



Federazione Gilda-Unams

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Aniene, 14 - 00198 ROMA

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

ANNUS HORRIBILIS

Manuale per i docenti che vogliono ancora difendere la scuola statale e il proprio ruolo.



Questo fascicolo si propone come uno strumento per affrontare i nodi confusi delle troppe riforme e dei tanti provvedimenti che hanno caratterizzato negli ultimi anni il lavoro dei docenti e la funzione della scuola pubblica nel nostro Paese. Soprattutto intende essere un documento di indirizzo per i comportamenti da tenere nella fase dell'emergenza COVID 19, fase segnata da continue incursioni nell'ambito della libertà di insegnamento e delle norme stabilito dal vigente CCNL.



COVID-FREE

- Il diritto all'istruzione necessita della libertà d'insegnamento. Anche nell'emergenza deve essere garantita la più ampia libertà d'esercizio possibile. Dal punto di vista delle fonti del Diritto è importante che le eventuali limitazioni siano imposte dalla legge o da una fonte equiparata (decreto legge o decreto legislativo) e non da atti amministrativi, come i decreti ministeriali (o peggio le circolari e simili).
- L'articolo 39 della Costituzione sui sindacati che si trova nella Parte I (Diritti e doveri dei cittadini), al Titolo III sui 'Rapporti economici' ha la funzione di garantire ai lavoratori in Italia la **libertà di organizzazione** sul luogo di lavoro, di associazione sindacale e di esercitare il potere contrattuale che esiste solo se è collettivo.
- Gli obblighi di servizio dei docenti sono normati dal CCNL 2016/2018 e non dalle leggi. L'orario cattedra viene calendarizzato e il docente è obbligato a rispettarlo solo quando vi siano le lezioni.
- Il Collegio dei Docenti è il solo luogo in cui si può deliberare sulla Didattica (Testo unico 297/1994).



LA 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 *buonascuola*, 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 forzosa 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.

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 dei docenti, della massima consapevolezza e vigilanza affinché, con il pretesto dell'emergenza, non si calpestino diritti e libertà posti in capo alla funzione docente.

Da marzo 2020 alla fine dell'attività scolastica la scuola italiana si è sostenuta sul lavoro di volontariato dei docenti che si sono letteralmente inventati la didattica a distanza (DaD) e hanno cercato di mantenere nei momenti più bui un positivo rapporto con i propri allievi. Con il D.L. 8/4/2020 n.23 la DaD è diventata formalmente obbligatoria dimenticando il, governo, che ad essa corrisponde un lavoro di preparazione delle lezioni e degli interventi didattici molto più pesante del normale, lavoro reso possibile oltretutto utilizzando il reddito dei docenti che si sono fatti carico di usare i propri device e le proprie connessioni internet.

DALLA BUONA SCUOLA ALLA SCUOLA DEL COVID

Sono passati cinque anni dalla pessima Legge 107/2015, nota come *la buona scuola*. Il lavoro svolto dalla Gilda insieme alle altre OO.SS. rappresentative è riuscito a smontare parzialmente i punti più contestati di questa legge. L'ultimo CCNL 2016-18, che non modifica di fatto la parte normativa dei precedenti CCNL, si è limitato a riconoscere aumenti stipendiali del tutto insufficienti dopo otto anni di blocco dei contratti. Quest'anno scolastico, quindi, ripresenta tutte le contraddizioni e le difficoltà che caratterizzano la funzione e il ruolo dei docenti nelle scuola pubblica statale italiana. Questa situazione endemica è stata aggravata dalla crisi coronavirus della quale non si prospetta in tempi brevi una positiva conclusione e che vede per il momento il governo utilizzare un

mare di soldi per dispositivi di protezione individuale (dpi), per nuovi banchi diventati oggetto di ridicolo mondiale, per un piano di edilizia scolastiche che, se partirà, avrà effetti solo tra due-tre anni e per un limitato e temporaneo aumento dell'organico con particolare riferimento alla scuola dell'infanzia e alla scuola primaria. I travagliati cambi di governo, dopo le elezioni del 4 marzo 2018, hanno inciso solo per alcuni piccoli segnali di discontinuità dalla "buona Scuola":

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. **Purtroppo La Legge di Bilancio 2020 ha previsto che le somme del bonus merito possano essere utilizzate in contrattazione di Istituto anche per il personale ATA. La Gilda, sola tra tutti i sindacati, non ha firmato il contratto integrativo sul MOF che ha sancito questa ingiustizia, un vero e proprio schiaffo ai docenti.**
2. Anche per l.a.s. 2020-21 è stata disapplicata la chiamata diretta dei docenti trasferiti sugli ambiti territoriali, tornando alla scelta dei docenti su graduatoria con titolarità su scuola.

Naturalmente, alla Gilda non bastano questi pur positivi segnali, poiché essa intende mantenere e rilanciare, senza tentennamenti, la richiesta di abolizione della Legge 107/2015 e delle norme che continuano a penalizzare il ruolo e la funzione dei docenti. Riteniamo infatti che debbano essere profondamente modificati o aboliti alcuni istituti (diversi a rischio di incostituzionalità) come:

- **la chiamata diretta dei docenti** da parte dei Dirigenti, così come ancora prevista dalla legge 107, decisamente lesiva della libertà di insegnamento perché pone il docente in uno *status* totalmente subordinato alla dirigenza scolastica;
- **l'organico dell'autonomia** con la fusione dei posti in organico con quelli di potenziamento senza una chiara organizzazione delle competenze e dei bisogni reali delle scuole e che rischia di introdurre una pericolosa flessibilizzazione dell'orario e delle funzioni;
- gli ambiti territoriali, ancora previsti dalla legge 107, che possono essere riproposti

con una frammentazione territoriale lesiva della mobilità dei docenti;

- **il comitato di valutazione “allargato”** a genitori, studenti e rappresentanti esterni che non ha più ragione di esistere dopo la scomparsa di fatto del bonus per il merito;
- **la demagogia della Card per i docenti**, di utilizzo farraginoso e complicato e poco utile all’aggiornamento professionale, demagogia che è stata utilizzata nel periodo della DAD per legittimare l’assenza di finanziamenti per i device professionali dei docenti;
- **l’alternanza scuola/lavoro**, diventata ora “percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento”, spesso inutile perdita di ore curriculare a favore di attività casuali e non formative con particolare riferimento al settore liceale.
- **il sistema relativo alle sanzioni disciplinari**, rafforzato dal D.Lgs 150/09, che affida ai dirigenti scolastici e all’amministrazione ampi poteri discrezionali che sono utilizzati spesso per limitare l’autonomia e al libertà di insegnamento dei docenti.

In attesa che almeno su tali temi ci sia un vero intervento riformatore, bisogna rafforzare molte cose. Prima di tutto la vigilanza nelle scuole, affinché i già troppi poteri concessi alla dirigenza scolastica non diventino licenza, soprattutto nella fase dell’emergenza COVID; vigilanza affidata ai tanti docenti scontenti e disillusi che non devono stancarsi di controllare e chiedere ragione di ogni abuso. Poi, l’azione

critica e operativa della nostra Associazione. Come associazione professionale crediamo che si debba intraprendere soprattutto una battaglia culturale nei confronti delle scelte sciagurate di politica scolastica ispiratrici delle “riforme” (Berlinguer, Moratti, Gelmini, Buona Scuola), grazie alle quali la scuola statale negli ultimi trent’anni è stata *decostruita*. Come sindacato ci impegniamo a difendere le colleghi e i colleghi dalle interpretazioni peggiorative e discrezionali della legge che troppi dirigenti scolastici stanno operando nelle singole scuole.

Resta sullo sfondo la nostra posizione radicalmente critica rispetto ai tentativi di distruggere l’unitarietà del sistema d’istruzione nel nostro Paese con proposte di “autonomia differenziata” regionale che sarebbero la fine della contrattazione nazionale e determinerebbero una ulteriore accentuazione aziendale della scuola.

Ma non bisogna dimenticare che è necessario superare radicalmente il concetto di autonomia scolastica così come introdotto da Berlinguer in poi. Non è un caso che nell’emergenza COVID il governo deleghi la soluzione di tutti i veri problemi all’autonomia delle Istituzioni Scolastiche” identificandola in concreto con una delega ai dirigenti.

Per tutto questo La Gilda-Fgu continuerà a lottare con coerenza e serietà come ha fatto in questi anni. Il periodo è difficile. Ce la faremo.

Rino Di Meglio

CHE COSA NON HANNO MODIFICATO LE TANTE RIFORME DELLA SCUOLA DEGLI ULTIMI ANNI

La Legge 107/2015 e le norme successive non modificano, perché non possono farlo, i principi fondanti di questi punti di riferimento:

1. la Costituzione italiana;
2. la normativa europea;

Inoltre continuano a valere, in quanto compatibili, le norme seguenti:

3. il D.Lgs. 16.4.1994 così come integrato e modificato da successivi provvedimenti normativi;
4. il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006-2009 (per le parti non modificate) e l’ultimo CCNL 2016-18;
5. le leggi specifiche che intervengono in materia scolastica.

Tutto ciò che viene indicato, o imposto da chiunque non ha ALCUN VALORE se non è ricondotto a queste norme.

1

La Costituzione italiana contiene i principi supremi e non modificabili, tra cui quello relativo alla scuola e ai docenti

ARTICOLO 33

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento. La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi.

Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato.

La libertà d'insegnamento è in relazione alle funzioni **istituzionali** della scuola che tende alla **formazione delle nuove generazioni**. Infatti, il D.Lgs 16 Aprile 1994, n.297 (Parte III, titolo I, Capo I), afferma che la **"funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla parteci-**



pazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità".

Da questo articolo di Legge, **tuttora vigente**, discende un corollario importante e cioè che nella concezione della nostra Repubblica esistono **figure istituzionali** a cui è stato conferito un **mandato sociale**.

I giudici, la cui indipendenza è fondamentale per la libertà del cittadino; i docenti, la cui libertà d'insegnamento è altrettanto essenziale per quella libertà.

2

La Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea

ARTICOLO 27

Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali.

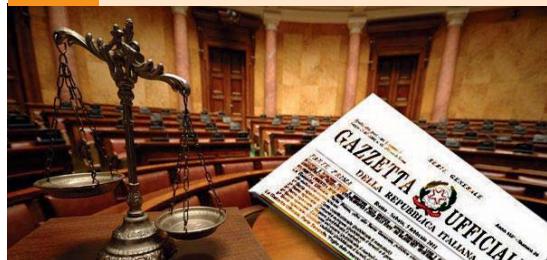
ARTICOLO 31

Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.



3

Il Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297



È il **Testo Unico** dove si trovano tutte delle disposizioni legislative in materia di istruzione relative alle scuole di ogni ordine e grado. Per esempio, qui si trovano le norme sulla funzione dei docenti, sulle competenze di tutti gli organi collegiali della Scuola (Collegio dei Docenti, Consigli di Classe e di Interclasse, Consigli di Istituto) e così via.

4

Il Contratto di Lavoro, ovvero il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA, relativo al QUADRIENNIO GIURIDICO 2016-18

Nel CCNL si trovano tutte le disposizioni relative alle condizioni di lavoro dei docenti: orario di servizio, permessi, assenze per malattia. Poche sono le novità introdotte dal recente CCNL 2016-18.



5

Il D.Lgs 150/09, che ha integrato il D.Lgs 165/2001, noto come Decreto Brunetta

Esso ha previsto la radicale riduzione delle competenze delle RSU, introducendo l'affidamento al Dirigente scolastico, pur nel rispetto delle competenze degli organi collegiali della scuola, dell'organizzazione degli uffici. Inoltre ha inserito novità importanti circa le sanzioni relative agli addebiti per i docenti.



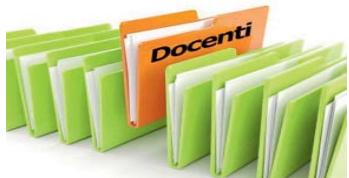
LA LEGGE 107/2015 HA AUMENTATO I POTERI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO MA NON BISOGNA DIMENTICARE CHE QUEI POTERI NON SONO ASSOLUTI.

ECCO LE EFFETTIVE FACOLTÀ DEL DIRIGENTE

- **Rimane a capo della struttura** dell'Istituzione scolastica (compiti di direzione, organizzazione e coordinamento), rimane presidente del Collegio dei Docenti, è membro di diritto del Consiglio di Istituto e della giunta esecutiva.
- **È responsabile della gestione delle risorse finanziarie** e strumentali, dei risultati del servizio e della valorizzazione delle risorse umane.
- **Definisce con atto unilaterale le linee di indirizzo che devono essere alla base del PTOF** (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) che viene elaborato dal collegio dei docenti e approvato dal Consiglio di Istituto.
- **Assegna i docenti ai posti dell'organico dell'autonomia** (assegnazione dei docenti alle classi, ai posti e alle varie funzioni), naturalmente sulla base dei criteri decisi dal Collegio dei docenti e dal Consiglio d'Istituto. Ricordiamo che nell'organico dell'autonomia già dall'anno scorso è scom-
- parsa la distinzione tra organico di diritto e organico di potenziamento.
- **Individua le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili all'attivazione** dei percorsi di alternanza scuola-lavoro.
- **La Legge 1077/2015 prevedeva che il Dirigente scolastico avesse il potere di formulare la proposta di incarico triennale ai docenti neomessi in ruolo** o a tutti i docenti che chiedono la mobilità nell'ambito o tra ambiti diversi. Con l'accordo del 26 giugno 2018, a seguito del CCNL 2016/2018, la cosiddetta "chiamata diretta" del dirigente, che prevedeva anche l'utilizzo di un "colloquio", è stata superata grazie anche alla ferma e coerente opposizione della Gilda degli Insegnanti che non ha mai smesso di opporsi a questo istituto ritenuto incostituzionale.
- **Può individuare fino al 10% dei docenti dell'organico dell'autonomia per "attività** di supporto organizzativo"; rimane il problema di come retribuirli visto che il CCNL prevede il pagamento con il FIS di soli due collaboratori.
- **Può effettuare le sostituzioni dei docenti assenti per le supplenze fino a 10 giorni con il personale** dell'organico dell'autonomia anche utilizzandolo in gradi di istruzione inferiore.
- **Può utilizzare i docenti in classi di concorso diverse da quelle per le quali sono abilitati**, purché in possesso di titoli di studio validi per l'insegnamento della disciplina.
- **Decide in merito al periodo di prova dei docenti neoassunti**, "sentito" il comitato di valutazione.



Le eccessive prerogative dei Dirigenti erano state preparate e pianificate da altre Leggi precedenti che avevano limitato gli ambiti di contrattazione delle RSU e introdotto le sanzioni disciplinari.



Il pessimo D.Lgs. 150/09, noto come Decreto Brunetta, che ha integrato il D.Lgs. 165/2001, ha introdotto nuove norme sulle RSU e sulle sanzioni disciplinari che i Dirigenti possono infliggere ai docenti.

Competenze RSU:

Il decreto 150/2009 (Brunetta) prevede una radicale **riduzione** delle competenze delle RSU. **La tendenza in atto è quella di affidare al Dirigente Scolastico l'organizzazione degli uffici (orario, assegnazione**

dei docenti alle classi, ai plessi, ecc.). Ricordiamo però che il Piano delle attività e il PTOF sono di competenza del Collegio dei Docenti per ciò che concerne l'organizzazione delle specifiche attività didattiche. Ciò comporta che il DS non può imporre tutto ciò che vuole, ma deve avere il consenso degli organismi collegiali per definire la programmazione delle attività scolastiche (Collegio dei Docenti e Consiglio di Istituto o di Circolo). (cfr le parti specifiche) Il ruolo delle RSU rimane centrale per l'applicazione della normativa sulla sicurezza, sui diritti sindacali (vedi assemblee, spazi sindacali nella scuola, ecc.) e sulla distribuzione del Fondo del-

l'istituzione Scolastica (FIS) e da quest'anno anche il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bonus), non più assegnato dal dirigente ma contrattato dalle RSU. Con il CCNI sul MOF 2020-21 le somme dell'ex bonus merito entrano a far parte del calderone del fondo di istituto (FIS) e possono essere utilizzate anche dal personale ATA. La gilda non ha firmato il contratto perché ribadisce che le somme dell'ex bonus merito debbano essere finalizzate ai docenti soprattutto nella fase della didattica a distanza e della didattica integrata. Il DS può quindi fare una proposta di distribuzione del FIS, ma essa deve essere oggetto di contrattazione.

Malgrado il Covid, molte scelte importanti nella scuola restano di carattere collegiale e spettano quindi al Collegio dei Docenti, al Consiglio di Istituto e al Consiglio di Classe

Per tutte le attività collegiali, fa ancora testo il Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

Il Collegio dei Docenti è l'organo fondamentale di governo dell'attività didattica della scuola ed è organo collegiale. Ciò significa che **il Dirigente scolastico è considerato sempre al suo interno un primus inter pares e non ha il potere di imporre alcuna delibera o decisione.**

I tentativi da parte delle associazioni della dirigenza e del governo di ridurre il Collegio dei Docenti a semplice organo di ratifica delle decisioni dell'amministrazione sono stati sconfitti dalla mobilitazione dei docenti contro la "buona scuola" e dagli interventi in sede di discussione del CCNL 2016-18. **Per questo è importante difendere il ruolo del Col-**

legio dei Docenti e verificare che non passino delibere e atti che siano lesivi della professione docente. Essere presenti, attivi e consapevoli di quanto che si sta discutendo e votando, è quindi fondamentale. Disinteressarsi di ciò che avviene in Collegio o votare passivamente seguendo le indicazioni del Dirigente è un fatto molto negativo che si ripercuote su tutti.

Ricordiamo che le delibere, se votate senza alcuna contestazione o eccezione, sono spesso vincolanti per tutti i docenti e possono aggravare inutilmente le loro condizioni di lavoro.

Il Collegio dei Docenti deve essere organizzato come qualsiasi organo collegiale e quindi dovrebbe dotarsi di un regolamento di funzionamento



in cui **stabilire i tempi di intervento, le modalità di votazione, la presentazione delle mozioni, ecc.(come accade per i consigli comunali, le riunioni condominiali, ecc.).**

Il Collegio è il solo luogo in cui si può deliberare sulla didattica (dipartimenti e commissioni possono fare solo un lavoro **propedeutico, non possono deliberare**).



Nel periodo di emergenza in molte scuole sono stati organizzati Collegi dei Docenti, Consigli di Classe, riunioni di dipartimento, Consigli di Istituto, ecc. con modalità telematiche. La legge 27/2020 che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 18/2020 stabilisce "le sedute degli organi collegiali delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado possono svolgersi in videoconferenza", anche se tale modalità non sia stata prevista in un regolamento. E' in ogni caso opportuno che le riunioni a distanza siano regolamentate per evitare che possano essere inficate di nullità o annullabilità in mancanza dei requisiti minimi

per garantire il loro corretto funzionamento con particolare riferimento alle delibere votate e alle decisioni vincolanti per i partecipanti. Ma soprattutto è da evitare che, in assenza di una regolamentazione, si tramutino in semplici comunicazioni top down delle decisioni unilaterali della dirigenza scolastica assumendo la forma di ordini di servizio.

Per questo invitiamo le colleghi e i colleghi a proporre in sede di riunioni telematiche degli organi collegiali un regolamento per il loro funzionamento (modelli di regolamento si trovano sui siti della Gilda).

ATTENZIONE ALLA FALSA PLURIDISCIPLINARITÀ NEL NUOVO ESAME DI STATO

Il fine dell'azione didattica, in misura anche maggiore negli attuali tempi di profonda e rapida trasformazione sociale e tecnologica, deve rimanere saldamente ancorato al sapere disciplinare, proprio in vista dell'acquisizione, da parte dello studente, di quelle capacità critica, riflessiva e operativa, in grado di fornirgli sicurezza di giudizio di fronte ai mutamenti che lo interesseranno nella sua futura esperienza personale e professionale; nella convinzione che le abilità di carattere critico-rielaborativo, le uniche in grado di orientare con sicurezza l'agire strumentale e impedire che si risolva in un'applicazione passiva successiva a una prescrizione ricevuta (è questa invece la logica del *problem solving*), possono essere sviluppate unicamente nel quadro di un'applicazione disciplinare specifica, completa sia a livello sistematico sia a livello storico, e nella comprensione della specificità del suo metodo. Solo su questa base risulta possibile un'autentica pluridisciplinarità e un confronto tra metodi, per comprendere le molteplici possibilità che costituiscono l'universo della conoscenza, e rafforzare conseguentemente le capacità di orientamento. Il confondere la pluridisciplinarità con l'accostamento casuale e improvvisato di tematiche affini -come viene richiesto nel colloquio del nuovo Esame di Stato- è un errore, e obbliga anche lo studente più



capace ad adottare un approccio superficiale. L'idea che il collegamento pluridisciplinare possa essere costruito a priori, immediatamente partendo dalla relazione concettuale, non può funzionare perché i contenuti della stessa risulterebbero totalmente decontestualizzati. I Collegi dei docenti devono respingere l'atteggiamento impositivo della «didattica per competenze», poiché la normativa non obbliga affatto, in relazione alla preparazione del nuovo Esame di Stato, ad adottare strategie didattiche pseudo-innovative, rispetto alle quali i dubbi relativi alla loro efficacia sono sostenuti, da decenni, da molta letteratura critica.

Giovanni Carosotti



COLLEGIO DOCENTI

Poche regole chiare

Molta attenzione deve essere posta nelle prime riunioni del Collegio docenti sia per avanzare proposte che indirizzino l'attività didattica verso una piena valorizzazione della funzione docente, così come la intende la Gilda, sia per evitare delibere che limitino la libertà di insegnamento o, peggio ancora, veri e propri abusi da parte dei Dirigenti scolastici. A questo proposito ecco poche semplici regole da far rispettare.

1. La convocazione ordinaria richiede almeno 5 gg. di preavviso e deve essere recapitata/comunicata a tutti i membri. La seduta è illegittima e può essere annullata nel caso in cui anche un solo membro non sia stato avvisato (Cons. di Stato, sez. VI, n.120/72).
2. La convocazione è di norma disposta dal Dirigente scolastico, ma la possono chiedere anche gli insegnanti raccogliendo almeno un terzo delle firme dei componenti il Collegio.
3. Si può deliberare soltanto su ciò che è all'o.d.g.; si possono inserire nuovi punti su cui discutere, ma solamente se sono presenti tutti i componenti e decidono affermativamente all'unanimità (Consiglio di Stato sez. V 679/1970).
4. Le delibere sono approvate a maggioranza assoluta dei voti validi espressi (DPR 416/1974 art.28), ciò significa che non si contano gli astenuti (nota Min. P.I. n.771/1980 uff. Decreti Delegati). A verbale si riporta il numero dei voti a favore, dei contrari e degli astenuti.
5. È possibile, conosciuto l'ordine del giorno, preparare in anticipo e per iscritto eventuali proposte di delibera (magari sottoscritte da più colleghi), che verranno presentate al Presidente del Collegio nel momento della discussione del punto che interessa; così saranno votate e la mozione prodotta sarà allegata al verbale della riunione, senza travisamenti. Invitiamo dunque i colleghi a presentare sempre per iscritto le proprie delibere.
6. Se qualcosa non convince e sembra una decisione illegittima, è bene chiedere che vengano verbalizzati gli eventuali voti contrari o astenuti con la relativa motivazione, sarà in tal modo garantita la possibilità di presentare un ricorso e non si verificherà corresponsabilità di delibere illegittime. «Il presidente ed i membri del collegio che hanno partecipato alla deliberazione sono responsabili in solido per le decisioni assunte a meno che non abbiano fatto constatare a verbale il proprio dissenso» (Art.24 del DPR 10.1.1957 n.3).
7. Il verbale dovrà essere letto ed approvato non più tardi del Collegio successivo. In tale occasione è possibile apportare modifiche e precisazioni.
8. Chi fa parte di un Organo collegiale, ai sensi della legge 241/90 può chiedere in ogni momento di visionare il verbale. La «trasparenza» in questo caso dovrebbe scoraggiare sorprese o manomissioni.
9. Il Dirigente nel Collegio ha diritto ad un solo voto come ciascun insegnante e, in quell'occasione, è soltanto il presidente della riunione non il superiore gerarchico, perché il collegio è sovrano.
10. Il Consiglio di Stato (sez. II n. 11114/1980) ha sancito che le delibere degli OO.CC. scolastici sono atti amministrativi definitivi, non impugnabili per via gerarchica, ma con ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica. Ai sensi dell'art. 14 comma 7 del DPR 275/99 si può fare reclamo entro 14 giorni, dopodiché diventano atti definitivi.
11. I membri del Collegio hanno diritto di intervenire nel dibattito mettendo a verbale sinteticamente le loro dichiarazioni (meglio con nota scritta). Il dirigente non può impedire la libera espressione della volontà dei docenti. Può togliere la parola solo in caso di intervento che esuli dall'argomento trattato o quando l'intervento per la sua lunghezza pregiudichi l'ordinato svolgimento del dibattito.
12. Il dirigente, solo dopo aver verificato l'impossibilità oggettiva di concludere positivamente i lavori del Collegio nei tempi previsti, può riconvocare il Collegio a nuova data. Si ritiene che tra una convocazione e l'altra servano sempre i cinque giorni di preavviso. Solo in casi di urgenza e necessità può essere convocato nel primo giorno utile. Si devono mettere a verbale tutte le motivazioni che determinano la riconvocazione.
13. Tutte le riunioni del Collegio docenti devono rientrare nel Piano delle attività che lo stesso Collegio vota a settembre. Solo in casi eccezionali/straordinari si può convocare una riunione che non sia stata programmata nel piano delle attività.

Il Collegio dei Docenti deve deliberare su:

1. il PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) e le sue integrazioni e modifiche annuali;
2. il Piano annuale delle attività;
3. l'adozione dei libri di testo;
4. i membri della componente docente del comitato di valutazione;
5. i docenti incaricati delle funzioni strumentali;
6. la stesura definitiva del RAV e del Piano di Miglioramento.
- 7) i componenti del "nucleo di valutazione" chiamati alla stesura del RAV e del Piano di Miglioramento.

1 IL PTOF: NATURA, SCOPI, CAUTELE

Il PTOF è il documento che caratterizza la scuola nei confronti dell'“utenza” e dei terzi. Al suo interno sono inserite tutte le attività progettuali curricolari ed extracurricolari della scuola alle quali deve essere dato riconoscimento in sede di Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) e può essere modificato annualmente solo in caso di giustificate motivazioni.

“Le istituzioni scolastiche predispongono, entro il mese di ottobre dell’anno scolastico precedente al triennio di riferimento, il piano triennale dell’offerta formativa. Il predetto piano contiene anche la programmazione delle attività formative rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché la definizione delle risorse occorrenti in base alla quantificazione disposta per le istituzioni scolastiche. Il piano può essere riveduto annualmente entro il mese di ottobre”.

“Il piano è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal Dirigente scolastico. Il piano è approvato dal consiglio d’istituto”.

“Ai fini della predisposizione del piano, il Dirigente scolastico promuove i necessari rapporti con gli enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed

economiche operanti nel territorio; tiene altresì conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni dei genitori e, per le scuole secondarie di secondo grado, degli studenti”.

Rispetto alla normativa precedente c’è un depotenziamento delle funzioni del Collegio dei Docenti. Infatti esso deve porre in essere indirizzi e scelte di gestione e amministrazione definite ex ante dal Dirigente scolastico. **Ma, attenzione, la norma non fa riferimento ad alcuna intrusione del Dirigente nel merito della didattica che rimane a capo esclusivamente del**



E’ in ogni caso opportuno che le riunioni a distanza siano regolamentate per evitare che possano essere inficate di nullità o annullabilità in mancanza dei requisiti minimi per garantire il loro corretto funzionamento con particolare riferimento alle delibere votate e alle decisioni vincolanti per i partecipanti.

Collegio dei Docenti. Il Consiglio d’Istituto è chiamato ad approvare il PTOF (eventualmente dopo aver chiesto al Collegio delle modifiche), ma non può in ogni caso modificare il provvedimento o procedere autonomamente se l’iter elaborazione-adozione non è stato portato a compimento.

Bisogna fare molta attenzione al rapporto che intercorre tra RAV (rapporto di autovalutazione), Piano di miglioramento e PTOF. Il Sistema nazionale di valutazione (d’ora in poi SNV) obbliga le scuole ad una sorta di definizione formale delle “priorità strategiche” della scuola contenute nel RAV e nel conseguente Piano di Miglioramento che la scuola deve predisporre per certificare gli sforzi per il raggiungimento dei risultati promessi e attesi. Poiché le premialità e la valutazione dei Dirigenti si basano sull’efficacia dei piani di miglioramento e sugli obiettivi conseguiti i Dirigenti spesso cercano di curvare la struttura e i contenuti del PTOF per attuare formalmente le promesse e le aspettative dichiarate. Prima di analizzare e discutere il PTOF e le sue eventuali modifiche annuali è quindi necessario che il Collegio dei Docenti sia adeguatamente informato dei contenuti del RAV



e delle proposte inserite nel Piano di Miglioramento.

Ricordiamo che l'unità di autovalutazione prevista per la stesura del RAV e del piano di miglioramento è formata dal Dirigente scolastico, da un referente della valutazione (che dovrebbe a nostro avviso votato dal Collegio dei Docenti) e da "uno o più docenti individuati dal Collegio dei Docenti". **Bisogna pertanto fare molta attenzione a chi si elegge nell'unità di autovalutazione perché il RAV e il piano di miglioramento non sono solo fastidiose incombenze burocratiche, ma scelte politiche che caratterizzano fortemente la scuola.**

La legge 107/2015 ha introdotto l'organico dell'autonomia che supera l'iniziale distinzione tra or-



Il PTOF definisce di fatto la natura della scuola e della professionalità dei docenti che in essa operano. Essenziale è dunque evitare che esso divenga il contenitore di richieste o di bisogni non attinenti alla natura della scuola, luogo pubblico di istruzione e formazione.

1/9/2015 al 31/8/2018 e ora dal 1/9/2018 al 31/8/2021 e dovrebbe essere definito sulle concrete richieste di organico aggiuntivo previste e deliberate nel PTOF e quindi elaborate dal Collegio dei Docenti.

Ricordiamo a tutte e a tutti che è quindi scorretto continuare a parlare di organico di potenziamento come separato da quello istituzionale. Purtroppo sappiamo che il MIUR prima e ora il MI, nella ricerca di facili consensi per il governo, ha attribuito alle scuole un potenziamento su classi di concorso diverse da quelle richieste dalle scuole o addirittura non previste nel piano delle discipline della scuola. Si tratta di una vergogna, ma riteniamo che tutti i docenti utilizzati nell'organico aggiuntivo abbiano diritto a svolgere



ATTENZIONE!

Nelle linee guida del 26 giugno 2020 (Piano Scuola 2020-21) emanate dal Ministero dell'Istruzione (d'ora in poi MI) si introduce l'obbligo di modificare il PTOF e il Piano delle Attività per consentire già dal 1 settembre una attività di recupero per gli allievi e le classi che non hanno potuto nella fase di chiusura delle scuole affrontare la progettazione educativa prevista.

Si devono programmare, dal 1 settembre fino all'inizio delle attività scolastiche normali (14 settembre), interventi didattici con **il Piano di Apprendimento Individualizzato (P.A.I.) dedicato agli allievi ammessi alla classe successiva** tranne che nel passaggio alla prima classe della scuola secondaria di primo grado o alla prima classe della scuola secondaria di secondo grado, in presenza di valutazioni inferiori a sei decimi. I docenti contitolari della classe o il consiglio di classe dovrebbero predisporre un piano di apprendimento individualizzato in cui sono indicati, per ciascuna disciplina, gli obiettivi di apprendimento da conseguire, ai fini della proficua prosecuzione del processo di apprendimento nella classe successiva, nonché specifiche strategie per il miglioramento dei livelli di apprendimento.

ganico di diritto e organico di potenziamento. Questo organico dovrebbe durare, il condizionale è d'obbligo, tre anni a partire dal

Il piano di apprendimento individualizzato sarà allegato al documento di valutazione finale. Si introduce inoltre, sempre nel periodo antecedente l'inizio delle lezioni, **il Piano per l'Integrazione degli Apprendimenti (P.I.A.)** nel quale i docenti contitolari della classe o il consiglio di classe devono individuare le attività didattiche eventualmente non svolte rispetto alle progettazioni di inizio anno e i correlati obiettivi di apprendimento. In concreto il PAI è dedicato a singoli allievi che devono recuperare situazioni di insufficiente valutazione mentre il PIA varrebbe per tutta la classe per colmare le lacune della programmazione dell'a.s. 2019-20. Il problema sta nel fatto che tali interventi costituirebbero attività didattica ordinaria, ai sensi del Decreto legge n. 22/2020, senza alcun riconoscimento stipendiario accessorio e senza rientrare nelle attività funzionali inserite nelle 40 ore più 40 previste dal CCNL (vedi dopo).

La Gilda ritiene che tale attività debba essere riconosciuta come attività di lavoro accessorio e quindi pagata e invita i colleghi a richiederne il pagamento o il riconoscimento economico in maniera formale con richiesta scritta al dirigente. Ciò anche perché dal 1 settembre le scuole inizieranno con gravi carenze di organico in attesa delle nomine dei neoinmessi in ruolo e dei supplenti annuali.

il loro lavoro e non debbano essere utilizzati come "tappabuchi" in funzioni impiegatizie o di mero supporto amministrativo alla dirigenza. Sempre secondo la legge, tutti i docenti dal 2016-17 sono oggetto di incarico triennale nella scuola rinnovabile automaticamente se vi è coerenza con il PTOF. ATTENZIONE. Ciò significa che se viene modificato il PTOF, possono essere modificati anche gli organici, con particolare riferimento a quelle materie che fanno parte della quota di "potenziamento" e a discipline che possono essere intercambiabili con altre (ad es. le lingue).

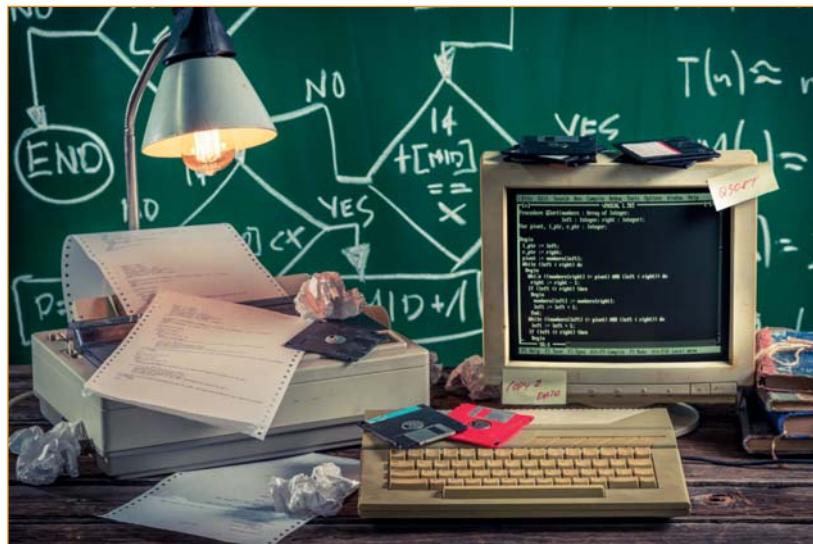
Il PTOF è reso pubblico anche con pubblicazione sul sito di istituto e dovrebbe reso noto agli alunni e alle famiglie all'atto dell'iscrizione a gennaio (con particolare riferimento alle famiglie che iscrivono i loro figli al primo anno del ciclo); **definisce di fatto la natura della scuola e della professionalità dei docenti che in essa operano. Esenziale è dunque evitare che esso divenga il contenitore di richieste o di bisogni non attinenti alla natura della scuola, luogo pubblico di istruzione e formazione.**

Bisogna operare con la massima cautela nel deliberare progetti, attività, commissioni o quant'altro **senza previa ed esplicita identificazione dei docenti che intendono impegnarsi** per quanto previsto e senza che **siano chiarite le risorse disponibili per il pagamento del salario accessorio in sede di Fondo dell'Istituzione Scolastica o con altri fondi dedicati (si veda ad esempio il fondo specifico per l'alternanza scuola-lavoro) ora PCTO o i fondi per i progetti PON. Non è dignitoso, né legittimo lavorare senza alcun riconoscimento eco-**

nomico!

Il progetto che appare nel PTOF diviene infatti un impegno della scuola ed un impegno preso senza ponderazione è dannoso per tutti. (Può essere opportuna, per ogni attività, la dizione: "previa dispon-

Tutto ciò è riportato anche nel Regolamento dell'Autonomia (DPR 275/99) e non sconfessato dalla legge 107/2015 dove si precisa che il PTOF "... comprende e riconosce le diverse opzioni me-



nibilità dei docenti"). **Molta attenzione deve essere posta, soprattutto adesso, a non trasformare il PTOF in una sorta di strumento che pone limiti alla libertà d'insegnamento, condizione inalienabile per l'esercizio della nostra professione e per la salvaguardia della natura pubblica della scuola. Esso deve precisare che la condizione delle scelte operate dai docenti non implica necessariamente la condivisione del metodo d'insegnamento e del libro di testo o dei materiali didattici utilizzati.**

Il metodo rappresenta la libertà di insegnamento, sancita dall'art. 33 della Costituzione ed è anche condizione indispensabile per poter insegnare in modo efficace.

Anche le modalità di organizzazione della didattica a distanza e della DID devono essere oggetto di de-libera.

todologiche, anche di gruppi minoritari, e valorizza le corrispondenti professionalità" (art. 3, comma 2).

IL PTOF: FIGURE

Nel PTOF sono definite anche le funzioni organizzative. **Ad esempio si possono prevedere al suo interno i Coordinatori di classe, i Coordinatori per materia, i Coordinatori di dipartimento, di asse, i tutor ASL, ecc.**

Il coordinatore di classe non è una figura riconosciuta a livello giuridico e contrattuale. Se il Collegio decide che si tratta di funzione importante, può deliberarne l'istituzione. In questo caso, il Dirigente può conferire la nomina, elencando le funzioni delegate. Per la Gilda tutte le funzioni di coordinamento e i docenti che se ne fanno carico dovrebbero essere votate dall'organo di riferimento e non con un atto unilaterale della

Dirigenza come avviene (ad es. il coordinatore di classe dovrebbe essere eletto in seno alla componente dei docenti del Consiglio di Classe). In ogni caso, è necessario verificare che siano stati previsti, in sede di contratto di Istituto, i necessari riconoscimenti economici. **Si possono rifiutare, anche se riconosciute nel FIS con specifica contrattazione RSU, le mansioni di natura impiegatizia (rilevazione delle assenze, ecc.) o che hanno a che vedere con le norme sulla sicurezza e con responsabilità dirette che non possono essere attribuite al solo coordinatore di classe.** Stesso ragionamento è ancor più valido per i **Coordinatori di materia o di dipartimento**. Serve anche qui la delibera del Collegio dei Docenti che ne identifica ruolo e le modalità di designazione.

Infatti anche questi ruoli non sono riconosciuti dal CCNL e quindi non sono obbligatori.

Essendo tali figure funzionali al miglioramento dell'offerta formativa e alla migliore organizzazione gestionale nulla osta che siano riconosciute nell'ambito del bonus

dedicato alla valorizzazione del merito dei docenti. In questo senso è fondamentale che il comitato di valutazione che deve definire i criteri per l'attribuzione dei fondi per il merito inserisca tali funzioni nella premialità. Ciò consente di liberare risorse del FIS per riconoscere l'enorme lavoro aggiuntivo dei docenti che troppo spesso viene sottopagato o addirittura non riconosciuto.

SE IL PTOF NON PREVEDE QUESTE FIGURE ...

... il Dirigente scolastico può solo delegare Consiglio per Consiglio e per iscritto il ruolo di presidenza del Consiglio di classe ad un docente il quale ha solo il compito di presiedere e coordinare la riunione essendo in questo caso delegato del Dirigente. Così pure il Dirigente, o lo stesso docente che presiede il Consiglio di classe volta per volta, identifica il docente verbalizzatore.

Le funzioni previste sono solo quelle esplicitamente indicate nella delega.

In mancanza del Coordinatore tutte le problematiche inerenti i rapporti con famiglie, l'organiz-

zazione delle uscite o dei viaggi di istruzione ecc. vanno in capo al Dirigente scolastico e alla sfera amministrativa.

Ricordiamo che dovrebbe essere il Dirigente scolastico a presiedere tutti i consigli di classe, a tenere, in qualità di rappresentante legale dell'Istituzione Scolastica, i rapporti con le famiglie, a coordinare l'attuazione del PTOF, ecc. Negli ultimi anni troppi docenti lavorano gratis facendosi carico del lavoro in capo ai Dirigenti troppo spesso oberati da innumerevoli incombenze burocratiche e chiamati a "reggenze" indesiderate. È bene sottolineare tale situazione rivendicando il giusto riconoscimento economico e rifiutando ruoli o funzioni che non ci spettano.

Il segretario verbalizzatore è scelto dal presidente dell'organo collegiale e per legge questa non è considerata attività volontaria, ma connaturata al funzionamento dell'organo. Riteniamo in ogni caso che la sua funzione, se continuativa a livello soggettivo, debba essere riconosciuta in una qualche misura in sede di contrattazione RSU nel FIS.



2 IL PIANO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ

Il Piano annuale delle attività è il documento che deve essere approvato dal Collegio dei Docenti su proposta del Dirigente, sul quale è **necessario porre la massima attenzione**. Esso stabilisce gli impegni che i docenti devono rispettare nel corso dell'anno scolastico, sempre nel limite imposto dal Contratto di Lavoro.

Nel Piano delle Attività dovrebbero essere previste anche le scansioni determinate dall'eventuale Didattica a Distanza, ora Didattica Digitale Integrata (DID) e dalle riunioni svolte in remoto. Per DID si intendono tutte le forme di didattica blended o effettuate parte in presenza e parte on line.

Il Dirigente deve predisporlo, **ma deve essere deliberato dal Collegio dei Docenti**. In questo ambito il voto del Dirigente vale quello di qualsiasi docente. Il Collegio dei Docenti può quindi modificare anche radicalmente l'originaria proposta del Dirigente.

- **Funzioni strumentali dell'offerta formativa:** sono previste dal 1999 e dovevano essere espressione dell'autonomia di progettazione e organizzazione del Collegio dei Docenti. Di fatto sono sempre più diventate figure di sostegno della progettazione gestita dalla dirigenza pur non essendo collaboratori del preside.

Finchè il CCNL non viene modificato restano quindi ancora le funzioni strumentali che:

- **sono e restano espressione del Collegio e non sono quindi subordinate agli "ordini" del Dirigente;**
- devono essere votate dal Collegio con scrutinio segreto. Ogni altra

votazione o "acclamazione" può determinare la nullità della funzione. I tentativi di alcuni Dirigenti - manager di procedere unilateralmente con nomina propria devono essere rifiutati perché contro il dispositivo del CCNL. Si invitano i colleghi a contattare in questi casi le sedi della Gilda;

- **non sono obbligatorie**, ma sono una **opportunità** che la scuola ha a sua disposizione. Se non ci sono colleghi disponibili, non si eleggono. Se i colleghi vengono nominati con provvedimento dirigenziale sappiano che possono rifiutare l'incarico;
- sono pagate forfettariamente dalla scuola con capitolo specifico inserito nel FIS senza alcun obbligo di conteggio orario delle loro mansioni. Riferiscono e rispondono del loro operato al Collegio (e non al solo Dirigente);



- ovviamente non possono essere pagate per la loro partecipazione ad altri progetti relativi all'ambito della loro funzione.

IL PIANO DELLE ATTIVITÀ: ALCUNI CONSIGLI

- Evitare di approvare riunioni inutili o riunioni di consigli di classe plerioriche. Non è obbligatorio il raggiungimento delle 40 ore per le attività del Collegio e delle sue articolazioni, così pure non è obbligatorio programmare 40 ore di consigli di classe (il CCNL recita "fino a 40 ore"). I docenti che hanno molte classi sono invitati a tenere una precisa contabilità degli impegni programmati perché possono legittimamente rifiutarsi di partecipare a riunioni di Consiglio di classe, coordinamento per materia, dipartimento, Collegio dei Docenti se dimostrano di avere già superato il monte ore massimo stabilito dal CCNL. ATTENZIONE: sono esclusi dal computo delle ore di consigli di classe scrutini finali e valutazioni intermedie (scrutini trimestrali o quadriennali).

- Stabilire un orario di inizio e di fine delle attività funzionali. Se un Consiglio inizia o finisce in ritardo è bene conteggiare tutto il tempo che si è dedicato ad esso computando l'ora formale di inizio stabilita.
- Chiarire da subito con la Dirigenza



Nel Piano delle Attività dovrebbero essere previste anche le scansioni determinate dall'eventuale Didattica a Distanza, ora Didattica Digitale Integrata (DID) e dalle riunioni svolte in remoto. Per DID si intendono tutte le forme di didattica blended o effettuate parte in presenza e parte on line.

- nel caso di scorretta interpretazione del **CCNL**- che i colleghi in part-time avrebbero il diritto di vedere ridotti in modo proporzionale i loro impegni nelle attività funzionali (sempre con l'esclusione di esami, scrutini e valutazioni intermedie). Purtroppo è recentemente intervenuta una sentenza della Corte di Cassazione (Cass. N.7320 del 14 marzo 2019) che ha invece interpretato le norme in senso penalizzante per i docenti che dovrebbero, pur essendo in part-time, partecipare a tutte le riunioni previste nelle 40 ore delle attività collegiali deliberate nel Piano delle Attività. Si tratta solo di una sentenza, ma può spingere i dirigenti scolastici alla sua applicazione. In questi casi vi preghiamo di contattare le sedi della Gilda e di sostenere le nostre iniziative finalizzate a modificare la parte normativa del CCNL che ancora ha elementi di ambiguità.

- **Corsi di recupero nella secondaria di secondo grado:** anch'essi sono di norma inseriti nel PTOF, ma il Piano delle attività deve definire i periodi in cui essi vengono svolti. Ricordiamo che l'OM n.92/2007 prevede che essi possano essere organizzati fin dall'inizio delle lezioni, se deliberati dai Consigli di classe, e che siano pagati a **50 lordi** all'ora. Di fatto, per risparmiare soldi e seccature, i corsi vengono distribuiti dopo gli esiti delle valutazioni intermedie e soprattutto dopo lo scrutinio finale. **Essi prevedono la frequenza obbligatoria degli allievi e una prova finale.** Se non ci sono soldi non siamo obbligati a farli. Se il Consiglio di classe delibera invece "sportelli" o "corsi di sostegno"

generici essi devono essere pagati a **35 lordi** all'ora poiché non c'è obbligo di frequenza e prova finale. I corsi di recupero dovrebbero terminare entro la fine dell'anno scolastico (31 agosto), ma possono essere organizzati anche prima dell'inizio delle lezioni del successivo anno scolastico con debite motivazioni da parte del Collegio (ferie delle famiglie, lavoro estivo degli studenti, ecc.). In sede di approvazione in Collegio deliberare sempre la loro organizzazione subordinandola alla presenza di risorse adeguate da parte del MIUR.

IL PIANO DELLE ATTIVITÀ: I LIMITI CHE DERIVANO

DAL CONTRATTO DI LAVORO DEI DOCENTI

Non deve essere prevista alcuna attività eccedente le **40 + 40 ore soprattutto nei momenti di chiusura delle attività didattiche**. Così, è contro il CCNL imporre la presenza o attività legate alla didattica a scuola dei docenti (con obbligo di firma o altro) quando la didattica

è sospesa o terminata. **Ciò vale ancora di più in caso di DAD o di DID. Circolari che impongono la presenza inutile e illegittima dei docenti nella scuola o in riunioni on-line non previste dal Piano delle Attività devono essere rifiutate e si deve pretendere la loro disapplicazione.** In questi casi si invitano i colleghi ad impugnare immediatamente gli ordini di servizio della dirigenza rivolgendosi alle sedi della Gilda. Nella situazione attuale di attacco alla dignità dei docenti, caratterizzata da riduzioni della retribuzione reale, blocco dei contratti, taglio degli organici, sfruttamento del precariato lavoro volontario nella DAD e nella DID, accettare ogni forma di lavoro volontario non pagato significa confermare la tesi diffusa secondo cui gli insegnanti lavorano poco e sono perfino troppo pagati. Il volontariato nella scuola -indipendentemente dalla volontà di chi si impegna- legittima l'idea che i docenti possono lavorare di più con gli stessi, pochi, soldi.

Altro conto invece è dover subire corsi obbligatori organizzati dall'Amministrazione Centrale e previsti da norme legislative specifiche (sicurezza). In questo caso purtroppo poche sono le obiezioni che possiamo porre, ma è stabilito dal CCNL che tali corsi si facciano in orario di lavoro o di servizio (nelle ore di insegnamento o nelle 40 ore previste per il Collegio dei docenti o nei periodi in cui non c'è attività didattica se il corso è inserito nel piano delle attività votato dal Collegio dei Docenti e rientra sempre nelle 40 Ore previste per il Collegio dei Docenti) e non, come troppo spesso accade, in orari extrascolastici e senza alcun riconoscimento in sede di FIS.



Circolari che impongono la presenza inutile e illegittima dei docenti nella scuola o in riunioni on-line non previste dal Piano delle Attività devono essere rifiutate e si deve pretendere la loro disapplicazione.



ATTIVITÀ DI RECUPERO, GILDA: NO A LAVORO GRATIS, NOTA MI ILLEGITTIMA

Rino di Meglio contro la nota ministeriale sulle attività concernenti PIA e PAI.

giovedì 27 agosto 2020

“Il contratto collettivo nazionale parla chiaro: le attività di recupero devono essere programmate dal Collegio dei Docenti e retribuite utilizzando i fondi del Mof (Miglioramento dell’offerta formativa) e quelli risparmiati dagli esami di Maturità. Respingiamo, dunque, al mittente la [nota](#) con cui il Ministero dell’Istruzione dispone illegittimamente che, invece, queste ore di servizio vengano prestate a titolo gratuito dai docenti”.

A dichiararlo è Rino Di Meglio, coordinatore nazionale della Gilda degli Insegnanti, che insieme con gli altri sindacati rappresentativi ha inviato a viale Trastevere una lettera di protesta.

Di Meglio sottolinea che, in base alla normativa vigente, ultima la riforma Madia, l’orario di lavoro rientra nelle competenze del CCNL e definisce la nota del Mi “un intervento a gamba tesa, una netta invasione di campo in un ambito che è riservato al contratto. Evidentemente a causa dell’emer-

genza sanitaria - continua Di Meglio - al Ministero c’è chi si sente in diritto di autoinvestirsi di pieni poteri”.

“L’orario delle lezioni segue il calendario scolastico regionale e nel periodo che intercorre tra il 1 settembre e l’inizio delle attività didattiche non esiste alcun obbligo contrattuale di garantire l’orario di insegnamento. Se, dunque, interviene la necessità di prestare servizio extra, gli insegnanti devono percepire un compenso aggiuntivo. La nota emanata dal Ministero dell’Istruzione - avverte il coordinatore nazionale della Gilda - provocherà contenziosi nelle scuole e anche noi ci riserviamo di intraprendere le iniziative legali necessarie per ripristinare un sacrosanto diritto sancito dal CCNL”.

Roma, 27 agosto 2020
Ufficio stampa Gilda Insegnanti



LABOR LAW





Queste le buone ragioni della Gilda contro la Nota MI 1494 del 26 agosto 2020

- se il D.L.22/2020, convertito nella L.41/2020, individua quali "attività ordinarie" quelle inerenti il recupero e l'integrazione degli apprendimenti relativi all'anno scolastico 2019/20. questo, pare evidente che non possa influenzare, in alcun modo, la sfera contrattuale del rapporto di lavoro, che resta disciplinato dal CCNL di comparto;
- **gli obblighi di servizio dei docenti sono stabiliti dal CCNL 2016/2018 e sono molto chiari anche perché dopo il d.lgs. 75/2017 (Madia) l'orario di servizio è normato dal CCNL e non dalla legge;**
- l'orario cattedra viene calendarizzato e il docente è obbligato a rispettarlo solo quando vi sono le lezioni come previsto dal calendario regionale. Quindi nei giorni che vanno dal 1 settembre all'inizio delle lezioni non c'è alcun obbligo contrattuale di garantire l'orario insegnamento; in questo lasso di tempo sono eventualmente programmate dal Collegio dei docenti con il Piano delle attività quelle incombenze che rientrano nelle attività funzionali all'insegnamento;
- quindi per i recuperi PIA e PAI, che sarà possibile effettuare se programmati dagli Organi collegiali, dalla scuola dell'infanzia fino alle superiori sarà necessario retribuire i docenti, come stabilito dal CCNL 2016/2018 con i compensi orari stabiliti dal CCNL, utilizzando il MOF, dove è previsto, e le somme che saranno indicate dopo la quantificazione delle economie sugli esami di stato (maturità);
- il termine, peraltro generico, di "attività ordinaria" è evidentemente riferito agli studenti che non possono esimersi dal frequentare i recuperi deliberati dagli Organi Collegiali;
- agli organi collegiali spetta, secondo il dettato della legge 41/2020, il fondamentale compito di stabilire "Le strategie e le modalità di attuazione" e i tempi di questi piani; si tratta, infatti, di un compito che spetta per legge al Collegio dei Docenti in quanto costituisce attività di carattere di-



dattico che rientra a pieno titolo nella progettazione di inizio anno;

- appare assolutamente fuori luogo, quindi, il richiamo al potere organizzativo dei Dirigenti Scolastici per le competenze riconosciute in materia di offerta formativa: tali competenze, come già detto, possono esplorarsi, esclusivamente, secondo le determinazioni dei collegi dei docenti; ai Dirigenti scolastici il compito di attuare le delibere del Collegio;
- non può neppure passare la distinzione tra attività di recupero e di integrazione effettuate nel periodo 1 - 12 settembre e quelle eventualmente programmate, o, comunque, necessarie, nel periodo successivo;
- l'ultimo CCNL prevede che l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e ATA, deve essere oggetto di confronto a livello di istituzione scolastica (art.22, comma 8, lettera b - b1 del CCNL 2016/2018);
- non risulta, infine, che né il Ministero né tantomeno i dirigenti scolastici possano interpretare unilateralmente articoli del CCNL né che possa fornire un'interpretazione autentica ai Dirigenti scolastici di istituti contrattuali (D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche). Al Ministero tocca applicare le disposizioni del CCNL.



FMOF, LA FGU-GILDA NON FIRMA IL CONTRATTO

Le somme dell'ex bonus merito, pur se nell'ambito della contrattazione d'istituto, devono essere destinate solo ai docenti e non a tutto il personale scolastico.

lunedì 3 agosto 2020

La FGU-Gilda degli Insegnanti non firma il contratto sul FMOF (Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) 2020/2021. A motivare la decisione è la posizione da sempre assunta dalla Gilda, e ribadita anche durante il recente confronto con il ministero dell'Istruzione, per cui le somme dell'ex bonus merito istituito dalla legge 107/2015, pur se nell'ambito della contrattazione d'istituto, devono essere comunque destinate ad incentivare le attività degli insegnanti e non distribuite a tutto il personale scolastico.

“Si tratta di 142.800.000 euro destinati in origine soltanto ai docenti e che con questo contratto vengono messi nel calderone del FIS (Fondo delle istituzioni scolastiche) - spiega Rino Di Meglio, coordinatore nazionale della Gilda degli Insegnanti - estendendo a tutto il personale l'accesso al fondo, demandando alla contrattazione di istituto la ripartizione e i criteri di distribu-

zione e scaricando sulle RSU l'individuazione dei destinatari, con i prevedibili conflitti che questo può creare”.

“In attesa di far confluire queste risorse nel CCNL, così da incrementare lo stipendio di tutti i docenti, - prosegue Di Meglio - avevamo chiesto che le somme dell'ex-bonus merito fossero separate dal FIS e riservate alle attività svolte dai docenti anche come forma di riconoscimento aggiuntivo legato alla didattica a distanza garantita a proprie spese e con risorse proprie. Di fronte alla netta contrarietà dell'Amministrazione, abbiamo dunque deciso di non siglare il contratto e - conclude il coordinatore nazionale - invitiamo le RSU di ogni scuola a difendere i sacrosanti diritti e interessi dei docenti, proponendo che la quota dell'ex-bonus merito sia finalizzata al lavoro aggiuntivo del solo personale docente”.

Roma, 3 agosto 2020
Ufficio stampa Gilda Insegnanti





Assegnazione dei docenti alle classi: la Corte di Cassazione afferma che il Ds deve rispettare le norme e le decisioni degli Organi collegiali

Un successo della Gilda

G.D.

Come ogni anno a settembre, alla ripresa delle lezioni, l'assegnazione delle classi ai docenti è motivo di discussione e contenzioso in molte scuole. In particolare, quelle nelle quali i Dirigenti scolastici, supportati dal loro sindacato, ritengono di poter decidere in piena autonomia e discrezionalità.

La Gilda degli Insegnanti, sulla base delle norme vigenti, da sempre sostiene che il potere del Dirigente scolastico di assegnare le classi ai docenti deve sottostare alle norme del Testo unico 297/1994 e a quelle del d.lgs. 165/2001. Inoltre, come tutte le decisioni dei funzionari della Pubblica Amministrazione, ogni provvedimento deve essere esaurientemente motivato.

Uno di questi contenziosi inizia nell'a.s. 2012/2013 a Sassari, quando un Dirigente scolastico di una scuola superiore, senza motivazione, toglie una professoressa dalle classi alle quali aveva diritto per continuità assegnandola ad altre classi. La docente si rivolge alla Gilda di Sassari che la supporta nell'impugnare il provvedimento del Dirigente scolastico.

In prima istanza, il Tribunale di Sassari rigetta il ricorso della collega e dà ragione al Dirigente scolastico. La professoressa, sempre affiancata dalla Gilda degli Insegnanti, presenta appello avverso la sentenza di primo grado. Il 21 giugno 2015 la Corte di appello di Cagliari riforma la sentenza del Tribunale di Sassari e dichiara illegittimo il provvedimento del Dirigente scolastico. La sentenza prendeva atto che "la assegnazione delle classi era stata disposta dal dirigente scolastico senza consultare gli organi scolastici" perché lo stesso "riteneva di avere un potere esclusivo, in ragione dell'articolo 4 D.Lgs 165/2001 e del D.lgs. 150/2009". La Corte di Appello, accogliendo il ricorso della docente però, "osservava che dalla lettura congiunta degli articoli 4 e 25, comma due, D.Lgs. 165/2001 risultava, invece, che restavano ferme le competenze degli organi collegiali scolastici; doveva ritenersi, dunque, vigente l'articolo 396, comma 3 lettera d), D.Lgs. 297/1994, che, pur rimettendo

al dirigente scolastico l'assegnazione delle classi ai docenti, gli imponeva il rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio di circolo o di istituto e l'obbligo di valutare le proposte dei docenti". Per questo motivo "il provvedimento di assegnazione delle classi, assunto in violazione delle norme procedurali e dunque del principio contrattuale di buona fede, doveva essere dichiarato illegittimo". Il MIUR (ora Ministero dell'Istruzione), l'USR Sardegna e il Dirigente scolastico portano il caso davanti alla Suprema Corte di Cassazione con l'intento di sancire il potere discrezionale del Dirigente scolastico sull'assegnazione dei docenti alle classi.

Peccato per loro che la Corte di Cassazione, giudice di legittimità di ultima istanza delle sentenze emesse dalla magistratura ordinaria, il che significa che le sentenze della Cassazione non sono legge ma orientano gli interpreti, con sentenza pubblicata il 15 giugno 2020 n. 11.548, **rigetta il ricorso** e conferma la validità della sentenza e delle motivazioni della Corte d'Appello di Cagliari. La Corte condanna l'Amministrazione anche al pagamento delle spese.

Con questa importante pronuncia, la Corte di Cassazione ha confermato che il potere del Dirigente scolastico di assegnare i docenti alle classi non può essere discrezionale e privo di motivazione, come da sempre sostenuto dalla Gilda degli Insegnanti. Il provvedimento del Dirigente scolastico deve essere assunto nel rispetto dei criteri votati dal Collegio dei docenti e dal Consiglio d'Istituto e adeguatamente motivato.

Per questo è necessario che ogni Collegio docenti e Consiglio d'Istituto si doti dei criteri condivisi per l'assegnazione dei docenti alle classi e che ogni insegnante pretenda dal Dirigente scolastico

la motivazione del provvedimento con il quale viene assegnato alle classi.

Nei casi nei quali l'insegnante ravvisa una procedura discrezionale o una motivazione carente potrà rivolgersi alle sedi della Gilda degli Insegnanti per una verifica ed un eventuale ricorso.



ATTENZIONE. La legge 107/2015 prevede l'obbligatorietà di corsi di formazione e aggiornamento professionale per i docenti senza specificarne le modalità e il numero di ore. Essi sono ora inseriti nella "funzione docente". Pertanto non sarebbero oggetto di riconoscimento accessorio stipendiale. Si tratta però di una unilaterale modifica del CCNL che risulta inapplicabile finché non si stabilisce con nuovo contratto la quantità di ore certificabili annualmente come attività di aggiornamento. Esse dovranno in ogni caso passare al vaglio del Collegio dei Docenti per diventare obbligo di servizio. Dovrebbero essere finalizzate al miglioramento delle istituzioni scolastiche partendo dall'analisi del rapporto di autovalutazione. Su tale tematica contenziosa e scontri tra amministrazione e docenti. Invitiamo le colleghi e i colleghi a seguire le informazioni che la Gilda degli Insegnanti darà a proposito di tale onerosa incombenza. Nell'era COVID il rischio è trovarsi una offerta di formazione su didattica a distanza e altre forme di flessibilità dell'organizzazione delle lezioni imposta di fatto dai dirigenti scolastici e dell'Amministrazione. Ricordiamoci che rimangono sempre i limiti imposti dal contratto.

La Gilda invita pertanto i colleghi a non deliberare in Collegio attività obbligatorie di aggiornamento se non diviene chiara la normativa di attuazione.

IL PIANO DELLE ATTIVITÀ: VIAGGI DI ISTRUZIONE, GITE, USCITE, ECC.

Naturalmente, l'emergenza Covid impone una sospensione di queste attività.

L'INTRODUZIONE DELL'EDUCAZIONE CIVICA:

ulteriori oneri di lavoro per i Consigli di Classe e per i docenti.

In un anno complicatissimo per la ripartenza della scuola è stato introdotto, con una scelta demagogica inaccettabile, dal Parlamento con Legge n.92 del 20 agosto 2019, l'insegnamento dell'educazione civica a livello curricolare senza tenere conto delle critiche della Gilda, delle altre OO.SS. e del CSPI. Si tratta di 33 ore annuali con relativa valutazione in termini di specifica disciplina. Le Linee Guida, adottate in applicazione della legge 20/8/2019, n. 92, prevedono i seguenti ambiti come oggetto dell'insegnamento di educazione civica:

1. COSTITUZIONE, diritto (nazionale e internazionale), legalità e solidarietà;
2. SVILUPPO SOSTENIBILE, educazione ambientale, conoscenza e tutela del patrimonio e del territorio;
3. CITTADINANZA DIGITALE

Non si è introdotto un organico aggiuntivo con docenti dedicati e formati all'insegnamento della "nuova" disciplina e si è scelto di creare un coordinatore per ogni consiglio

di classe che, nella secondaria di secondo grado, dovrebbe essere identificato prioritariamente nei docenti abilitati nelle discipline giuridico-economiche. Laddove essi manchino (infanzia, primaria, secondaria primo grado) deve essere il Consiglio di Classe a identificare il Coordinatore della disciplina che dovrebbe sintetizzare gli interventi trasversali predisposti da tutti i docenti del Consiglio di Classe. In questo caso serve sempre una delibera del Consiglio di Classe. Se il Consiglio non effettua alcuna scelta per il referente, il Dirigente è legittimato a nominarne autoritariamente uno perché è la Legge che lo prevede. E' da segnalare che l'introduzione della figura del referente/coordinatore di scuola e del consiglio di classe interviene sulle norme contrattuali creando posizioni funzionali non previste dal CCNL e che il compenso per la figura del referente/coordinatore di scuola grava sempre sul FIS. Ricordiamo che, per contratto, la formazione dei docenti va fatta sempre all'interno delle 40 ore oppure va retribuita per intero e non forfettariamente.



PTOF, PIANO DELLE ATTIVITÀ, ORARIO DI LAVORO, FORMAZIONE E ORGANICI NELL'ERA DEL COVID E DELLA DID

I tanti provvedimenti che si sono susseguiti con l'emergenza COVID e i tanti che verranno emanati ad integrazione dei precedenti stanno modificando **di fatto le regole che sono alla base del normale funzionamento dell'attività didattica e alcune norme stabilite contrattualmente.**

BISOGNA FARE ATTENZIONE ALLA FONTE NORMATIVA DI TALI PROVVEDIMENTI. **Se si tratta di** Legge, Decreto Legge, Decreto Legislativo, Regolamenti del Consiglio dei Ministri, DPCM, sicuramente dobbiamo subirne gli effetti. **In caso di Ordinanze Ministeriali**, di Note, Linee guida, Circolari non sostenute da norme primarie è sempre da verificare se si tratti di applicazioni puntuali di esse e non di semplici interpretazioni delle stesse. **In questo caso si può impugnare il provvedimento.**

In caso di periodo emergenziale sanitario fanno testo i DPCM e i dispositivi stabiliti dal CTS (Comitato Tecnico Scientifico). L'esperienza insegna che i protocolli definiti per la scuola da parte del CTS sono spesso modificabili e conseguenti alla situazione di contesto in cui si collocano. I principi fondamentali di precauzione per evitare l'espansione della pandemia sono di fatto molto limitati:

- il distanziamento delle persone nelle aule di norma a 1 metro tra un soggetto ad un altro (rime buccali-sic!) calcolando la distanza tra bocca e bocca, due metri nei confronti della cattedra, se esiste. Da notare che il CTS, su pressioni del MI, ha concesso la deroga alle distanze in casi di oggettiva impossibilità di garantire il corretto distanziamento con la soluzione dell'uso continuativo delle mascherine;
- il divieto di entrare a scuola con febbre superiore a 37,5 gradi, che dovrebbe essere verificata a casa dai genitori e dagli stessi lavoratori;
- la reiterazione di interventi di sanificazione individuale (lavaggio delle mani), delle aule e delle suppellettili e materiali di uso comune;
- l'introduzione di regolamenti specifici di Istituto per l'uso degli spazi comuni (aula magne, aula docenti, uffici di segreteria, mense, ecc.).
- la differenziazione degli orari di entrata e uscita degli allievi per evitare assembramenti.

Tralasciamo qui di elencare le tante prescrizioni comunicate dal CTS e dal Protocollo d'intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico (6 agosto 2020) **sottoscritto dalle OO.SS. ma NON DALLA GILDA che lo ha considerato inadeguato e strumento di intervento limitativo della libertà professionale di insegnamento.**

Più incisivo e preoccupante è sicuramente il documento definito come "Piano Scuola 2020-21 - Documento per la pianificazione delle attività scolastiche, educative e formative

in tutte le Istituzioni del Sistema nazionale di Istruzione" pubblicato in data 26/6/2020 e riproposto, spesso in maniera peggiorativa da alcune Regioni e Uffici Scolastici Regionali.

Esso si basa sul paradigma dell'autonomia scolastica, demando di fatto alle singole scuole decisioni su modalità e contenuti del lavoro dei docenti e della didattica che dovevano, a nostro avviso, essere coerenti e omogenee sul territorio nazionale. Si parla infatti di ulteriori elementi di flessibilità derivanti dallo strumento dell'Autonomia, sulla base degli spazi a disposizione e delle esigenze delle famiglie e del territorio (riconfigurazione del gruppo classe in più gruppi di apprendimento; l'articolazione modulare di gruppi di alunni provenienti dalla stessa o da diverse classi o da diversi anni di corso; una frequenza scolastica in turni differenziati, anche variando l'applicazione delle soluzioni in relazione alle fasce di età degli alunni e degli studenti nei diversi gradi scolastici; per le scuole secondarie di II grado: una fruizione per gli studenti, opportunamente pianificata, di attività didattica in presenza e, in via complementare, didattica digitale integrata, ove le condizioni di contesto la rendano opzione preferibile ovvero le opportunità tecnologiche, l'età e le competenze degli studenti lo consentano; l'aggregazione delle discipline in aree e ambiti disciplinari, ove non già previsto dalle recenti innovazioni ordinamentali; una diversa modulazione settimanale del tempo scuola, su delibera degli Organi col-



legali competenti. Il tutto garantendo, a ciascun alunno, la medesima offerta formativa, ferma restando l'opportunità di adottare soluzioni organizzative differenti, per realizzare attività educative o formative parallele o alternative alla didattica tradizionale. In un contesto così complesso e in continua trasformazione ci limitiamo a dare alcune indicazioni utili per evitare che un anno scolastico difficile possa diventare terribile per il nostro lavoro.

1 REGOLA:

PTOF, PIANO DELLE ATTIVITA' **de-
vono sempre essere votati dal Col-
legio dei Docenti** e non possono es-
sere la trasposizione delle "Linee
guida" del MI o delle Regioni che
non hanno natura imperativa.

2 REGOLA:

NON E' POSSIBILE, MEDIANTE LA DIMINUZIONE DELL'UNITA' ORARIA DI LEZIONE AUMENTARE L'ORARIO DI LAVORO DEI DOCENTI SENZA UNA DELIBERA DEL COLLEGIO DEI DOCENTI. Le Linee Guida fanno riferimento alla possibilità (possibilità!) di ridurre l'ora di lezione in unità di apprendimento di 45-50 minuti. Ma resta ancora valido il disposto del comma 8 del CCNL 2007 che così recita: *Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n. 192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.*

In concreto il COVID 19 è sicuramente una causa di forza maggiore determinata da motivi estranei alla didattica. Se il Consiglio di Istituto vota la riduzione, ma il Collegio vota invece per



il mantenimento dei 60 minuti per ora di lezione NON SI E' OBBLIGATI AL RECUPERO DEI MINUTI NON EROGATI E PREVALE LA DELIBERA DEL CONSIGLIO DI ISTITUTO.

Se sventuratamente il Collegio dei Docenti vota per la riduzione si dovrrebbe provvedere al recupero delle unità orarie (calcolate in minuti) non fatte, ricordiamo che i recuperi devono essere rivolti **prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dalla scuola tramite una delibera assunta dal CdC**. Dunque, le ore vanno restituite agli studenti a cui sono state sottratte. ATTENZIONE: così si rischiano almeno 5 unità di lezione in più alla settimana senza alcun riconoscimento economico aggiuntivo (questo scuola secondaria; nella primaria e nell'infanzia molto peggio).

3 REGOLA:

la formazione in periodo COVID ha le stesse caratteristiche e limiti stabiliti contrattualmente. Le attività di formazione devono essere deliberate dal Collegio dei Docenti, se non sono imposte da una norma di legge o contrattuale, e devono rientrare nell'orario di lavoro (25- 24-18 ore più le 40 ore per le attività del Collegio dei Docenti e le sue articolazioni e le 40 ore per i consigli di classe). **Il Collegio può votare anche forme di formazione a distanza che però devono avere le stesse caratteristiche in termini di oneri temporali.**

4 REGOLA:

è probabile che le riunioni degli Organi Collegiali (Consiglio di Istituto, Collegio dei Docenti, Consigli di Classe, ecc.) **possano ancora per diverso tempo essere organizzate con modalità a distanza**. Come abbiamo accennato in precedenza è opportuno formalizzare per ogni organo un regolamento per il funzionamento delle riunioni a distanza dalle quali discendono delibere di primaria importanza. Le regole fondamentali di funzionamento rimangono le stesse, così come previsto dal D.Lgs. 294/94 (Testo Unico).

5 REGOLA:

per evitare problemi con la dirigenza, e soprattutto con i dirigenti rigidamente burocrati, occorre sempre tenere prova del lavoro effettuato in classe o a distanza nel registro elettronico specificando tempi e modalità di utilizzo della piattaforma.

6 REGOLA:

in caso di DAD o DID LE ORE DI LEZIONE NON POSSONO ESSERE UGUALI A QUELLE IN PRESENZA. LA MOLE DI LAVORO E DI STRESS CORRELATO PER LA TENUTA DI UNA GIORNATA DI LEZIONE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DI QUANTIFICAZIONE ARITMETICA DEI TEMPI. **Evitare quindi di votare in collegio l'equiparazione delle lezioni fatte a distanza con quelli fatte in presenza.**

STIAMO ASPETTANDO UNO SPECIFICO CCNI (Contratto Integrativo Nazionale) che stabilisca chiaramente le modalità di organizzazione della DAD e della DID, laddove nella DID esistono quantità orarie di lezione svolte a distanza. Servono altresì regole certe riguardo alla privacy nello svolgimento delle lezioni e delle comunicazioni a distanza.

3 L'ADOZIONE DEI LIBRI DI TESTO

La legge 128/2013 (La Scuola Riparte) e le successive circolari hanno innovato profondamente la normativa sull'adozione dei libri di testo.

- Il Collegio dei Docenti può adottare, con formale delibera, libri di testo ovvero strumenti alternativi in coerenza con il piano dell'offerta formativa e dei "tetti di spesa".
- È consentita la realizzazione diretta di materiale didattico digitale per specifiche discipline da utilizzare come libri di testo e strumenti didattici.
- È abolito il vincolo pluriennale dell'adozione dei testi scolastici (5 anni per la scuola primaria e 6 anni per la scuola secondaria di primo e secondo grado) non-

ché quello quinquennale di immodificabilità dei contenuti dei testi.

- Per la scuola primaria e la scuola secondaria di I grado l'editoria scolastica dovrà adattare i contenuti dei testi alle nuove Indicazioni Nazionali per il curricolo.
- I libri "consigliati" non rientrano nei libri di testo in adozione. L'uso dei materiali didattici, sia in forma cartacea che digitale, è espressione della libertà di insegnamento e bisogna quindi rifiutare le forzature che i Dirigenti possono fare in sede di Collegio per obbligare o "consigliare" l'adozione di materiali e libri di testo uguali per corsi o omologanti dal punto di vista dei contenuti e della forma



(il libro digitale è uno strumento che attualmente discrimina le famiglie e gli allievi che non possono permettersi l'acquisto di materiali informatici complessi).

È bene quindi far valere il principio dell'autonomia delle scelte da parte dei docenti in sede di coordinamento per materia, di dipartimento e nel Collegio dei Docenti. È uno dei fondamenti di espressione della libertà di insegnamento.

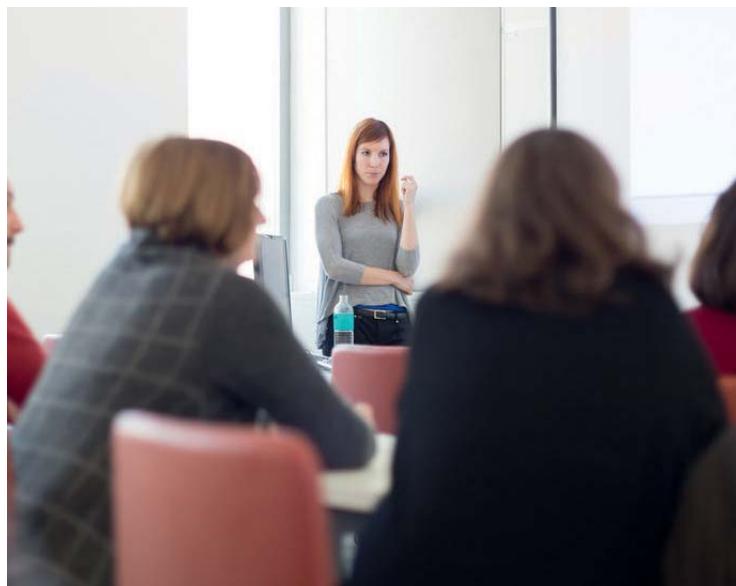
4 I MEMBRI DELLA COMPONENTE DOCENTE DEL COMITATO DI VALUTAZIONE

La legge 107/2015 aveva previsto che il "merito" e i soldi conseguenti (pochi) attribuibili ai docenti fossero quantificati dal Dirigente scolastico che, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, integrato da componenti esterne, previsto con una nuova composizione dalla legge, avrebbe assegnato annualmente al personale docente una somma del fondo per consentire di implementare i magri aumenti stipendiali del CCNL 2016-18.

La Gilda degli Insegnanti aveva sempre ritenuto che, essendo il bonus retribuzione accessoria, dovesse essere oggetto di contrattazione RSU per la parte che riguarda le somme da erogare alle specifiche funzioni e figure professionali. Ora, con il CCNL 2016-

18, il bonus per il merito è stato riconosciuto come retribuzione accessoria e quindi è oggetto di con-

trattazione RSU insieme alle somme da erogare alle specifiche funzioni e figure professionali.



5 LA STESURA DEFINITIVA DEL RAV E DEL PIANO DI MIGLIORAMENTO



Le circolari e le note del MIUR in applicazione del regolamento relativo al sistema di valutazione nazionale (**DPR 80 del 28 marzo 2013**) -si veda l'ultima nota MIUR del 22/05/2019- prevedono che le scuole si dotino di un'unità di autovalutazione, "costituita preferibilmente dal Dirigente scolastico, dal docente referente della valutazione e da uno o più docenti con adeguata professionalità individuati dal Collegio dei docenti".

Il Rapporto di Auto Valutazione rischia di diventare sempre di più il documento rappresentativo della scuola sul quale determinare il PTOF triennale (organici, finalità, metodologie didattiche, ecc.) con l'obiet-

tivo di mettere in rilievo e superare le criticità dell'istituzione scolastica e migliorare l'offerta formativa. Per questo è opportuno che il Collegio dei Docenti non deleghi la compilazione del RAV al Dirigente.

Ogni anno, partendo dal RAV, l'istituzione scolastica deve predisporre il "piano di miglioramento" per consentire il raggiungimento degli obiettivi definiti dal PTOF e dal RAV. Ricordiamo che RAV e Piani di Mi-

gloramento sono alla base della definizione degli organici dell'autonomia e della valutazione dei Dirigenti scolastici.

Per questo l'unità di autovalutazione può e deve essere rappresentativa del Collegio dei Docenti (anche eleggendo più docenti). Ciò è fondamentale per evitare che le scelte di fondo della scuola anche in campo della didattica siano monopolio della dirigenza.



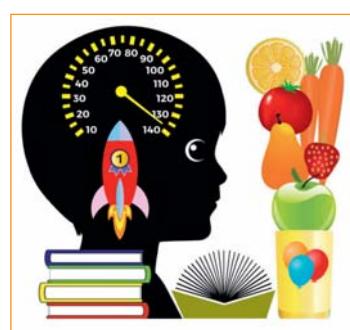
Ricordiamo che RAV e Piani di Miglioramento sono alla base della definizione degli organici dell'autonomia e della valutazione dei Dirigenti scolastici. Per questo l'unità di autovalutazione può e deve essere rappresentativa del Collegio dei Docenti (anche eleggendo più docenti). Ciò è fondamentale per evitare che le scelte di fondo della scuola anche in campo della didattica siano monopolio della dirigenza.

BES: COME COMPORTARSI

Il 27 dicembre 2012 è stata emanata la **Direttiva Ministeriale** relativa ai BES (Bisogni Educativi Speciali) che li individuando 3 sottocategorie che ricoprendono situazioni già precedentemente normate:

- quella della disabilità certificata (legge 104/92);
- quella dei disturbi evolutivi specifici certificati (legge 170/2010);
- quella dello svantaggio socio, economico, linguistico, culturale.

Quest'ultima nuova categoria com-



prende pertanto **situazioni di disagio** che non rientrano nelle certificazioni mediche ma che possono essere prese in carico dalla scuola. Perciò in tutti i casi di certificazioni

riconosciute dalla legge (ex 104/92 e DSA come da legge 170/2010) il Consiglio di classe, sulla base della documentazione clinica e delle considerazioni psicopedagogiche e didattiche, deve elaborare un *Piano didattico personalizzato* come piano di lavoro e come strumento di documentazione di verifica per le famiglie.

ATTENZIONE: è in via di approvazione, mentre scriviamo, una riforma sull'inclusione nella scuola che potrebbe cambiare parzialmente alcune procedure e funzioni dei docenti e delle scuole in presenza di disabilità e BES.

**CHE FARE
COME DOCENTI?**

Di fronte alla massa di norme, circolari, note interpretative è necessario che noi insegnanti continuiamo ad usare la competenza e la professionalità che ci costruiamo giorno dopo giorno nel nostro lavoro in classe. Ci permettiamo di dare alcune indicazioni di metodo sull'applicazione dei BES:

Collegio dei Docenti e non imposti dal Dirigente. Nessuna normativa ha modelli allegati da adottare obbligatoriamente.

- **RESTRINGERE IL PIU' POSSIBILE IL RICONOSCIMENTO DEI BES PRIVI DI TRADIZIONALE CERTIFICAZIONE:** in sede di Collegio dei docenti con l'approvazione del PAI e del suo conseguente inserimento nel POF è opportuno

ribadire che solo la deliberazione del Consiglio di Classe consente il riconoscimento dei BES.

- **CHIEDERE ALLA DIRIGENZA E ALL'AMMINISTRAZIONE QUALI RISORSE CONCRETE SONO FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO DEGLI ALLIEVI STRANIERI CHE NON POSSONO ESSERE CONSIDERATI BES SOLO PERCHÉ STRANIERI:** la scuola deve attivare tutte le strategie con l'amministrazione per consentire agli allievi stranieri processi di inserimento e integrazione. Servono, se necessari, corsi specifici a livello di L2 e la collaborazione della rete di mediatori culturali che consentono di rapportarsi correttamente con le famiglie.
- **EVITARE DI FREQUENTARE CORSI DI FORMAZIONE "OBBLIGATORI"** e inutili mettendo in rilievo per iscritto, anche con il supporto della Gilda degli Insegnanti, le critiche ai contenuti dei corsi che troppo spesso servono solo ai relatori.

Nell'era COVID è chiaro che l'obiettivo dell'Amministrazione è garantire la presenza fisica a scuola degli allievi con disabilità certificata. Vedremo come sarà posta in essere concretamente anche se il sospetto è che sarà privilegiata la funzione assistenziale rispetto a quella didattica.

- **EVITARE LA INUTILE BUCOCRAZIA:** scegliere i modelli di PDP (Piano Didattico Personalizzato definito per ogni allievo BES) e di PAI (Piano annuale per l'integrazione definito dal Collegio dei Docenti) più semplici. Solo per i casi più difficili è necessario specificare analiticamente i livelli minimi di apprendimento di competenze che si chiedono all'allievo. Ricordiamo che i modelli sono scelti dal

definire i criteri più rigidi possibili per il riconoscimento dei BES. Il Consiglio di Classe, che è l'organo competente per il riconoscimento formale dei BES, prima di assumere la situazione BES, è opportuno che vi sia stata un'interlocuzione con i servizi sociali dell'amministrazione locale e con l'ASL. Un adeguata riflessione e analisi da parte dello stesso Consiglio, si rischia di aumentare inutilmente il lavoro di tutti i docenti. È bene

LE SANZIONI DOPO IL DECRETO BRUNETTA, IL DECRETO MADIA E IL CCNL 2016-18

Dopo il D.lgs. 165/01, il D.lgs. 150/09 (Decreto Brunetta), ci si aspettava che il cosiddetto Decreto Madia (D.Lgs 75/17) potesse intervenire sulle sanzioni e sulle procedure rivedendole e riformandole a maggiore garanzia dei dipendenti. Così non è stato, addirittura c'è stato un peggiora-

mento nella procedura sanzionatoria. Nel nuovo CCNL 2016-18 c'è stato un iniziale tentativo di inserire un codice disciplinare molto penalizzante per i docenti.

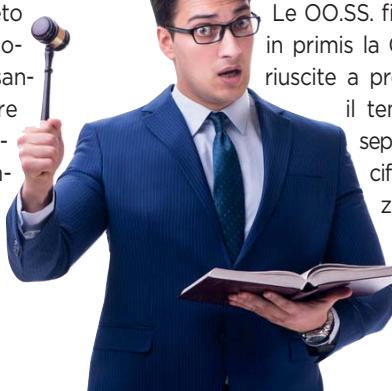
Le OO.SS. firmatarie, e in primis la Gilda, sono riuscite a procrastinare il tema ad una separata e specifica sequenza contrattuale nazionale che,

mentre scriviamo, deve ancora giungere a conclusione. Il Decreto Madia ha addirittura peggiorato la situazione esistente. Queste le principali novità.

Viene introdotto il principio per il quale il procedimento disciplinare avviato dal dirigente è valido anche se attivato in violazione della procedura e dei termini previsti dalla norma. Le modifiche introdotte dal D.Lgs 75/17 prevedono infatti che il mancato rispetto dei termini relativi all'avvio



Nell'era COVID è chiaro che l'obiettivo dell'Amministrazione è garantire la presenza fisica a scuola degli allievi con disabilità certificata. Vedremo come sarà posta in essere concretamente anche se il sospetto è che sarà privilegiata la funzione assistenziale rispetto a quella didattica.



e alla conclusione della procedura disciplinare **comporti solo una mera sanzione nei confronti del dirigente inosservante, senza determinare, come avveniva nel D.Lgs 150/09 (Decreto Brunetta), la decadenza dell'azione disciplinare intrapresa.** Una sorta di spada di Damocle sulla testa del dipendente oggetto delle contestazioni con la quale il dirigente potrebbe intervenire senza il rispetto dei tempi e di fatto annullando una prescrizione certa. La nuova procedura prevede che il dirigente scolastico **segnerà immediatamente, e comunque entro dieci giorni**, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare che prevedano una sanzione superiore alla sospensione oltre i 10 giorni. **In caso di sanzioni inferiori è lo stesso dirigente scolastico che avvia la procedura. La possibilità della sanzione della sospen-**

sione dal servizio fino a 10 giorni è stata contestata di fronte alla magistratura in più occasioni dalla Gilda (sempre con sentenze positive) perché rimane ancora in vita il D.Lgs. 297/94 che consente ai dirigenti di comminare solo le sanzioni più lievi (avvertimento scritto e censura) e non la sospensione dal servizio. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (dirigente scolastico per quelli meno gravi e USR per quelli più gravi) non oltre trenta giorni dal ricevimento della segnalazione o dalla conoscenza dei fatti provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di

grave ed oggettivo impedimento (ad esempio malattia), ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Il dipendente ha diritto all'accesso agli atti con l'eccezione di quelli che riguardano l'identità di chi ha segnalato il fatto se non con suo esplicito consenso. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, **entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.**

Di seguito uno schema delle principali sanzioni previste per i docenti. Per le sanzioni più gravi (fino al licenziamento) l'ufficio competente è l'USR.

SANZIONE (2)	COMPETENZA	Le motivazioni della sanzione...	
Avvertimento scritto	Dirigente scolastico	- mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 DLgs 297/94).	
Censura	Dirigente scolastico	- mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 DLgs 297/94).	
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico PER LA GILDA È COMPETENTE L'USR	- atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio; - violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; - avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza. (art. 494 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR		
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico PER LA GILDA È COMPETENTE L'USR	- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17).
Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR		
Sospensione fino al massimo di 15 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 DLgs 165/01).

idem	Sospensione da 11 giorni a 15 giorni	UCPD presso l'USR	Idem
Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi	UCPD presso l'USR		<ul style="list-style-type: none"> - nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; - uso dell'impiego ai fini di interesse personale; - atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti; - abuso di autorità (art. 495 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento	UCPD presso l'USR		<ul style="list-style-type: none"> - condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 DLgs 297/94).
Destituzione	UCPD presso l'USR		<ul style="list-style-type: none"> - per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione; - per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie; - per illecito uso o distruzione dei beni della scuola o di somme amministrate o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza; - per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi; - per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio; - per gravi abusi di autorità. (art. 498 DLgs 297/94).
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	Con Preavviso	UCPD presso l'USR	<ul style="list-style-type: none"> - assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater DLgs 165/01).
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	Senza preavviso	UCPD presso l'USR	<ul style="list-style-type: none"> - falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater DLgs 165/01) - gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01); - commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-sexies, comma 3 DLgs 165/01); - reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; - insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della <i>performance</i> del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Ricordiamo che è stato introdotto come nuovo illecito disciplinare il rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (di fatto si introduce l'obbligo alla delazione).

Nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione (DPCM 1/12/2000) è previsto inoltre che “salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimenti dell’immagine dell’amministrazione”.

Ciò significa che è bene evitare con dichiarazioni alla stampa, ai genitori, agli studenti e anche in Collegio dei Docenti di manifestare posizioni oggettivamente offensive nei confronti dell’amministrazione. Un Codice Disciplinare specifico per i docenti sarà oggetto di specifica contrattazione nazionale con le OO.SS. firmatarie di contratto.



È BENE SAPERE CHE VI SONO SANZIONI ANCHE PER I DIRIGENTI SCOLASTICI

Ecco le principali del **codice di comportamento per la dirigenza scolastica** (allegato al CCNL dell’area della Dirigenza).

Si colpiscono negligenza, imperizia, la violazione degli obblighi e delle dispo-

sizioni, lesione al prestigio dell’amministrazione, i danni provocati a cose e persone.

Si puniscono le inosservanze in tema di assenze per malattia (obbligo di controllo e documentazione delle assenze dei dipendenti), **la condotta non conforme ai principi di correttezza verso i dipendenti e gli utenti**, gli alterchi negli ambienti di lavoro, la violazione delle leggi sulla sicurezza sul lavoro, la violazione del segreto d’ufficio.

È prevista la sospensione dal servizio quando si tace o si omette di intervenire in caso di informazioni rilevanti per un

da parte dei dipendenti, assenza ingiustificata, violenza morale nei confronti dei dipendenti (mobbing), molestie morali lesive della dignità della persona e sessuali.

IMPORTANTE

Ricordiamo che i Dirigenti scolastici dovrebbero essere oggetto di uno specifico procedimento di valutazione disposto da un nucleo di valutazione composto da un Dirigente e da due esperti. Il nucleo di valutazione dovrebbe verificare gli obiettivi raggiunti dal Dirigente in relazione al RAV e ai piani



Ricordiamo che i Dirigenti scolastici sono oggetto di uno specifico procedimento di valutazione attuato da un nucleo di valutazione composto da un Dirigente e da due esperti. Il nucleo di valutazione dovrebbe verificare gli obiettivi raggiunti dal Dirigente in relazione al RAV e ai piani di miglioramento.

provvedimento disciplinare in corso: ciò determina spesso una illogica spinta a comminare sanzioni o a iniziare procedimenti contro i dipendenti. Il DS ha buon gioco nel dire che “*non è colpa mia, sono obbligato a farlo, se fosse per me*”. È lo spirito della scuola-azienda-caserma voluta dagli ultimi governi con effetti devastanti nell’ambito delle relazioni lavorative e della difesa della libertà di insegnamento costituzionalmente garantita.

È prevista la sospensione in caso di recidiva nei casi di minacce, ingiurie gravi, calunnie, manifestazioni ingiuriose nei confronti dell’amministrazione salvo che siano manifestazioni della libertà di pensiero ai sensi dello Statuto dei Lavoratori, tolleranza di irregolarità

di miglioramento. Dovrebbe essere parte del procedimento anche una valutazione (minoritaria rispetto alle altre voci) del collegio dei docenti e degli organi collegiali. Usiamo il condizionale perché i dirigenti continuano a rifiutare di essere giudicati, adducendo le più varie ragioni. Lasciamo al lettore ogni commento.

Ricordiamo ai colleghi che, se si intende impugnare il comportamento illegittimo del DS o richiedere l’intervento dell’USR in ottemperanza del codice di comportamento, è necessario avere prove documentali o testimoniali oggettive e certe, ed è anche indispensabile evitare reazioni irrazionali e individuali. È in ogni caso opportuno rivolgersi immediatamente alle sedi della Gilda.

I RESTI DELLA LEGGE 107/2015

MOBILITÀ 2020-21

La chiamata diretta dei docenti, trasferiti sugli ambiti territoriali, frutto della Legge 107/2015 per questo anno scolastico e per il prossimo triennio è stata disapplicata.

Le sedi ai docenti verranno assegnate mediante graduatoria utilizzando i punteggi delle domande di trasferimento. Il risultato è stato ottenuto nell’accordo del 26 giugno 2018, a seguito del

CCNL 2016/2018, anche grazie alla ferma e coerente opposizione della Gilda degli Insegnanti che non ha mai smesso di opporsi a questo istituto ritenuto incostituzionale.

**ASL
(ALTERNANZA
SCUOLA LAVORO)
COME COMPORTARSI?**

Come sappiamo, nell'ultimo triennio della secondaria di secondo grado la legge 107/15 ha introdotto per gli studenti l'obbligo di effettuare almeno 400 ore di Alternanza Scuola-Lavoro nei tecnici e nei professionali e di almeno 200 ore nei Licei. La Gilda, pur riconoscendo il valore delle attività di ASL già inserite nei percorsi dei Tecnici e Professionali, ha contestato l'istituto dell'ALS come elemento imposto al Collegio dei Docenti, l'eccessivo numero di ore previsto originariamente e l'obbligatorietà dell'ASL nei Licei. Il governo Conte ha riformato parzialmente la norma originaria. L'alternanza scuola-lavoro si chiama ora "percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento" e sono state ridotte le ore

obbligatorie da effettuare nel triennio (210 per i professionali, 150 per i tecnici e 90 per il Licei). La Gilda prende atto del miglioramento rispetto alla legge 107, ma ribadisce che è senza senso imporre tale incombenza nei Licei (siamo l'unico paese europeo che ha tale obbligo per i percorsi liceali) e che troppo spesso prevalgono gli aspetti formali e burocratici che hanno riflessi negativi sul lavoro dei docenti e sui tempi della didattica.

Le funzioni previste dalla legge 107 (Tutor ASL di classe, tutor di progetto, ecc.) rimangono funzioni accessorie non previste contrattualmente e come tali non obbligatorie. Problematica invece rimane la situazione per i colleghi degli Istituti professionali poiché il D.Lgs. 61 del 2017 impone la presenza di tutor per l'asl e del tutoraggio personalizzato con la redazione del Piano Formativo Individualizzato (una vera

e propria follia).

I docenti che volontariamente si prestano a tali funzioni sappiano che devono vedere riconosciuto adeguatamente un lavoro molto difficile e complesso e che i fondi dedicati all'ex ASL devono essere utilizzati per pagare tali prestazioni anche in applicazione dei criteri contrattati con le RSU. In caso di prevaricazioni e obblighi imposti senza i necessari riconoscimenti dei diritti dei docenti si pregano le colleghi e i colleghi di contattare le sedi della Gilda.

Nell'era COVID i PCTO restano molto complessi da effettuare nelle quantità e nelle modalità previste dalle norme vigenti. Evitare in ogni caso di votare progetti inconsistenti e privi di contenuti con una concreta ricaduta sulla didattica dell'Istituto di riferimento.

A parte tutto, la 107/15 non ha modificato i diritti e i doveri contrattuali dei docenti

Per tutto questo vale ancora e solo il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) e non le decisioni personali di chicchessia o le fantasiose interpretazioni di alcuni funzionari e dirigenti.

1. I Diritti dei docenti (assenze, permessi, ferie) sono regolati dalla Legge o dai contratti (CCNL)

RESPONSABILITÀ DEL DOCENTE

Tenere prova dell'insegnamento svolto

Registri: il docente è tenuto alla compilazione corretta del registro di classe, anche in forma digitale se la strumentazione è data dalla scuola. Ricordiamo che il registro di classe è atto ufficiale sul quale devono essere riportate le assenze degli studenti, le giustificazioni, le comunicazioni del Dirigente e della scuola, deve essere trascritto giorno dopo giorno il contenuto dell'attività didattica svolta, il quale deve essere riportato contestualmente nel registro personale a stessa data e deve essere compatibile

con la programmazione annuale depositata presso la segreteria della scuola ad inizio d'anno scolastico. Il registro personale, pur non essendo considerato documento essenziale dalla giurisprudenza, deve essere votato come strumento di lavoro dal Collegio dei Docenti che ne deve decidere autonomamente l'organizzazione e la struttura, o il software applicativo in caso di registri elettronici personali. Ricordiamo che la corretta tenuta dei registri è elemento fondamentale in caso di contenziosi, ispezione amministrativa o procedimento disciplinare. Vale la pena quindi perdere un po' di tempo per tenerli in ordine.

Ma...

il Dirigente non può imporre registri



personalini o di classe anche in forma digitale che non abbiano il consenso del Collegio poiché si tratta di organizzazione specifica della didattica che hanno anche rilievo sulla libertà di insegnamento. Invitiamo i docenti a scegliere registri anche in forma elettronica che siano strumenti di lavoro semplici e chiari. **Il Dirigente non può obbligare all'introduzione dei registri elettronici senza che la scuola sia in grado di ga-**

rantire un computer in ogni classe (per il registro elettronico di classe) e un tablet o computer per ogni docente (registro elettronico personale). Non è legittimo obbligare i docenti ad utilizzare strumentazione personale. Bisogna fare attenzione al fatto che, mancando la firma digitale del docente nei registri, si rischia di aggiungere al registro elettronico quello cartaceo. È soprattutto necessario scegliere, nel caso di registri elettronici personali, software flessibili che non siano finalizzati solo fornire alle famiglie comunicazione dei voti dei figli. Si rischia altrimenti una sorta di controllo non tanto sull'andamento degli allievi, ma sulla "produttività positiva" del docente.

Essere puntuali nell'orario di lavoro

Ritardi: se il ritardo è determinato da cause esterne (malore, traffico, ritardo dei mezzi di trasporto) è necessario darne immediata comunicazione alla scuola con le adeguate motivazioni. Se il ritardo è determinato da cause difficilmente giustificabili (la sveglia non funziona, ecc.) è necessario darne immediata comunicazione alla scuola e fornire una credibile giustificazione



ATTENZIONE: nelle situazioni in cui ci siano invece offese e minacce ai docenti (esempio il bullismo degli studenti contro il docente), esse devono essere riferite immediatamente per iscritto al Dirigente con nota specifica. Si invitano i colleghi oggetto di violenza o minacce a non limitarsi a riferire verbalmente la situazione al Dirigente. Nei casi più pesanti e laddove l'amministrazione non sia intervenuta adeguatamente e in maniera formale è opportuno rivolgersi all'autorità giudiziaria e "per conoscenza" al Dirigente scolastico.

al Dirigente scusandosi per l'imprevisto. Il Dirigente ha il potere discrezionale di accettare le scuse o procedere alle eventuali sanzioni. Dopo il decreto 150/09, è impossibile impugnare provvedimenti sanzionatori giustificati da evidenti inadempimenti di norme contrattuali o di legge. Fermo restando il fatto che il ritardo abituale non è accettabile in alcun posto di lavoro. Nel caso della DAD o della DID (Didattica Integrata a Distanza) è bene

usare software che certifichino l'inizio e la fine delle attività e usare il registro elettronico immediatamente per dare conto della presenza e delle assenze degli allievi.

Leggere le circolari

Le circolari che stabiliscono date di riunioni e impegni di lavoro inseriti nel piano delle attività o che definiscono scadenze per gli adempimenti legati alla funzione e allo status devono essere lette. Sono spesso di fatto ordini di servizio. In ottemperanza alle normative sulla dematerializzazione degli atti della pubblica amministrazione circolari e comunicazioni vengono normalmente pubblicate sul sito della scuola, ma è opportuno far votare che esse siano mandate ad personam con mail istituzionale. Con il nuovo CCNL la RSU deve contrattare il cosiddetto "diritto alla disconnessione" che deve stabilire gli orari all'interno dei quali i docenti sono tenuti all'informazione istituzionale mediante strumentazione telematica (registro elettronico o sito di istituto). Ciò vale ancor di più nel periodo della didattica a distanza e del COVID.

2. Il rapporto di lavoro dei docenti: orario, doveri e diritti, a norma del CCNL 2016-2018



Rapporto di lavoro: norme che lo regolano.

- **CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).** Il CCNL 2016-18 riprende molte delle norme presenti nel CCNL 2006-09 non modificando in particolare l'orario di lavoro dei docenti. Altre norme fondamentali di riferimento sono:

- il D.lgs 16/4/1994, n. 297 (Testo Unico della legislazione in materia di istruzione) con particolare riferimento agli artt. 395, 447-452, 491;
- il Decreto 8/3/1999, n. 245 (Regolamento sull'autonomia scolastica);
- il Decreto 28/11/2000 (Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni).

Rapporto di lavoro: Orario di servizio

(art. 28, punto 5 del CCNL art.28 CCNL 2016-2018): 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, 22 ore nella scuola primaria più due ore di programmazione, 18 ore nella secondaria di primo e secondo grado. Tutte le ore sono calcolate in 60 minuti.

- **Orario di servizio:** è la durata di fun-

zionamento del servizio scolastico, l'apertura della scuola con le sue articolazioni.

- **Orario di lezione:** è l'orario che comprende le attività curricolari.
- **Orario di lavoro:** è la durata della prestazione del singolo lavoratore e comprende tutte le tipologie delle attività relative al proprio profilo professionale e alla specifica funzione. Per i docenti rientrano, oltre le ore di lezione, le attività funzionali all'insegnamento (art. 29 CCNL), cioè fino a 40 ore (possono essere quindi programmate meno ore dal Collegio dei Docenti) per la partecipazione alle riunioni del Collegio, di programmazione (coordinamenti per materia, di-

partimento, ecc.), di informazione alle famiglie dei risultati degli scrutini. E fino a 40 ore per la partecipazione ai consigli di classe (interclasse e intersezione).

Fanno parte degli adempimenti individuali inquantificabili: la preparazione delle lezioni, la correzione degli elaborati e i rapporti individuali con le famiglie. Pertanto non c'è alcun obbligo di inserire l'ora di ricevimento nel quadro orario settimanale. Ma è certamente obbligatorio per ogni docente definire (con ricevimento per appuntamento ad esempio) le modalità per dare adeguata informazione alle famiglie.

I ricevimenti pomeridiani collettivi possono essere deliberati dal collegio dei Docenti nel Piano delle attività di Istituto e devono essere conteggiati come parte integrante delle 40 ore dedicate all'attività del Collegio dei Docenti e delle sue articolazioni.

Non fanno parte della quantificazione dell'orario di lavoro: scrutini, esami, valutazioni intermedie (scrutini trimestrali o quadrimestrali) e, novità prevista dalla legge 107/2015, la formazione obbligatoria deliberata dalle istituzioni scolastiche (in primis dal Collegio dei Docenti).

Nell'era COVID sarà difficile organizzare ricevimenti di massa dei genitori pomeridiani. Resta la possibilità/obbligo di mantenere adeguate relazioni con i genitori anche mediante strumenti di comunicazione telematica con opportuni appuntamenti programmati. Prendere sempre nota delle comunicazioni e degli incontri nel registro elettronico.

Le prove INVALSI (D.P.R. 122/2009), anche per merito di una lunga battaglia della Gilda, sono state eliminate dalla valutazione dell'esame conclusivo del primo ciclo, ma sono ancora considerate dalla delega della 107 requisito essenziale per l'ammissione all'esame da svolgersi entro il mese di aprile.

La legge 35/2012 (vedi art. 51, comma 2 del DL 5/12) -decreto semplificazioni- assegna alle istituzioni scolastiche il

compito di partecipare come attività ordinaria di Istituto alle rilevazioni nazionali degli apprendimento degli studenti gestito dall'INVALSI. Si tratta di un provvedimento molto discutibile che interpreta la funzione docente come mera funzione esecutiva. Ribadiamo che, se è obbligatorio provvedere alla somministrazione delle prove all'interno del proprio orario di lavoro, l'attività di tabulazione e correzione delle prove

è da sempre considerarsi lavoro aggiuntivo di natura volontaria e come tale oggetto di adeguato riconoscimento in sede contrattuale di Istituto. Ciò vale ora soprattutto per la scuola primaria perché nella secondaria si sta introducendo la metodologia telematica per la comunicazione all'INVALSI delle risposte ai quesiti. Se le prove invalsi prevedono l'assistenza dei docenti al di fuori del loro orario, queste devono essere riconosciute come attività aggiuntive. In più, la mera tabulazione dei dati sottrae al docente la cosiddetta competenza tecnica di correggere secondo le proprie convinzioni e quindi invade la libertà di insegnamento, costituzionalmente tutelata. La Gilda degli Insegnanti si è battuta e continuerà a battersi perché le prove Invalsi siano considerate uno dei tanti strumenti che il docente, se vuole, può utilizzare nella propria attività didattica. Il rischio, se i docenti accettano passivamente la logica dell'Invalsi, è quello di allenare a risolvere test predisposti da "esperti" perdendo la libertà nelle scelte dell'insegnamento. I pessimi risultati del teaching to the test di stampo anglosassone sono noti da decenni nella letteratura di settore.

Nell'era COVID vedremo cosa si inventerà il MI per le prove Invalsi. Ricordiamo che l'Invalsi preme moltissimo per la programmazione delle prove per il 2020-21 soprattutto per legittimare la sua esistenza. Vedremo cosa succede, ma le nostre perplessità e critiche rimangono.

LE REGOLE GENERALI SONO QUESTE, COVID O NON COVID

Rapporto di lavoro (ricreazione, servizio

mensa, vigilanza)

- **Ricreazione e servizio mensa rientrano a pieno titolo nell'orario di attività didattica.**
- **L'insegnante ha l'obbligo della vigilanza nei 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni (art. 42 del CCNL/95); durante le ore di lezione; durante gli intervalli (art. 99 del R.D. 965/24) e durante l'uscita dei ragazzi dalla scuola; spetta al Consiglio d'Istituto l'adozione del regolamento interno che fra le altre cose stabilisce le modalità della vigilanza nell'intero periodo delle lezioni; gli insegnanti sono responsabili dei danni causati dagli alunni sotto la loro sorveglianza, ma vengono scagionati se provano di non aver potuto impedire il fatto o se il danno è causato da un'azione "repentina e imprevedibile" dell'alunno; l'insegnante è responsabile dei danni recati da un alunno a un altro se egli lascia l'aula senza sorveglianza dopo aver preso in consegna l'intera classe.**
- **Importante è stabilire nel Regolamento del Consiglio di Circolo e di Istituto le modalità di sorveglianza durante gli intervalli (i docenti preposti giorno per giorno) e di accompagnamento fuori dei locali della scuola o fuori dell'aula. Per le scuole dell'infanzia e la scuola primaria è essenziale limitare l'attività di sorveglianza all'interno dei locali della scuola, solo nelle situazioni definite dal regolamento del Consiglio di Circolo o Istituto.** In caso di ritardo da parte dei genitori o di chi ne fa le veci, devono essere previsti limiti alla responsabilità e adeguati riconoscimenti economici nel Fondo di Istituto per chi accoglie o accompagna i minori fuori della scuola.

Rapporto di lavoro: orario settimanale, "ore buche" e giorno libero



L'orario delle lezioni stabilito di norma settimanalmente è competenza del Dirigente scolastico. Dovrebbe essere organizzato tenendo in considerazione prioritariamente i criteri inerenti l'organizzazione della didattica applicando gli atti di indirizzo del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto ed evitando contestualmente di appesantire i docenti che non possono essere oggetto di un orario penalizzante della loro attività didattica.

Solitamente l'orario viene predisposto da "commissioni" nominate dal Dirigente o elette dal Collegio dei Docenti: non è giusto che queste commissioni, che svolgono prestazioni tecnico amministrative, siano remunerate con i Fondi di Istituto che spettano alla docenza. **Da anni la Gilda ha infatti chiesto la creazione di un fondo specifico dirigenziale che serva per pagare le funzioni delegate.**

Nel caso di ore cosiddette buche è bene che in sede di contratto di Istituto sia stabilito un numero massimo di queste ore (ad es. massimo 2 ore) oltre il quale deve essere riconosciuta una indennità derivante alla flessibilità che il docente è tenuto ad avere per il buon funzionamento della scuola. Il giorno libero è frutto di una riconosciuta prassi nelle istituzioni scolastiche. **È considerato di fatto un diritto poiché è una consuetudine giuridicamente riconosciuta. Non è un caso che il CCNL prevede che**

I'insegnamento sia prestato in "non meno di cinque giorni settimanali".

Non c'è evidentemente nessun diritto soggettivo ad avere il sabato libero, ma possono essere definiti in sede di Collegio dei Docenti o in ambito di RSU criteri che stabiliscano indirizzi precisi per la concessione di un particolare giorno libero della settimana. **Nota importante sull'orario di cattedra:** In sede di formazione dell'organico di diritto (normalmente febbraio-marzo di ogni anno scolastico con scansioni definite annualmente da Ordinanze Ministeriali) e nella formazione dell'organico di fatto (fine agosto), è necessario fare rispettare le norme del contratto che stabiliscono il limite di orario che i docenti devono effettuare in attività didattica in classe ogni settimana. L'art. 30 del vigente CCNL del 3.08.1999, ha chiaramente disposto che: "le attività aggiuntive di insegnamento" possono **discrezionalmente** essere svolte dai docenti, fino ad un massimo di sei ore settimanali, aggiuntive all'orario d'obbligo di servizio. Ciò significa che, con l'esclusione delle poche cattedre formalizzate *ab origine* a più di 18 ore soprattutto in alcuni Istituti Tecnici e Professionali, **non c'è alcun obbligo di accettare proposte della dirigenza di cattedre con un orario superiore alle 18 ore. Accettare cattedre superiori alle 18 potrebbe legittimare l'idea di aumentare l'orario di lavoro degli insegnanti a parità di stipendio**

(o con briciole di incentivo).



Anzi la Gilda invita i colleghi a riflettere bene su queste proposte che aumentano il soprannumero e tagliano ancora di più le cattedre disponibili per le supplenze e per gli organici. In tutti i casi in cui vengano attribuite al docente, senza il suo consenso, ore eccedenti le 18 si invitano i colleghi a contattare le sedi Gilda.

Rapporto di lavoro: assegnazione dei docenti alle classi

Per i docenti inseriti nell'organico dell'autonomia **l'assegnazione dei docenti alle classi è disposta dal Dirigente scolastico che però non può operare con assoluta discrezionalità.** Infatti deve rispettare i criteri deliberati dal Consiglio di Istituto, sentito il parere del Collegio dei Docenti. Il Dirigente deve inoltre tenere in conto quanto viene stabilito nel contratto di Istituto pattuito con le RSU. Il criterio della continuità didattica è di norma quello più adottato. In caso di assegnazioni alle classi puramente discrezionali da parte dei Dirigenti, si invitano i colleghi a chiedere per iscritto le motivazioni che hanno sostenuto queste scelte e a rivolgersi alle sedi della Gilda se ritengono che sia stata lesa la loro situazione professionale.

RSU: A COSA SERVONO E PERCHÈ SONO ANCORA IMPORTANTI per difendere i diritti dei docenti troppo frequentemente vessati dai dirigenti scolastici e per garantire trasparenza nella contrattazione

Nella scuola esiste la contrattazione di Istituto che si svolge tra Dirigente Scolastico e Rappresentanze Sindacali Unitarie votate dai lavoratori della scuola ogni tre anni (3 componenti nelle scuole con meno di 200 lavoratori, 6 per le scuole con più di 200 lavoratori). **La contrattazione di Istituto ha per oggetto dopo il decreto 150/09 (decreto Brunetta)**

le materie relative ai diritti sindacali e i criteri di distribuzione del Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) che serve per riconoscere economicamente il lavoro accessorio svolto dai lavoratori della scuola. In più, da quest'anno anche il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bonus), calcolato sull'intero organico, inclusi i docenti a tempo determinato

non sarà più assegnato dal Dirigente con criteri discrezionali, ma contrattate dalle rsu di ogni scuola. La Gilda degli Insegnanti ha da sempre contestato l'efficacia della contrattazione di Istituto ma la presenza delle proprie RSU, elette in gran numero, nelle elezioni garantirà trasparenza e volontà di difesa del ruolo dei docenti.

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 Rsu.

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.

1. 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 annulla il contratto collettivo nazionale di lavoro, né i rapporti sindacali, né la sana dialettica che rappresenta un cardine della vita democratica del nostro Paese".

2. Le indicazioni della Task force, i cui compiti si sono indirizzati più che a trovare soluzioni tecniche operative per la riapertura delle scuole a ridisegnare il volto del sistema dell'istruzione. La Gilda ha respinto al mittente la prospettiva di trasformare la teledidattica 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 **specific 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 pasticcato organico dell'autonomia voluto dalla legge 107/2015, che consente 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 impiegazie 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 statutaramente 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 stipendiare, 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 bimestralmente 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**