezze*), il contesto regolativo attuale demanda alla contrattazione la possibilità di incidere su tre aspetti:

1.1 – tipologia delle infrazioni disciplinari

1.2 - impianto sanzionatorio

1.3 - procedura di conciliazione non obbligatoria

In questo contesto, perché la contrattazione sia efficace, necessita eliminare prioritariamente le ingiustizie e le contraddizioni normative omogeneizzando il trattamento tra i dipendenti pubblici stessi. Per cui se per questi ultimi vale la regola che il responsabile del servizio possa erogare sanzioni non superiori al rimprovero scritto (*censura*), non si comprendono le ragioni per cui per il personale docente si possa invadere il livello superiore (*sospensione dal servizio*). Contrariamente ai primi, la attività che svolgono i docenti sono di natura incomparabilmente diversa. Continuare a perpetrare questa ingiusta impostazione, significherebbe legittimare le ingerenze del dirigente scolastico in un ambito che potrebbe toccare la libertà di insegnamento. Bene supremo che gode di garanzie di natura costituzionale (cfr.art.33 – co.1).

Al riguardo, sarebbe necessario ristabilire un sistema chiaro di garanzie a favore del personale scolastico che consenta l'applicazione di sanzioni, in caso di abusi commessi da parte del dirigente scolastico nell'esercizio dell'azione disciplinare, prevedendo specifiche azioni di tutela anche di natura risarcitoria.

Riguardo a quest'ultimo aspetto (*la libertà di insegnamento*), occorre prevedere strumenti efficaci e diretti per tutelarla. Le semplici affermazioni di principio non colgono l'obiettivo.

Per il personale docente, si potrebbe ipotizzare una sede (tra quelli esistenti: collegio docenti, comitato di valutazione, altro), ovvero una sede contrattuale che definisca i limiti tra azione anti doverosa ed interferenza nella libertà di insegnamento (commissione paritetica sindacati/amministrazione chiamata ad esprimersi preventivamente per avviare l'azione disciplinare)

La situazione è ugualmente asimmetrica se si valuta la posizione del personale ATA che, pur non svolgendo la funzione docente, è ugualmente discriminato riguardo ai colleghi della pubbliche amministrazioni. In primis, perché viene ignorato il ruolo del DSGA, inoltre perché il procedimento disciplinare previsto per i docenti risulta omologato nella parte relativa all'autorità che irroga le sanzioni.

In sintesi, per le sanzioni di livello superiore al *rimprovero scritto*, anche per il personale docente, occorre introdurre la competenza di un collegio (ufficio per i provvedimenti disciplinari – UPD) che si collochi in posizione di terzietà tra le parti, assicurando l'imparzialità di giudizio.

A supporto sono intervenuti i pronunciamenti delle magistrature superiori (*Consiglio di Stato*) che non solo hanno sostenuto la nostra tesi, ma hanno anche evidenziato l'illegittimità dell'intero impianto sanzionatorio.

Inoltre, analizzando i rimedi possibili per impugnare i provvedimenti emanati dal dirigente scolastico, al momento, l'unico strumento a disposizione del personale scolastico è quello di attivare il contenzioso di natura giudiziaria.

Al fine di democratizzare l'intero procedimento, assicurando maggiore snellezza anche con l'obiettivo non secondario di deflazionare il contenzioso giudiziario, occorrerebbe attivare procedure di conciliazione da

svolgersi sempre presso gli uffici UPD, esperibili agevolmente sia negli aspetti temporali che in quelli procedurali.

Procedure queste, di cui si era chiesta la riattivazione anche per la gestione dei conflitti di natura contrattuale insorti in sede di contrattazione integrativa decentrata di istituto.

Il Presidente ARAN ha ribadito di che, a suo giudizio, le disposizioni del T.U.165/01 non sono derogabili, per cui ha comunicato che, di tanto avrebbe informato il Ministero della Funzione Pubblica per l'impossibilità di addivenire ad una conclusione positiva della trattativa rimandata a sequenza.

La Federazione Uil Scuola Rua ha tenuto a precisare che, pur prendendo atto della diversità di posizioni, è opportuno provare a proseguire il negoziato per verificare la possibilità di iniziare a tracciare un percorso condiviso, che si potrebbe utilizzare anche nella fase contrattuale, quella del rinnovo del CCNL 2022/24, che si aprirà a breve. Questo, qualora non si riuscisse a trovare un'intesa sulla Sequenza.

Il Presidente ARAN ha accolto la richiesta e si è riservato di produrre una nuova bozza in occasione di un prossimo incontro in fase di calendarizzazione.