



Federazione Gilda-Unams

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Aniense, 14 - 00198 ROMA

Tel. 068845005 - 068845095 • Fax 0684082071 • Sito internet: www.gildains.it

PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO **BARRA DRITTA SU REGOLE E DIRITTI**



Il prossimo a.s. 2020/21, si presenta sempre più incerto e problematico sia per i docenti precari che per l'intero sistema scolastico. Le nomine

a tempo determinato avvengono in una situazione difficilissima e mai sperimentata nell'istruzione repubblicana: lo stato di emergenza, pro-



L'anno 2020 sarà ricordato come l'anno più difficile e complicato vissuto dalla scuola italiana dalla fine della seconda guerra mondiale. L'emergenza COVID ha costretto il governo a decidere la chiusura delle scuole dal 5 marzo fino alla fine dell'anno scolastico nella prospettiva di riaprire "regolarmente" le scuole nella data del 14 settembre. Tale promessa sembra scontrarsi con una realtà molto diversa da quella raccontata dalla Ministra Azzolina. L'anno scolastico 2020-21 sarà sicuramente un periodo complicatissimo che abbisogna da parte di tutti gli insegnanti della massima consapevolezza e vigilanza affinché, con il pretesto dell'emergenza, non si calpestino diritti e libertà posti in capo alla funzione docente.

Rino Di Meglio
Coordinatore nazionale
della Gilda-FGU



GILDA-FGU: LA SCUOLA E NOI DAL 1988 AD OGGI

Da alcuni anni a questa parte, come i colleghi ben sanno, la scuola italiana sta vivendo e subendo situazioni molto più critiche e pericolose di quanto sia successo in passato. Prima, la Legge 107/2015, nota come la *buona scuola*, ha modificato la fisionomia istituzionale della scuola italiana, tratteggiata nella Costituzione, trasformandola in un'azienda sotto il comando del Dirigente scolastico a cui sono stati assegnati poteri assoluti. Poi, l'irrompere della pandemia da Covid-19 e il conseguente stato di emergenza, con la chiusura delle scuole e l'introduzione forzata della DaD (Didattica a Distanza), senza il coinvolgimento propositivo dei sindacati che rappresentano i docenti, ha provocato una mutazione e uno sconvolgimento radicale delle modalità di insegnamento consolidate e rispondenti al dettato costituzionale. Come tutti hanno potuto constatare, nonostante il grande impegno degli insegnanti, la gestione della didattica dell'emergenza da parte del ministero è stata condotta all'insegna della confusione, del velleitarismo e del dilettantismo. Lo stato delle cose è oggi una condizione professionale farraginosa in cui i docenti devono subire conseguenze estenuanti, burocratiche e umilianti che impegnano la maggior parte del *viver loro*. Rispetto alla Legge 107/15, possiamo riconoscere che l'impegno

anche della Gilda ha ottenuto qualche risultato importante.

1. Il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bonus) è ora calcolato sull'intero organico, inclusi i docenti a tempo determinato e le somme non sono più assegnate dal Dirigente con criteri discrezionali, ma contrattate dalle rsu di ogni scuola. Rimane la contrarietà della Gilda alla sua distribuzione anche al personale non-docente, essendo le risorse inizialmente destinate agli insegnanti.

2. Anche per questo anno è stata disapplicata la chiamata diretta dei docenti trasferiti sugli ambiti territoriali. Le sedi ai docenti sono assegnate mediante graduatoria utilizzando i punteggi delle domande di trasferimento. Piccoli passi ma significativi.

Si attendevano altre decisioni che rendessero operative le promesse elettorali, ma l'emergenza sanitaria e quindi sociale e politica ha bloccato ogni eventuale intervento.

In questi anni la Gilda-FGU si è sempre battuta per la scuola della Costituzione e **contro la Legge 107/2015**, al fianco della maggioranza dei docenti italiani e di tutti i sindacati, per una volta uniti e concordi, con manifestazioni, scioperi di intere giornate e degli scrutini, appelli, raccolte di firme, flash mob, presidi davanti al Parlamento.



LA POSIZIONE DELLA GILDA SUL PRECARIATO

È ora di mantenere le promesse e stabilizzare i precari della scuola

La GILDA degli Insegnanti continua a chiedere al Parlamento e al Governo

- Un piano di assunzioni pluriennale che, partendo dalle graduatorie attualmente esistenti, possa garantire un regolare turn-over con personale qualificato e adeguatamente formato.
- Una fase transitoria di reclutamento che consenta ai precari che hanno lavorato per anni nella scuola pubblica statale di veder valorizzata l'esperienza acquisita sul campo.

- Un serio piano di formazione e di aggiornamento del personale docente che consenta di stabilire norme certe, lineari e costanti nel tempo in modo per chiunque voglia entrare nel mondo della scuola.
- Di garantire l'istituzione di TFA di sostegno in numero adeguato rispetto alla reale distribuzione dei posti disponibili.
- Di calmierare il costo previsto per la specializzazione su sostegno e per i PAS finalizzati all'abilitazione attraverso l'istituzione di un fondo ad hoc e con agevolazioni fiscali.

rogato fino ad ottobre, a causa di una pandemia. Condizione che ha coinvolto e che coinvolgerà le modalità dell'insegnamento e che richiederà, per ciò stesso, tutta l'attenzione, vigile e consapevole, dei docenti anche a tempo determinato nella difesa della funzione istituzionale della scuola di cui la libertà d'insegnamento è parte essenziale e nella salvaguardia dei diritti di tutti i lavoratori.

OLTRE A CIO', IN QUESTI ULTIMI DUE ANNI, LO SCENARIO NORMATIVO RELATIVO AL RECLUTAMENTO ANCHE A T.D. HA SUBITO DIVERSI INTERVENTI E MODIFICHE. QUESTO FASCICOLO INTENDE GUIDARE I DOCENTI NEL COMPLICATO PERCORSO DEL LORO ITER LAVORATIVO.

A nulla sono valse le nostre rivendicazioni per una procedura "veramente straordinaria" a difesa di tutti quei colleghi che, sulla base di un accordo

siglato oltre che con due diversi Ministri dell'Istruzione, anche dallo stesso Presidente del Consiglio, si aspettavano di poter veder stabilizzata la propria situazione lavorativa sin

dal 1 settembre.

Le scelte fatte dal nuovo Ministro hanno disatteso gli accordi raggiunti rinviando a data da destinarsi lo svolgimento della prova concorsuale riservata con il risultato che il prossimo settembre ci ritroveremo con un numero di posti liberi che si stima essere intorno alle 200.000 unità.

Nel frattempo si sono aggiornate le graduatorie di istituto con l'introduzione delle GPS (Graduatorie Provinciali per Supplenze) che modificano l'attuale procedura delle nomine a tempo determinato. Prima di passare alle solite 20 graduatorie di istituto, le nomine verranno fatte a livello provinciale utilizzando in prima battuta le GAE e subito dopo le nuove GPS. Solo in un secondo momento sui posti non assegnati o per supplenze brevi, le singole scuole potranno chiamare utilizzando le loro specifiche graduatorie di istituto.



A nulla sono valse le nostre rivendicazioni per una procedura "veramente straordinaria" a difesa di tutti quei colleghi che, sulla base di un accordo siglato oltre che con due diversi Ministri dell'Istruzione, anche dallo stesso Presidente del Consiglio, si aspettavano di poter veder stabilizzata la propria situazione lavorativa sin dal 1 settembre.

L'aggiornamento ha consentito a coloro che erano già inseriti nelle graduatorie di istituto di poter cambiare la provincia di inserimento con il risultato che *gli equilibri locali consolidati nel tempo potrebbero subire modifiche*.

Per quanto concerne i concorsi, i tempi sono incerti e variabili a seconda di come evolverà la situazione sanitaria. Il Ministro pensava di poter svolgere la prova scritta nei mesi di luglio/agosto, decisione che il Parlamento ha deciso di non assecondare. La prova dei concorsi ordinari saranno quindi effettuata durante l'anno scolastico 2020/21 probabilmente, COVID permettendo, durante i mesi autunnali.

Per i concorsi ordinari, i tempi saranno sicuramente più lunghi e si protrarranno almeno fino alla fine del prossimo anno scolastico.

La Gilda degli Insegnanti invita tutti i colleghi che sono assunti a tempo determinato a:

- **seguire con attenzione** gli sviluppi della normativa inerente la fase transitoria e i contratti a tempo determinato, **anche facendo riferimento alle sedi della Gilda,**

presenti su tutto il territorio nazionale (si veda l'elenco in www.gildains.it);

- **far valere i diritti che spettano loro in qualità** di lavoratori e di cittadini;

- **contattare le sedi della Gilda in caso di** contenzioso e di mancato rispetto delle norme da parte dei dirigenti scolastici o dell'amministrazione.

Ad esempio, è spesso accaduto negli ultimi anni che il pagamento degli stipendi sia avvenuto con inaccettabile ritardo. Il MIUR ha assicurato che in quest'anno scolastico sarà attivata una nuova procedura per

il pagamento dei supplenti.

La Gilda confida

che ciò si avveri, ma

è pronta a difendere le ragioni di chi non avrà lo stipendio nei tempi stabiliti dalla legge.

Per quest'anno scolastico non ci sono novità sostanziali per l'applicazione delle norme contrattuali in merito ai docenti con contratto a tempo determinato, come ad esempio: permessi e ferie, infatti il nuovo CCNL 2016/2018 non ha modificato in nulla le pre-vigenti norme del CCNL 2006/2009 sul personale precario.



INFORMAZIONI NECESSARIE PER LE OPERAZIONI DELLE NOMINE A T.D.

L'ordinanza 60 del 10 luglio 2020 disciplina l'utilizzo delle graduatorie per il biennio 2020/21 e 2021/22: la sequenza delle nomine su posti vacanti rimane inalterata, con l'aggiunta delle GPS (Graduatorie Pro-

vinciali Supplenze).

- **Per le supplenze annuali (31 agosto) e sino al termine delle attività didattiche (30 giugno) che si rendono disponibili entro il 31 dicembre sono conferite dagli uffici**

scolastici territoriali. Si comincia con le GAE, si prosegue con le GPS e si conclude con le Graduatorie di ogni singolo istituto

- **Per le supplenze temporanee si utilizzano direttamente le**

**graduatorie
di istituto**

- Le GPS sono provinciali e sono costituite da due fasce distinte
- **Le GPS della scuola dell'infanzia e primaria sono così costituite:**
 - a) I FASCIA: Soggetti in possesso di abilitazione (Diploma ante 2001/02 e laureati in

dal termine della data di iscrizione del relativo anno accademico

- Le GPS della scuola secondaria sono così costituite:

- a) I FASCIA: Soggetti già abilitati nella specifica classe di concorso
- b) Il FASCIA per le classi di concorso **della tabella A:** Soggetti in possesso di uno dei

Soggetti in possesso di uno dei seguenti requisiti

- 4) Diploma valido per l'accesso all'insegnamento + 24 CFU aggiuntivi
- 5) Abilitazione su altra classe di concorso a altro grado
- 6) Precedente inserimento in una graduatoria di istituto
- **Le GPS relative ai posti di sostegno, distinte per i relativi gradi di istruzione, sono così costituite:**

- a) I FASCIA: soggetti in possesso del titolo di specializzazione
- b) Il FASCIA: Soggetti non specializzati che abbiano maturato entro il 2020/21 almeno tre annualità su posto di sostegno e che siano in possesso di un'abilitazione o dei titoli necessari per entrare in Il faccia delle GPS
- **Le GPS relative ai posti di educatore sono così costituite:**

- a) I FASCIA: soggetti in possesso del titolo di abilitazione specifica
- b) Il FASCIA: Soggetti in possesso del diploma di laurea in pedagogia, di una laurea specialistica LS 19, LS 65 o LS 87 o magistrale LM 57 e LM 65 che siano abilitati in altra classe di concorso, in possesso di 24 CFU aggiuntivi o che siano già precedentemente inseriti in una graduatoria provinciale
- **L'istituzione scolastica presso cui il docente stipula il primo contratto, effettuerà il controllo delle dichiarazioni presentate e comunica l'esito all'UST che convalida a titolo definitivo a sistema**



Ricordiamo che all'articolo 231-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 saranno attivati "ulteriori incarichi temporanei di personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) a tempo determinato dalla data di inizio delle lezioni o dalla presa di servizio fino al termine delle lezioni, non disponibili per le assegnazioni e le utilizzazioni di durata temporanea. In caso di sospensione dell'attività in presenza, i relativi contratti di lavoro si intendono risolti per giusta causa, senza diritto ad alcun indennizzo".

scienza della formazione)

- b) Il FASCIA: Soggetti iscritti al quarto (con almeno 150 CFU) e quinto anno (Con almeno 180 CFU alla facoltà di scienze della formazione primaria. Gli studenti in procinto di iscriversi al quarto anno, si possono inserire con riserva da sciogliere entro 5 giorni

seguenti requisiti

- 1) Titolo di accesso valido per l'insegnamento + 24 CFU aggiuntivi
- 2) Abilitazione su altra classe di concorso a altro grado
- 3) Precedente inserimento in una graduatoria di istituto
- c) Il FASCIA per le classi di concorso **della tabella B:**

- In caso di esito negativo, sulla base delle risultanze, il dirigente scolastico provvederà all'esclusione dalla graduatorie (titolo di accesso non valido, domanda fuori termine, dichiarazioni mendaci) o alla rideterminazione del punteggio e le conseguenti determinazioni. In ogni caso, tale servizio non verrà in alcun modo valutato ai fini del punteggio acquisito o per la futura ricostruzione di carriera.
- **Contestualmente alle GPS,** vengono stilate le solite Graduatorie di Istituto che mantengono la loro struttura attuale:
- I Fascia: Soggetti inseriti In GAE
- II FASCIA: Docenti inseriti nella I FASCIA delle GPS (abilitati nella specifica classe di concorso)
- III FASCIA: Docenti inseriti nella II FASCIA GPS (Non abilitati)
- Le modalità di conferimento delle supplenze rimangono inalterate così come le regole riguardo la rinuncia ad una nomina e il diritto a completamento
- **Per quanto concerne le supplenze brevi e temporanee le scuole dovranno consultare il sistema cominciando a chiamare,** scorrendo la graduatoria, i docenti parzialmente occupati per il diritto a completamento e quelli totalmente inoccupati
- **Per supplenze brevi e temporanee superiori a 30 giorni,** la convocazione deve essere effettuata con almeno 24 ore di preavviso
- La rinuncia ad una proposta di nomina dalle GAE o da GPS comporta la perdita della possibilità di conseguire una supplenza sulle base delle stesse graduatorie
- La mancata assunzione, dopo un'accettazione da GAE o da GPS anche d'ufficio, comporta, per tutte le graduatorie, la perdita del diritto a ricevere una nomina per il medesimo insegnamento
- L'abbandono del servizio dopo un'accettazione da GAE o da GPS comporta la perdita del diritto di conseguire supplenze per qualunque tipo di insegnamento
- Per quanto concerne le nomine da Graduatoria di istituto, le



- sanzioni sono le stesse rispetto ad una mancata assunzione o ad un abbandono di servizio. Per una rinuncia invece, la perdita del diritto ad essere chiamati da quella graduatoria, si applica solo ai soggetti totalmente inoccupati.
- Il titolo di servizio può essere dichiarato una sola volta come specifico o aspecifico con il limite massimo di 12 punti per ogni anno scolastico
 - Il servizio prestato per l'infanzia/primaria, vale come servizio aspecifico per la scuola secondaria e viceversa.

Ricordiamo che all'articolo 231-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 saranno attivati "ulteriori incarichi temporanei di personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) a tempo determinato dalla data di inizio delle lezioni o dalla presa di servizio fino al termine delle lezioni, non disponibili per le assegnazioni e le utilizzazioni di durata temporanea. In caso di sospensione dell'attività in presenza, i relativi contratti di lavoro si intendono risolti per giusta causa, senza diritto ad alcun indennizzo".

Ricordiamo che all'articolo 231-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 saranno attivati "ulteriori incarichi temporanei di personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) a tempo determinato dalla data di inizio delle lezioni o dalla presa di servizio fino al termine delle lezioni, non disponibili per le assegnazioni e le utilizzazioni di durata temporanea. In caso di sospensione dell'attività in presenza, i relativi contratti di lavoro si intendono risolti per giusta causa, senza diritto ad alcun indennizzo".

REGOLE DA PRATICARE

Come comportarsi al momento delle nomine (a meno di modifiche dell'ultima ora)

In premessa consigliamo a tutti i colleghi di leggere l'annuale nota ministeriale che fornisce le indicazioni operative per il conferimento delle supplenze.

Al momento della nomina, in base alle disponibilità, si potrà scegliere per supplenze fino al 31 agosto o al 30 giugno, o per spezzoni orario superiori alle 6 ore, anche accorpando questi ultimi, fino ad un massimo di 3 (ma nel rispetto dei tempi di percorrenza per il raggiungimento delle scuole) e fino ad un massimo complessivo di 18 ore settimanali (per supplenze in scuole secondarie di primo o secondo

grado) o di 24 ore (per supplenze in scuola primaria) o di 25 ore (per supplenze in scuola dell'infanzia).

Si potrà anche scegliere di stipulare un contratto part-time (art. 25, co. 6 CCNL 2006-2009), purché il servizio non sia inferiore alla metà dell'orario d'obbligo (non meno di 9 ore settimanali per le secondarie di primo e secondo grado, non meno di 12 ore per la scuola primaria, non meno di 13 per la scuola dell'infanzia). In questo caso, il rapporto di lavoro sarà disciplinato dall'art. 39 CCNL 2006-2009 e non si avrà diritto al completamento o all'elevazione dell'orario pre-



visto dall'art. 40, co. 7, (riferito al caso successivo).

Se si accetta uno spezzone, si avrà diritto di completare la cattedra o con nomina dell'USP su altra classe di concorso quando tocca il proprio turno, oppure successivamente in caso di chiamata dei Dirigenti Scolastici **accettando spezzoni o frazionando cattedra fino a completamento, compatibilmente con l'orario delle scuole e salvaguardando in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno.**

"La stipula del contratto, analogamente a quanto avviene per le assunzioni a tempo indeterminato, opportunamente

perfezionata dal Dirigente scolastico attraverso le funzioni del sistema informativo, rende immediatamente fruibili gli istituti di aspettativa e congedo previsti dal CCNL. È inoltre estesa al personale a tempo determinato la possibilità di differire la presa di servizio per i casi contemplati dalla normativa (es. maternità, malattia, infortunio, etc...). Ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto da giorno festivo, o da giorno libero, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea, accerata la necessità, viene proro-

gata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto."

"Alla priorità di scelta della



La rinuncia ad una proposta di nomina sulla base delle graduatorie ad esaurimento o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento.

sede per gli aspiranti che beneficino, nell'ordine, degli articoli 21, 33 comma 6 e 33 commi 5 e 7 della legge 104/92, si dà luogo esclusivamente quando, scorrendo la graduatoria secondo le posizioni occupate dagli aspiranti utilmente collocate, l'avente titolo alla suddetta priorità faccia parte di un gruppo di aspiranti alla nomina su posti della medesima durata giuridica e della medesima consistenza economica; in tali casi l'aspirante fruisce della priorità nella scelta, sempre che permangano le con-



dizioni che hanno dato luogo alla concessione del beneficio. In nessun caso, pertanto, i beneficiari delle disposizioni in questione possono ottenere posti di maggiore durata giuridica e consistenza economica che non siano stati prioritariamente offerti all'opzione degli aspiranti che li precedono in graduatoria.

Per la fruizione del beneficio di priorità di scelta della sede scolastica e per la produzione della documentazione e della certificazione, si applicano integralmente le disposizioni previste dal vigente contratto nazionale integrativo sulla mobilità del personale scolastico.

Con l'occasione si precisa che per sede deve intendersi esclusivamente la singola istituzione scolastica.

Si chiarisce, inoltre, che solo per gli aspiranti in situazione di handicap personale di cui all'art. 21, e al comma 6 dell'art. 33 della legge n. 104/92, la priorità di scelta si applica, nell'ambito dei criteri prima specificati, nei confronti di qualsiasi sede scolastica, mentre, per gli aspiranti che assistono parenti in situazioni di handicap di cui ai commi 5 e 7 della legge medesima, il beneficio risulta applicabile, previa attenta e puntuale verifica da parte dell'Ufficio competente, per le per scuole ubicate nel medesimo comune

di residenza della persona assistita o, in carenza di disponibilità in tale comune, in comune viciniore." "Si rammenta che l'obbligo della certificazione sanitaria di idoneità all'impiego è stato abolito dall'art. 42 del D.L. 21 giugno 2013 n. 69, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2013 n.98." (Nota ministeriale prot. 25141 del 10/08/15) Circa la presentazione della documentazione di rito si richiamano gli artt. 46, 71, 72, e 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa" e successive modifiche e integrazioni.

Con l'intesa (giugno 2018) sul riparto **del fondo per la valorizzazione dei docenti** (ex bonus) è stato superato il DM 159/2016 del ministro Giannini, **che lo assegnava alle scuole limitatamente ai docenti di ruolo in servizio, mentre ora sarà calcolato sull'intero organico. Perciò le somme non saranno più assegnate dal Dirigente con criteri discrezionali, ma contrattate** dalle rsu di ogni scuola con il dirigente scolastico.

La novità è che tra i destinatari del Fondo per la valorizzazione dei docenti oltre agli insegnanti di ruolo potranno esserci anche quelli precari, come da sempre ha chiesto la Gilda degli Insegnanti.

Questo è solo il primo passo verso la cancellazione del cosiddetto Bonus merito che ha portato, nella maggior parte dei casi, solo divisioni e conflitti nelle scuole.



START



QUADRO SINOTTICO CONCORSI 2020

elaborato a cura di Letizia Pappalardo e Andrea Fiorista

PROCEDURE	ORDINARIO Primaria-Infanzia Preselettiva + scritto + orale	ORDINARIO Secondaria Preselettiva + 2 scritti + orale	STRAORDINARIO Secondaria (per ruolo) Scritto a risposte aperte	STRAORDINARIO Secondaria (solo abilitante) 60 quesiti in 60 minuti
POSTI	12.863 posti nel BIENNIO a.s. 2021/2022; 2022/2023	33 mila posti nel BIENNIO a.s. 2021/22; 2022/23	32 mila posti nel TRENNIO a.s. 2020/21; 2021/22; 2022/23 + abilitazione per coloro che non rientreranno nel contingente	La procedura permette di ottenere solo l'abilitazione ed è aperto anche a docenti della paritaria o che ha prestato servizio nella formazione professionale
Candidature esprimibili per ogni procedura	1. Infanzia 2. Infanzia sostegno se in possesso di specializzazione 3. Primaria 4. Primaria Sostegno se in possesso di specializzazione	1. Una classe per I grado 2. Sostegno I grado se specializzati 3. Una classe per II grado 4. Sostegno II grado se in possesso di specializzazione	1. Una sola classe in cui si ha almeno una annualità su tre di servizio statale specifico nella scuola secondaria tra il 2008/09 e il 2019/20; 2. Sostegno I gr. se specializzati 3. Sostegno II gr. se specializzati	1. Una sola classe in cui si ha almeno una annualità di servizio specifico* su tre tra il 2008/09 e il 2019/20 * I docenti di ruolo delle scuole statali possono partecipare alla procedura in deroga al requisito.
Periodo presunto di avvio delle prove del concorso	AUTUNNO (Novembre - Dicembre)	AUTUNNO (Novembre - Dicembre)	ESTATE (nell'a.s. 2020/21)	AUTUNNO (Ottobre?)
Possesso dei 24 CFU quale ulteriore requisito di accesso	NO	SI • NO per gli ITP (fino al 2024/25) • NO per chi possiede abilitazione all'insegnamento (già in ruolo)	NO in caso di superamento concorso, per i non abilitati, i 24 cfu vanno acquisiti in corso d'anno di formazione e prova	NO in caso di superamento prove concorsuali, per i non abilitati, vanno acquisiti in corso d'anno di formazione e prova
Candidatura consentita	IN UNA SOLA REGIONE	IN UNA SOLA REGIONE	IN UNA SOLA REGIONE	IN UNA SOLA REGIONE
TEST PRESELETTIVO risposta multipla Attivo con N candidati > 4 volte posti a bando NO per le L.104 art.20 con invalidità ≥ 80%	• capacità logiche • comprensione del testo • normativa scolastica (50 quesiti in 50 minuti) Quesiti estratti da banca dati	• capacità logiche • comprensione del testo • normativa scolastica • livello di inglese B2 (60 quesiti in 60 minuti) Quesiti estratti da banca dati	NO	NO
PROVE CONCORSUALI	<p>POSTO COMUNE</p> <p>- <u>prova scritta durata 180 min:</u> 2 quesiti risposta aperta disciplinari-culturali-professionali-didattico-metodologiche 1 quesito con 8 domande a risposta chiusa per accertare inglese livello B2 (punteggio minimo 28/40)</p> <p>- <u>prova orale durata 30 min:</u> progettazione disciplinare sul programma dell'allegato A con TIC e accertamento B2 lingua (punteggio minimo 28/40)</p> <p>POSTO SOSTEGNO</p> <p>- <u>Prova scritta durata 180 min.:</u> 2 quesiti risposta aperta su metodologia e didattica da applicare alle diverse tipologie di disabilità. (punteggio minimo 28/40)</p> <p>- <u>Prova orale durata 30 minuti:</u> progettazione didattica per una tipologia di disabilità con uso delle TIC, si accerta il B2 di inglese. (punteggio minimo 28/40)</p>	<p>POSTO COMUNE</p> <p>- I <u>prova scritta durata 120 min:</u> da 1 a 3 quesiti a risposta aperta sul programma dell'allegato A (punteggio minimo 28/40)</p> <p>- II <u>prova scritta durata 60 min:</u> 2 quesiti a risposta aperta: 1° su conoscenze antropo-psico-pedagogiche; 2° su didattica e metodologia (punteggio minimo 28/40)</p> <p>- <u>prova orale durata 45 min:</u> progettazione disciplinare sul programma dell'allegato A con TIC e accertamento B2 (punteggio minimo 28/40)</p> <p>POSTO SOSTEGNO</p> <p>- <u>Prova scritta durata 120 minuti:</u> 2 quesiti risposta aperta su metodologie didattiche da applicare a varie tipologie di disabilità. (Punteggio minimo 28/40)</p> <p>- <u>Prova Orale durata 45 min.:</u> progettazione didattica per una tipologia di disabilità con uso delle TIC, si accerta il B2 di inglese. (Punteggio minimo 28/40)</p>	<p>EMENDAMENTI APPROVATI</p> <p>- Eliminazione della procedura a crocette e sostituzione di uno scritto a risposta aperte non ancora regolamentato nella sua struttura, ma inerente allo stesso programma del bando. Punteggio minimo 7/10 o equivalente.</p> <p>- Istituzione di un tavolo di confronto per lo studio di un percorso abilitante da effettuare con periodicità.</p> <p>- Aggiornamento delle graduatorie di istituto con l'istituzione di graduatorie provinciali per le supplenze da utilizzare dopo le GAE e prima delle graduatorie dei singoli istituti</p> <p>- Ammissione agli scritti senza preselezione dei docenti con almeno tre anni di sostegno senza titolo</p>	<p>Prova scritta <i>computer based</i> risposta chiusa con 4 opzioni, 60 quesiti durata 60 minuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 quesiti competenze disciplinari relative alla classe; 20 quesiti, competenze didattico/metodologiche <p>Minimo richiesto per superare la prova: 42/60 quesiti</p>
Valutazione Titoli	Allegato C; Massimo 20 punti	Allegato C; Massimo 20 punti	Allegato C; Massimo 20 punti	Allegato C; Massimo 20 punti
Valore abilitante della procedura concorsuale	I partecipanti sono già tutti abilitati	SI per VINCITORI E IDONEI in GMR	Con punteggio non inferiore a 7/10 su e non rientrando nei 32.000 posti, si potrà accedere a <u>procedura abilitante</u> con successivo decreto.	ABILITANTE per vincitori che con successivo contratto di <u>supplenza annuale</u> possono acquisire 24 cfu e sostenere <u>colloquio orale finale</u>
Blocco su scuola dopo l'immissione	5 ANNI	5 ANNI	5 ANNI	

DIRITTI FONDAMENTALI DA PROTEGGERE

CONGEDI PARENTALI E ASSENZE PER GRAVI PATOLOGIE

Le norme e le disposizioni relative ai congedi parentali e alle assenze per malattia dovute a gravi patologie sono estese anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. A questo personale, pertanto, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità *coperti da nomina*, spetterà l'intera retribuzione fissa mensile (anziché

tribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti saranno esclusi dal computo dei 90 giorni di assenza per malattia, previsti per il personale a tempo determinato, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. (art. 19, co.1, e art. 17, co.9, del CCNL comparto scuola 2006-2009).

MALATTIA

Il personale docente con contratto fino al 31 agosto (incarico annuale) o al 30 giugno (incarico fino al termine delle attività didattiche) ha diritto, in caso di malattia, alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi in un triennio, la retribuzione sarà pari al 100% nel primo mese al 50% nel secondo e terzo mese (art. 19, co.4).

Il personale docente, assunto a tempo determinato con contratto stipulato dal dirigente scolastico, ha diritto, nei limiti della durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50% (art. 19, co.10).

PERMESSI VARI (art. 19 CCNL 2006-2009)

Al personale docente vengono concessi:

1. giorni otto di permesso non retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami (**comma 7**);
2. giorni sei non retribuiti per motivi personali o familiari, (**comma 7**);



3. giorni quindici retribuiti in occasione del matrimonio (**comma 12**);

4. giorni tre di permesso retribuito in caso di lutti familiari, ivi inclusi il convivente o i componenti la famiglia anagrafica (**comma 9**).

Si ricorda che spetta ai docenti con incarico annuale o fino al termine delle lezioni la possibilità di chiedere i permessi per il diritto allo studio che sono regolati di norma entro il 15 novembre di ogni anno dagli Uffici Scolastici Regionali in applicazione di contratto integrativo regionale.

FERIE

Il periodo di ferie spettante per ogni anno di servizio sarà calcolato in ragione di 2,5 giorni per ogni mese.

I nuovi modelli di contratto di supplenze prevedono che *“La liquidazione della tredicesima mensilità e dell'eventuale compenso sostitutivo delle ferie non godute è effettuata dall'ufficio che provvede al pagamento dello stipendio, in*



La Gilda degli Insegnanti considera la Legge 107/2015 una pessima legge che ha complicato la vita dei precari e di tutta la scuola pubblica statale italiana. La Gilda aveva chiesto un piano triennale di immissioni in ruolo che salvaguardasse diritti e interessi di tutti.

l'80%), nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero.

Per i periodi di astensione facoltativa post-partum, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non ridurranno le ferie, saranno valutati ai fini dell'anzianità di servizio e saranno re-



relazione alla durata del presente contratto. La liquidazione relativa alle ferie non godute spetta esclusivamente nel limite di quelle non godibili per incapacienza rispetto ai giorni di sospensione delle attività didattiche compresi nel contratto". L'inserimento di tale clausola nel contratto di supplenza legittima ora formalmente la scuola, **per i contratti stipulati dopo il 1 settembre 2013**, ad operare in conseguenza dell'art. 1, comma 55 della legge 228/2012 che ha modificato l'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (C.d. Spending Review) con l'aggiunta del seguente periodo: «*Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico*



e ausiliario supplente breve e saluario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie».

Pertanto il personale a tempo determinato è escluso dal divieto di monetizzazione introdotto dalla Spending review e ad esso è consentita la liquidazione delle ferie non fruita, ma solo per i giorni determinati dalla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie. Per effetto di tale nuova disposizione, i giorni di sospensione delle attività didattiche

saranno scomputati dal numero di giorni di ferie maturati dal personale a tempo determinato nel periodo contrattuale corrispondente.

assenza).

Nei casi 3 e 4, il contratto viene prolungato fino alla conclu-



Si ricorda che spetta ai docenti con incarico annuale o fino al termine delle lezioni la possibilità di chiedere i permessi per il diritto allo studio. Questi sono regolati di norma entro il 15 novembre di ogni anno dagli Uffici Scolastici Regionali in applicazione di contratto integrativo regionale. Ciò vale anche per la frequenza ai TFA.

SUPPLENZE E RELATIVI CONTRATTI

Sono previste quattro tipologie di supplenze:

1. supplenze annuali (per la copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al 31 agosto);
2. supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche (per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario, fino al 30 giugno);
3. supplenze temporanee per la copertura dei posti resisi disponibili dopo il 31 dicembre fino al termine delle lezioni (si consulti il calendario regionale);
4. supplenze temporanee per la sostituzione del personale temporaneamente assente. Il contratto ha durata per tutti i giorni dell'assenza e viene prolungato al medesimo supplente per continuità didattica, qualora l'assenza si protragga senza soluzione di continuità oltre i giorni di precedente

sione degli scrutini e degli esami senza soluzione di continuità, ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 37, co. 4 del CCNL 2006-2009, "Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 Aprile". Quest'ultima norma prevede così "Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella



scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali".

NASPI

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

- La NASpi è un'indennità mensile che da qualche anno ha sostituito la "vecchia" indennità di disoccupazione.
- Non c'è nessun automatismo. Per percepirla, occorre presentare espressa domanda
- Per presentare la domanda di NASpi, sono necessarie almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti il periodo di disoccupazione
- Sono richiesti inoltre almeno 30 giorni di lavoro effettivo nei dodici mesi antecedenti al periodo di disoccupazione.
- NB lo stato di disoccupazione deve essere di natura INVOLONTARIA. Se avviene dopo un licenziamento volontario, si rischia seriamente di non poter accedervi.
- Può presentare la domanda di NASpi, ogni dipendente pubblico con contratto a tempo determinato che possieda i requisiti richiesti
- Il lavoratore dipendente disoccupato, ha 68 giorni di tempo, che decorrono dalla data del licenziamento, per presentare la domanda di NASpi, decorsi i quali decade il diritto all'assegno NASpi.
- La domanda si può presentare on line direttamente dal singolo interessato sul portale INPS (www.inps.it)
- Oppure utilizzando i servizi call center dell'INPS: 803164 (rete fissa) 06 164164 (rete mobile)
- Oppure rivolgendosi ad un qualsiasi ente di patronato
- L'indennità di disoccupazione spetta a partire dall'ottavo giorno alla data di cessazione del rapporto di lavoro se la domanda viene presentata entro tali otto giorni.
- Dal giorno successivo alla presentazione della domanda se, tale domanda viene presentata dopo l'ottavo giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e comunque prima dei 68 giorni previsti
- **CONVIENE QUINDI PRESENTARE SUBITO LA DOMANDA**
- La NASpi è corrisposta mensilmente per un periodo pari alla metà delle settimane lavorative effettuate negli ultimi quattro anni.
- Ad esempio, un docente precario di prima



nomina con un contratto da settembre 2017 a giugno 2018 corrispondenti a circa 42 settimane, potrà percepire l'assegno di disoccupazione al massimo per 21 settimane.

- L'importo mensile dell'assegno di disoccupazione è pari al 75% della retribuzione lorda media mensile degli ultimi quattro anni fino ad un importo massimo variabile annualmente sulla base dell'indice ISTAT pari a circa 1200 euro.
- Se la retribuzione media supera il valore massimo stabilito, l'importo è maggiorato del 25% della parte eccedente. Si vedano gli esempi della tabella successiva

Retr. media	Naspi (75%)	Parte ecc (25%)	totale
800	600	0	600
1000	750	0	750
1200	900	0	900
1500	900	75	975

- ha diritto ad un assegno NASpi anche un docente precario che svolge un'attività di lavoro autonomo purché il reddito corrispondente a tale attività sia inferiore a 4.800 euro.
- in tal caso, l'indennità (totale) NASpi viene ridotta dell'80% dei redditi presunti rapportato al periodo intercorrente tra l'inizio e la fine dello stato di disoccupazione. Se il lavoro autonomo è già in atto, il calcolo va fatto dalla data di inizio dello stato di disoccupazione involontaria e la fine dell'anno solare.
- Facciamo alcuni esempi pratici tenendo conto che per i docenti la data più probabile per lo stato di disoccupazione è quella del 30 giugno. In tal caso, il reddito annuo presunto da lavoro autonomo già esistente, va diviso a metà. Supponiamo inoltre che la retribuzione NASpi "normale" sia pari a 800 euro mensili

REDDITO ANNUO PRESUNTO PER LAVORO AUTONOMO	REDDITO PRESUNTO RAPPORTATO A 6 MESI	RETRIBUZIONE naspi PER 6 MESI (NORMALE)	RETRIBUZIONE naspi (6 MESI) RICALCOLATA (-80%)
4.800	2.400	4.800	2.880
3.000	1.500	4.800	3.600
1000	500	4.800	4.400
0	0	4.800	4.800

- Si vede quindi che l'importo mensile si riduce a 480 euro nel primo caso, a 600 e 733 euro nel secondo e terzo caso. Rimane inalterato nell'ultimo. Eventuali discostamenti dal red-

dito reali, vengono compensati in fase di dichiarazione dei redditi

- NB: occorre che l'interessato presenti all'INPS un apposito modulo dichiarando il reddito annuo che prevede trarre dall'attività di lavoro autonomo. In mancanza di tale comunicazione (anche se il reddito presunto è pari a 0 euro), decade il diritto all'indennità NASpi.



- Analogamente a quanto succede per il lavoro autonomo, l'assegno NASpi può essere percepito anche da chi è titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato (se il reddito percepito è inferiore a 8.000) e da chi svolge attività di lavoro accessorio (con un reddito compreso tra 3.000 e 7.000 euro)
- Anche in questi casi l'indennità totale viene ridotta dell'80% dei redditi previsti, occorre necessariamente presentare apposita comunicazione all'INPS ed eventuali discostamenti tra il reddito previsto e quello reale, verranno compensati in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi
- La NASpi viene sospesa qualora si dovesse essere oggetto di un nuovo contratto di lavoro dipendente di durata inferiore a sei mesi (ad esempio una supplenza temporanea)

• Alla fine del nuovo rapporto di lavoro, l'indennità di disoccupazione riparte automaticamente da dove era stata interrotta.

- se il nuovo contratto invece è superiore a sei mesi (supplenza annuale) la NASpi decade e si riparte da zero l'anno successivo.

ASSENZE DEL DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

TIPO DI ASSENZA	DURATA	RETRIBUZIONE
Malattia Ricordiamo che non sono soggette ad alcuna trattenuta le assenze dovute a: <ul style="list-style-type: none"> • Infortunio sul lavoro • Causa di servizio • Ricovero ospedaliero, day hospital e relativi periodi di convalescenza 	Docenti con nomina fino al 30/6 e/o fino al 31/8: <ul style="list-style-type: none"> - 3 mesi per anno scolastico, oltre si conserva il posto; - non più di 9 mesi in un triennio scolastico. Le assenze per malattia, anche se parzialmente retribuite, non interrompono la maturazione dell'anzianità e sono servizio a tutti gli effetti.	Primo mese al 100%, secondo e terzo mese AL50%. Per assenze fino a 10 giorni viene corrisposto il solo il trattamento fondamentale con esclusione di quelli accessori (RPD, ecc.). Per i rimanenti 6 mesi si ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro senza assegni e con interruzione del computo dell'anzianità di servizio.
	Docenti con nomina del Dirigente scolastico: <ul style="list-style-type: none"> - 30 giorni per a.s., nei limiti della durata della nomina 	Retribuzione al 50%
Assenze per ricoveri o terapie dovute a gravi patologie	Non rientrano nel conteggio delle assenze quelle dovute a gravi patologie. Il certificato è redatto dal medico della ASL o di famiglia (non sono valide certificazioni di medici che non fanno parte del SSN). Deve specificare che il docente è assente: <ul style="list-style-type: none"> - per terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti - per malattia dovuta alle conseguenze delle terapie somministrate; - per ricoveri ospedalieri o day hospital dichiarando che il dipendente è affetto da grave patologia temporaneamente e/parzialmente invalidante (come da elenco del ministero). 	Retribuzione intera, limitatamente alle sole terapie, ai ricoveri o conseguenze dipendenti dalla terapia.
L'assenza per malattia: <ul style="list-style-type: none"> - deve essere comunicata tempestivamente e comunque non oltre il proprio orario di servizio del giorno in cui si verifica; - la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS; successivamente la scuola riceverà dall'INPS la certificazione medica o via posta elettronica certificata o acquisendola direttamente dal sito dell'INPS attraverso le credenziali di accesso; - l'amministrazione deve disporre la visita di controllo sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative; - le fasce di reperibilità obbligatorie sono ore 9-13 e 15-18; - l'assenza alla visita di controllo senza giustificato motivo comporta la perdita del trattamento economico per un periodo massimo di 10 giorni; - l'eventuale assenza ad una seconda visita fiscale comporta la decurtazione aggiuntiva del 50% sui restanti giorni; - il controllo non è disposto in caso di ricovero in una struttura ospedaliera pubblica o privata (da documentare). 		

Infortunio	Le assenze dovute ad infortunio sul luogo di lavoro non rientrano nel computo dei giorni di malattia. Al personale con contratto a tempo determinato spettano comunque le eventuali proroghe e/o i successivi contratti se avente diritto e ancora assente per infortunio. Non viene disposta la visita fiscale.	Retribuzione intera, entro la durata della nomina.
Permessi per partecipazione ad esami e concorsi	8 giorni compreso l'eventuale viaggio	Senza retribuzione
Permessi per motivi personali o familiari	6 giorni da documentare, anchemediante autocertificazione.	Senza retribuzione
Permessi per lutto	<p>3 giorni per evento, anche non consecutivi da fruirsì entro 7 gg dal decesso senza considerare i giorni festivi o non lavorativi. In caso di decesso di componente la famiglia anagrafica o di parenti entro il secondo grado o affini di primo grado o soggetto convivente stabile o parte dell'unione civile. Sono richiesti e documentati mediante autocertificazione</p> <p>Parenti: I grado: genitori e figli; II grado: fratelli, nonni, nipoti (figli di figli). Affini: I grado suoceri, nuore, generi. Non danno diritto ai permessi: i parenti di III grado (bisnonni, zii, nipoti, pronipoti) e gli affini di II grado (fratelli, nonni e nipoti del coniuge).</p>	Retribuzione intera
Permessi per matrimonio	15 giorni consecutivi con decorrenza indicata dal dipendente, che può essere da una settimana prima del matrimonio fino ad un massimo di 60 giorni dopo.	Retribuzione intera, entro la durata della nomina.
Permessi orari brevi	Compatibilmente con le esigenze di servizio e alla possibilità di sostituzione possono essere concessi permessi orari per esigenze personali: non più della metà dell'orario giornaliero e comunque non più di due ore. Complessivamente i permessi non possono superare nell'a.s. l'orario settimanale di servizio.	Retribuzione intera, ma devono essere recuperati entro 60 giorni dall'utilizzo. Qualora il mancato recupero sia imputabile al dipendente viene trattenuta dallo stipendio la somma corrispondente.
Permesso per la formazione in servizio	5 giorni. Ne hanno diritto tutti i docenti in qualità di discenti o formatori per corsi organizzati dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da enti accreditati. Ne hanno diritto anche i docenti di strumento musicale o materie artistiche (se in servizio negli istituti di istruzione artistica) per lo svolgimento di attività artistiche.	Retribuzione intera
Congedo per donne vittime di violenza.	3 mesi in 3 anni, controllo solo amministrativo- i permessi possono essere fruiti anche su base oraria.	

segue da pag 1

La Gilda degli Insegnanti, la più grande Associazione professionale dei docenti italiani con fini anche sindacali, ha confermato la sua storia e la sua politica sempre dalla parte della scuola della Costituzione e dei docenti fin dal lontano 1988. Allora, in concomitanza con un grande movimento di protesta di insegnanti italiani, decisi a manifestare e a scioperare per ottenere stipendi più dignitosi, è nata la Gilda degli Insegnanti. Proprio grazie a questa reazione eccezionale, fu stipulato l'ultimo contratto positivo per la categoria e ciò avvenne anche grazie all'azione della nostra Associazione e alla messa in discussione della logica del sindacalismo tradizionale che aveva relegato scuola e docenti in secondo piano. In seguito, a grandi linee, e solo per informazione storica, la Gilda-FGU può vantare come battaglie vinte: il recupero degli scatti di anzianità relativi agli anni 2010, 2011 e 2012; per i precari, la sentenza della Corte di Giustizia Europea (non dimentichiamo che tutto è cominciato proprio dalla Gilda che ha commissionato nel 2008 uno studio di fattibilità per il ricorso alla Corte di Giustizia Europea, punto di partenza per quella vittoria) e il blocco del tentativo di aumentare l'orario di lavoro all'epoca del ministro Profumo. Tutti successi significativi che hanno permesso una forte crescita dell'Associazione con un incremento esponenziale degli iscritti e un aumento di 11mila voti alle ultime elezioni delle Rsi.

L'emergenza Covid-19 ha prodotto, nella scuola, una serie di misure abnormi e pericolose non solo per le condizioni di lavoro dei docenti ma soprattutto per la funzione dell'istruzione, come definita nella nostra Costituzione. A seguire gli interventi ministeriali e le reazioni della Gilda.

- 17 marzo, con un modus operandi dai tratti autoritari, veniva emessa una **nota ministeriale** (si badi bene) firmata da Marco Bruschi, capo dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione, contenente le "prime indicazioni operative per le attività di didattica a distanza". Aspre le critiche dalla Gilda che ha chiesto il ritiro del provvedimento, sottolineando che "l'emergenza Covid-19 non azzera il contratto collettivo nazionale di lavoro, né i rapporti sindacali, né la sana dialettica che rappresenta un cardine della vita democratica del nostro Paese".
- Le indicazioni della Task force, i cui compiti si sono indirizzati più che a trovare soluzioni tecnico operative per la riapertura delle scuole a ridisegnare il volto del sistema dell'istruzione. La Gilda ha risposto al mittente la prospettiva di trasformare la teleddidattica da risposta temporanea all'emergenza in elemento strutturale "perché l'istituzione scuola e la sua funzione, sancite dalla Costituzione, - ha asserito Di Meglio - si esplicano nella relazione in presenza tra insegnante e discente. Un freno altrettanto deciso è da porre anche a un possibile intervento sullo status giuridico degli insegnanti, le cui eventuali proposte di cambiamento richiedono un coinvolgimento di soggetti ben più ampio di quello costituito dalla task force ministeriale".

La Gilda degli Insegnanti (oggi Gilda-FGU) si è differenziata, da subito, dalle forme di protesta allora e oggi diffuse, caratterizzate da un ribellismo pregiudiziale e da una critica ideologica. La sua critica si è sempre indirizzata nel merito delle questioni, analizzate dal punto di vista delle ricadute sulla funzione istituzionale della scuola e mai da quello ideologico che distingue le parti politiche in amiche e nemiche.

LA GILDA-FGU: I PUNTI DI RIFERIMENTO

Il punto di riferimento fondamentale della Gilda è la Costituzione italiana, secondo cui la Scuola ha la funzione istituzionale (una sorta di *mandato sociale*) di formare le nuove generazioni. Non è un caso che lo stato giuridico dei docenti sia così concepito: la

"funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità". [D.Lgs 16 Aprile 1994, n. 297 (Parte III, titolo I, Capo I)]. Perciò, la Gilda degli Insegnanti ha da sempre rivendicato la creazione di una **specifico area di contrattazione per i docenti**, separata dagli ATA. Per noi la **scuola statale è, e deve restare, una Istituzione della Repubblica**, fuori dalle logiche del "mercato".

LA GILDA-FGU SI BATTE PER:

- la valorizzazione sociale, professionale ed economica della professione docente; a fronte dell'aumento dei carichi di lavoro e della complessità dei compiti che vengono sempre più imposti ai docenti, è inaccettabile continuare a percepire uno stipendio tra i più bassi d'Europa;
- la creazione di un'area di contrattazione specifica per i docenti con il superamento delle attuali RSU per cui i problemi dei docenti vengono assimilati a quelli degli ATA;
- la valorizzazione del lavoro in classe dei docenti evitando che i pericolosi discorsi sul "merito" e il Fondo d'istituto premino chi fa *altro* dall'insegnamento;
- la stabilizzazione degli organici delle scuole con la creazione di un vero organico funzionale di Istituto, al posto del pasticciato organico dell'autonomia voluto dalla legge 107/2015, che consenta di rafforzare l'offerta formativa con risorse adeguate;
- la stabilizzazione del precariato "storico" con l'avvio di modelli di formazione e reclutamento dei docenti seri, trasparenti e pubblici, uscendo dalle logiche per le quali il mestiere di insegnante è solo un "posto di lavoro", malpagato, ma "sicuro";
- la libertà di insegnamento contro le logiche impiegatizie e burocratiche, contro scelte pedagogiche, culturali e didattiche imposte dall'alto.

Aderire alla Gilda, quindi, significa non solo iscriversi ad un sindacato che offre i tradizionali servizi, ma anche qualcosa di diverso. Si tratta di rafforzare un'Associazione che ha statutariamente la finalità di valorizzare e salvaguardare la professione docente.

La Gilda degli Insegnanti offre, nel settore dei servizi, ai suoi iscritti:

- assistenza, consulenza e rappresentanza specialistica (ad es. controllo cedolino stipendiale, ricostruzione della carriera, pratiche pensionistiche e buonuscita, pratiche per l'indennità di disoccupazione, ecc.) presso le sedi provinciali e on-line tramite posta elettronica;
- assistenza nella stesura di ricorsi e nelle procedure di conciliazione o arbitrato nelle vertenze che possono insorgere con l'Amministrazione Scolastica;
- informazioni su tutti i temi inerenti la normativa scolastica e contrattuale (permessi, ferie, maternità, part-time, ecc.);
- assistenza nella compilazione delle domande di mobilità (trasferimenti, assegnazioni provvisorie, utilizzazioni), di inserimento e aggiornamento delle graduatorie;
- invio di newsletter di comunicazione sulle notizie e scadenze più importanti;
- abbonamento a *Professione Docente*, periodico dell'associazione, spedito bimensilmente ad ogni iscritto;
- accesso a ricerche e documentazioni specifiche sulla professionalità docente a cura del Centro Studi della Gilda;
- iniziative di formazione e aggiornamento professionale tramite l'Associazione Docenti Art. 33;
- agenda annuale dell'Insegnante Gilda;
- assicurazione professionale per la responsabilità civile dei docenti e per l'infortunistica.



**SEDE PROVINCIALE
DELLA GILDA DEGLI INSEGNANTI**