

- **Oggetto:** MOBILITA' | Turi: è stato firmato un non-contratto. Pronti al contenzioso
- **Data ricezione email:** 02/02/2022 14:55
- **Mittenti:** UIL Scuola Bologna - 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 Bologna.png	SI			NO	NO
bisognadirlo-04.jpg	SI			NO	NO

## Testo email

---

[CLICCA QUI PER I CONTATTI](#)

### TRASFERIMENTI NELLA SCUOLA – COSA ACCADE DOPO LA FIRMA DELL'ACCORDO SEPARATO

*Sono 800 mila i docenti discriminati da blocchi triennali a ripetizione. Il blocco anche per i Dsga.*

Un non contratto: questa la definizione che si vuole dare al diavolo del testo sulla mobilità. Un pasticcio tutto burocratico che invece di garantire trasparenza e diritti, li diversifica per annate e per situazioni soggettive che poco hanno a che fare con un contratto collettivo.

Il contratto si definisce 'collettivo', 'di lavoro': termini e modalità di accordo che per noi non possono essere elusi.

Sarà il senso dei tempi che viviamo: abbiamo assistito a leggi ad personam e non possiamo certo tollerare o accettare contratti ad personam.

La contrattazione ha regole per definirsi tale:

1. **deve essere chiara e trasparente** tanto che ogni destinatario leggendola possa capirla per poterla applicare.
2. **deve registrare il massimo della convergenza sindacale**, quella che la legge assegna ai vari soggetti sindacali in termini di rappresentatività perché abbia effetti erga omnes.
3. **agisce su un piano di sostanziale parità con regole** e strumenti che ne consentano di trovare l'equilibrio tra diritti e doveri, oggetto della regola contrattuale che è cogente per tutti.

Nessuno di questi elementi è rilevabile in questo **non-contratto**.

Quello che viene presentato è piuttosto un provvedimento, meglio, un atto autoritativo di natura amministrativa, che con un'interpretazione intrecciata di leggi farraginose, e di difficile applicazione e trova il modo per superarle.

«Per i nemici le leggi si applicano, per gli amici si interpretano» – diceva Giolitti.

Prassi in uso prima della delegificazione e della contrattualizzazione: azione di formalizzazione democratica di principi negoziati, migliorativa delle condizioni di lavoro.

L'atto firmato da un solo sindacato non legittima la sua applicazione erga omnes e ci porta, invece, nel campo delle interrelazioni tra disposizioni, in un intreccio tra anni di applicazione e regole applicabili che solo un giurista può a sua volta interpretare.  
Al punto che il sindacato firmatario è intento a dare spiegazioni ai lavoratori sugli effetti concreti, e poco chiari, del testo sottoscritto.

Un contratto firmato da una minoranza rappresentativa di solo un terzo non legittima nessuna contrattazione, ma solo l'avallo di un atto unilaterale.

Il sistema utilizzato, quello del 'prendere o lasciare' non sostanzia alcuna parità tra le parti prevista dalla legge. Spingere a mettere una firma ad un atto amministrativo, si legge solo in un senso: dividere e spaccare i sindacati.  
Ne deriva che, o è un contratto e con lo strumento in essere, si cambiano anche le norme di legge; oppure è un atto amministrativo mascherato per ragioni politiche (spaccare il sindacato) o giuridiche (con il contratto cambio la norma di legge). A quel punto serve lo strumento contrattuale per cui si continua a trattare sino ad ottenere il massimo del consenso possibile (50% +1).

Sono le ragioni principali, prima formali, poi sostanziali per rifiutare la firma ad un **non-contratto** per adesione e aprire un contenzioso (politico e giurisdizionale) che intraprenderemo sicuramente in maniera congiunta, o anche da soli.  
Ciò anche per evitare la mortificazione dei diritti sindacali delle persone, con i danni che molti avranno anche in futuro per seguire, oggi, l'egoismo lobbistico di alcuni.  
Quella che non può essere ipotecata è l'azione sindacale generale che, peraltro, riguarda 800 mila docenti discriminanti da blocchi triennali a ripetizione. Discriminazione che coinvolge persino i Dsga, una minoranza e proprio per questo ancora più inaccettabile per un contratto collettivo.

**Mai abbandonare il tavolo della contrattazione** è questo uno degli insegnamenti della vita sindacale.

Sospenderlo per mobilitare le persone, fino allo sciopero, non solo è lecito ma perfino doveroso, azione che ha indotto all'interpretazione legislativa che può essere fatta, ma in modo unilaterale e con atto amministrativo, giammai per contratto. Era ed è la base possibile per un rinnovo contrattuale. Invece si è scelto di portare avanti un non-contratto.

**Ma mai firmare un contratto peggiorativo rispetto al precedente** è l'altra regola aurea.

Abbiamo seguito entrambe le regole. Ciò che abbiamo fatto è da manuale.

Per quanto ci riguarda la partita è aperta e la trattativa deve proseguire per evitare figli e figliastri.

fonte: [uilscuola.it](http://uilscuola.it)

**Da affiggere all'albo sindacale della scuola.**

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