



Sindacato
Nazionale
Autonomo
Lavoratori
Scuola

CONF. S. A. L.
Confederazione
dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori

Segreteria Provinciale di Treviso

Viale della Repubblica, 19/B
31020 Fontane di Villorba - Treviso
Tel. (0422) 318026 - Fax (0422) 424822

E-mail: veneto.tv@snals.it

Web: www.snals.it/tv

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE O IMPOSIZIONE DELLA REPERIBILITA'?

Facendo seguito alla precedente segnalazione del 25 gennaio 2018, con la quale si denunciava il pericolo imminente riguardante l'introduzione della reperibilità gratuita nel nuovo CCNL, lo SNALS di Treviso interviene ancora sulla questione a causa dell'inserimento della norma di cui all'art. 22 del CCNL 2016-2018 (lettera c8 del comma 4) che, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione), tende implicitamente ad imporre l'obbligo della reperibilità.

Infatti, considerate le insufficienti unità di personale Docente e ATA in servizio (leggasi taglio degli organici), nonché valutata la difficile gestione degli istituti scolastici (troppe le scuole in reggenza rispetto ai Dirigenti scolastici in servizio) che non consente più il loro funzionamento in sicurezza, è evidente l'intenzione da parte dell'Amministrazione (viste le informative inviate dai Dirigenti scolastici di Treviso alle RSU e OO.SS.) di volere ampliare l'utilizzo e la flessibilità delle ore settimanali di lavoro del personale della scuola (es. comunicazioni afferenti variazioni dell'orario di lavoro per la sostituzione del personale oppure riunioni non preventivamente calendarizzate; richieste di flessibilità riguardanti il lavoro da svolgere; compilazione registro elettronico in caso di malfunzionamenti del wi-fi della scuola;) attraverso il diritto alla disconnessione (trasformato in obbligo di connessione), apparentemente senza voler riconoscere il servizio di reperibilità.

E' opportuno precisare a questo proposito che il contratto di lavoro del personale Docente e ATA non prevede il "servizio di reperibilità", né questo può essere imposto (dalle norme riportate nel Codice Civile, in particolare dal combinato disposto degli artt. 2086, 2094 e 2104, non è possibile dedursi la sussistenza a carico del lavoratore di un obbligo di eseguire compiti, quali quello di reperibilità, aggiuntivi ed estranei rispetto alla prestazione ordinaria dedotta in contratto - Corte di Cassazione, sesta sezione civile, nell'ordinanza n. 7410/2018). Inoltre, in ragione di quanto previsto dal C.C., nessuno fuori dall'orario di servizio è obbligato a controllare sulla posta elettronica o sul telefono cellulare eventuali comunicazioni di lavoro, né può essere attribuita al lavoratore alcuna responsabilità circa la mancata osservanza di disposizioni impartite fuori orario anche se effettuate con tecnologie innovative. Senza considerare il fatto che, fuori dall'orario di lavoro, l'uso delle tecnologie innovative di cui trattasi (telefono cellulare e linea internet di casa) non è un obbligo di legge e queste sono accessibili dal lavoratore solo perché ne sostiene personalmente le spese.

Come è noto, la reperibilità consiste in una prestazione aggiuntiva che obbliga il lavoratore a porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori dal proprio orario di lavoro, per una eventuale prestazione lavorativa. L'indennità di reperibilità, invece, è la controprestazione economica a carico del datore di lavoro data in cambio del servizio di reperibilità offerto dal lavoratore. Essa va distinta nel caso sia da correlare alla semplice chiamata per comunicazioni, alla flessibilità oraria ovvero all'effettuazione di ore aggiuntive.

In definitiva, per il personale della scuola che volontariamente vorrà offrire il servizio di reperibilità, sarà opportuno normarne nel contratto d'istituto per l'a.s. 2018-2019 la portata (quante ore e in quali giorni) ed il corrispettivo economico (indennità) da riconoscere in base: alle fasce orarie e alla quantità di ore giornaliere; ai turni e al numero di giorni della settimana; al numero di ore settimanali di flessibilità e/o aggiuntive.

Lo SNALS il 6 settembre 2018 è stato costretto ad aderire al CCNL 2016-2018 per poter continuare a difendere i propri iscritti ai vari livelli (nazionale, regionale e d'istituto), ma la sola sottoscrizione non può mettere a tacere la critica circa gli irrisori aumenti stipendiali riconosciuti al personale e la forte volontà di modifica, con il prossimo contratto, delle norme che contrastano con gli interessi dei lavoratori e con il buon funzionamento della scuola.

Si invita il personale Docente e ATA a segnalare allo SNALS di Treviso eventuali abusi e imposizioni, onde porre in essere le necessarie azioni sindacali e, se del caso, legali.

Treviso, 01 ottobre 2018

Il Segretario provinciale
f.to prof. Salvatore Auci