

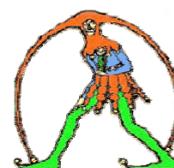
FEDERAZIONE GILDA - UNAMS
GILDA DEGLI INSEGNANTI



Testo coordinato da Laura Razzano e Gina Spadaccino

FEDERAZIONE GILDA-UNAMS

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI



DIPARTIMENTO DELLA COMUNICAZIONE



I giusti diritti nelle mani dei docenti italiani

Ai nostri associati offriamo questo lavoro coordinato di sintesi grazie al quale ci si può orientare nella scuola e nelle sue regole.

Vogliamo continuare ad essere una voce seria, competente ed appassionata a fianco di chi, ogni giorno, a scuola si batte per i docenti e la salvaguardia dei loro diritti.

A te, Collega, con l'augurio di un nuovo anno scolastico sereno, proficuo, rispettoso del tuo appassionante lavoro e l'impegno di continuare ad essere al tuo fianco nella difesa della tua professione e dei tuoi diritti.

Laura Razzano e Gina Spadaccino



INTRODUZIONE DEL COORDINATORE NAZIONALE

Vivere nella scuola italiana oggi è diventato difficile: la sovrapposizione di norme vecchie e nuove, di diritto pubblico e privato, contribuiscono a rendere incerto il cammino professionale del docente.

La Gilda degli insegnanti si è sempre distinta per la diffusione di una corretta informazione ai colleghi: si è verificato il paradosso, negli anni scorsi, che l'unica organizzazione che forniva esaurienti notizie sull'applicazione dei contratti era proprio quella che non li aveva sottoscritti.

Gli insegnanti italiani da anni coltivano un sogno: poter insegnare, ed avere una normale certezza sui propri diritti, doveri e responsabilità. Per chi sta fuori dal pianeta scuola può sembrare inverosimile, ma, nella scuola odierna, l'insegnamento sembra diventata una funzione secondaria, perché i cosiddetti compiti accessori o funzionali possono addirittura divenire prevalenti: la scuola nuota con difficoltà in un mare di scartoffie, riunioni, progetti.

Non solo, il linguaggio sindacal-burocratese ha bisogno di una traduzione in lingua comune, lavoro di non piccolo conto, che caratterizza le nostre pubblicazioni.

In questi anni abbiamo fatto grandi sforzi, anche editoriali, perché siamo convinti che informare correttamente significa fornire agli insegnanti uno strumento di autodifesa che li può aiutare a riconquistare, almeno in parte, una dimensione professionale e non impiegatizia del proprio compito.

Questo è lo scopo profondo anche di questa pubblicazione ed è per questo che ringrazio le colleghe che hanno dedicato il proprio tempo a redigerla.

Rino Di Meglio



ACCESSO AGLI ATTI E TRASPARENZA

Tutti i docenti possono prendere visione ed ottenere copia di documenti amministrativi della scuola in cui lavorano.

I casi di esclusione riguardano i documenti la cui conoscenza può danneggiare la sicurezza e la difesa nazionale o quelli che non tutelano i diritti di riservatezza dei singoli, dei gruppi e delle associazioni e quelli che si riferiscono all'ordine pubblico.

La scuola è un "ufficio pubblico" della Pubblica amministrazione ed è soggetta alle norme fondamentali dell'ordinamento giuridico.

La legge n. 241/90 ed i regolamenti applicativi garantiscono al docente e al sindacato portatore di "interessi diffusi" il diritto di accesso agli atti della PA.

OGNI DELIBERA O ATTI DEL D.S., DEL COLLEGIO DEI DOCENTI O DEL CONSIGLIO D'ISTITUTO SOGGIACE A QUESTA NORMA.

I membri degli OO.CC. hanno la garanzia di un accesso agevolato a tutti gli atti dell'organismo di cui fanno parte (nota del M.P.I. D/7-812 del 03.05.2000), la copia dell'atto richiesto deve essere fatta immediatamente.

Le RSU ed i terminali associativi hanno diritto a riprodurre gratuitamente copie in quanto "la richiesta di pagamento di marche da bollo o diritti sulle copie dei documenti dei quali si richiede il rilascio a titolo di diritto all'informazione di cui all'art. 43 D. Lgs. n. 165/2001 costituisce un ostacolo all'effettivo esercizio dell'attività sindacale, tanto più che l'art. 41 Statuto Lavoratori prevede l'esenzione dal bollo o, da altre tasse, per tutti i documenti connessi all'esercizio dei diritti che si intendono tutelare in sede sindacale." (**Tribunale di Trani Sezione Lavoro 2004**)

La categoria docente non è categoria inaccessibile fra quelle individuate dalla legge sulla trasparenza.

Il diritto alla conoscenza delle delibere e degli atti conseguenti (attribuzione degli incarichi, con nominativi e corrispondenti compensi) è prevalente rispetto alle norme che tutelano la riservatezza (Tar Emilia Romagna, Sez. II – sent. 820/2001).

E' bene sapere che anche i genitori degli alunni possono avvalersi di tale prerogativa, anche chiedendo di visionare gli elaborati del proprio figlio e dei compagni (col nome nascosto) .. quindi occhio!



AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

A luglio è stato sottoscritto il Contratto nazionale integrativo annuale sulla formazione del personale docente e ata per l'anno scolastico in corso. Si tratta di una novità perché è la prima volta che l'argomento è oggetto di contrattazione e non di determinazione dell'amministrazione attraverso una direttiva ministeriale. Si tenga presente che le risorse economiche destinate dal Governo a questo scopo sono di neanche 9 euro per ogni Insegnante, cioè più o meno il costo di una pizza.

Ogni scuola riceve un finanziamento calcolato sul numero dei dipendenti, un'altra parte viene direttamente finanziata agli USR.

L'Amministrazione deve organizzare le attività di formazione garantendo la formazione dei neo immessi in ruolo ed i passaggi di posizione economica degli ata. Anche le scuole possono, al di là dei progetti nazionali e territoriali, stabilire attività di formazione rivolte al proprio personale.

ART. 66 CCNL - IL PIANO ANNUALE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

In ogni istituzione scolastica ed educativa il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali. Analogamente il D.S.GA predispone il piano di formazione per il personale ata.

Il Piano complessivo si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'amministrazione centrale e periferica e/o da soggetti pubblici e privati qualificati o accreditati. Il Piano si articola in iniziative:

- promosse prioritariamente dall'amministrazione;
- progettate dalla scuola autonomamente o consorziata in rete, anche in collaborazione con l'Università (anche in regime di convenzione), con le associazioni professionali qualificate, con gli Istituti di Ricerca e con gli Enti accreditati.

E' sempre possibile ricorrere all'autoaggiornamento (individuale o di gruppo) votandolo e regolamentandolo nel piano annuale deliberato dal collegio dei docenti come previsto dal contratto sulla formazione di quest'anno siglato il 4 luglio 2008.

Nelle scuole il personale esercita il diritto alla formazione anche nella forma dell'autoaggiornamento, individuale o in gruppo di lavoro, purchè l'attività sia inserita nel piano annuale deliberato dall'istituzione scolastica.

Ricordiamo che la formazione è oggetto di relazioni sindacali di scuola regolamentate dal contratto (Capo VI.)

Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. A tali iniziative di formazione, e con le medesime modalità, hanno diritto a partecipare anche gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche mediante partecipazione ad attività musicali ed artistiche. Le modalità di fruizione di questi permessi vengono contrattate dalle RSU.

Le attività di aggiornamento non sono obbligatorie e devono prevedere un compenso, a meno che non vengano deliberate come attività funzionali (Art 29 CCNL).

Per non partecipare ad attività gratuite è sufficiente, al momento della deliberazione, o votare contro e non approvare, oppure far verbalizzare singolarmente che non si intende partecipare, anche per evitare di fare regali inutili ad enti di formazione o formatori che si troverebbero con uno scarso pubblico e compenso garantito.

Tutti i lavoratori hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro sulla sicurezza ma, ovviamente, l'obbligo è limitato alle attività organizzate in orario di servizio.

Sembra impossibile ma la partecipazione ad un corso di aggiornamento per docenti, seppur obbligatorio, non rientra tra le attività tutelate dall'assicurazione obbligatoria, con la conseguenza che, in caso d'infortunio, l'insegnante non è indennizzabile (Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza del 7 febbraio 2008, n. 2895)

ANNO DI FORMAZIONE, PERIODO DI PROVA E FORMAZIONE IN INGRESSO



Per il personale docente ed educativo neo assunto in ruolo si attivano ogni anno le procedure, di cui all'articolo 438 Decreto Legislativo n. 297/94.

La prova ha la durata di un anno scolastico. A tal fine il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a

180 giorni nell'anno scolastico.

Nei 180 giorni si comprendono: le domeniche e tutti i giorni festivi, le quattro giornate di riposo, le vacanze natalizie e pasquali, il giorno libero, i periodi di sospensione delle lezioni per ragioni di pubblico interesse (elezioni), i giorni compresi nel periodo che va dal 1° settembre alla data d'inizio delle lezioni, se il collegio docenti si è riunito in questo periodo, il servizio prestato nelle commissioni degli Esami di Stato; la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento indetti dall'Amministrazione scolastica, compresi quelli organizzati a livello di circolo o di istituto; il periodo compreso tra l'anticipato termine delle lezioni per le elezioni politiche e la data prevista dal calendario scolastico, il primo mese di astensione obbligatoria per maternità.

Durante il periodo di prova il docente deve essere impiegato sulla cattedra per la quale la nomina è stata conseguita.

La formazione in ingresso per i neoassunti in ruolo è un obbligo contrattuale. Sono previste di solito 40 ore, di cui 15-20 ore in presenza, suddivise in 4-5 incontri per gruppi di 15-20 docenti, provenienti dai due cicli scolastici, purché gravitanti nello stesso ambito territoriale. Il resto della formazione avviene on-line.

Il coordinamento e la direzione di ciascun corso sono affidati ad un dirigente scolastico che ha compiti amministrativo-gestionali ed ha la responsabilità dell'attestazione finale delle ore di formazione. A questo dirigente, in caso di immissione in ruolo in provincia diversa da quella di residenza, si può chiedere di essere inseriti in un corso più vicino a casa.

Il docente "in prova" verrà seguito da un tutor, nominato dal collegio dei docenti e, alla fine dell'anno, dovrà redigere una relazione da discutere nel comitato di valutazione di cui fa parte anche il dirigente scolastico.

In caso di esito negativo, il periodo di prova può essere prorogato di un anno, mentre, se il docente in prova non raggiungesse i 180 giorni di servizio, il periodo può essere prorogato fino al raggiungimento della soglia.

I docenti che ottengono il passaggio di ruolo a seguito di domanda di mobilità professionale sono tenuti al solo periodo di prova, cioè unicamente ai 180 giorni di servizio.

Solo avendo superato questo periodo è possibile presentare la domanda per la ricostruzione di carriera.

ASPETTATIVA

L'aspettativa per motivi di famiglia o personali è regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ata

L'aspettativa viene concessa anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, commi 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale docente ed ata assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, limitatamente alla durata dell'incarico.

Si può richiedere anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del D.P.R. n. 297 del 1994.

Si può ottenere l'aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

TUTTE LE ASPETTATIVE 							VALIDITA'
	RIFERIMENTO	EFFETTI	EFFETTI	EFFETTI SUL	DURATA	NOTE	SOLO
	NORMATIVO	CARRIERA	QUIESCENZA	SUPERAMENTO DELLA PROVA	MASSIMA		ENTRO L'A.S.
ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI STUDIO, DI RICERCA O DOTTORATO DI RICERCA	D.P.R. 3/57 ART. 69 - 70; C.C.N.L. 1995 ART. 24; CCNL 2007 ART. 18 C. 1, 2	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE	1 ANNO, CUMULANDO PERIODI ANCHE SEPARATI DA SERVIZIO ATTIVO PER MENO DI 6 MESI	SI CUMULANO ALLA MALATTIA E NON POSSONO SUPERARE 2 ANNI E 6 MESI NEL QUINQUENNIO.	NO
PROROGA ECCEZIONALE DELL'ASPETTATIVA	D.P.R. 3/57 ART. 70; D.L.VO 297/94 ART. 450, 563	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE	6 MESI	PREVISTA NEI CASI DI SUPERAMENTO DEI LIMITI PREVISTI DALLA NORMATIVA. (DOPO I 18 MESI DELLA ASPETTATIVA PER INFIRMITA' E CAUSA DI SERVIZIO - DOPO I 12 MESI DELL'ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA - DOPO I 2 ANNI E MEZZO NEI 5 ANNI).	NO
ASPETTATIVA PER SERVIZIO MILITARE E SERVIZIO EQUIPARATO (NON RETRIBUITA)	D.P.R. 3/57 ART. 67	UTILE	UTILE	NON UTILE DIRITTO RETRODATAZIONE GIURIDICA PER LA CONFERMA IN RUOLO.			NO
ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI IN TEMPO DI PACE (INTERA RETRIBUZIONE SU OPZIONE DELL'INTERESSATO)	D.P.R. 3/57 ART. 67	UTILE	UTILE	NON UTILE DIRITTO RETRODATAZIONE GIURIDICA PER LA CONFERMA IN RUOLO.		CONCESSA DOPO I DUE MESI DI CONGEDO STRAORDINARIO PER RICHIAMO ALLE ARMI.	NO
ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI (NESSUNA RETRIBUZIONE SU OPZIONE DELL' INTERESSATO)	D.P.R. 3/57 ART. 67	UTILE	UTILE	NON UTILE DIRITTO RETRODATAZIONE GIURIDICA PER LA CONFERMA IN RUOLO.		L'INTERESSATO PERCEPISCE LA RETRIBUZIONE DA MILITARE.	NO

ASPETTATIVA PER MANDATI AMMINISTRATIVI (NON RETRIBUITA)	L. 265/99 ART. 22	UTILE	UTILE	NON UTILE DIRITTO RETRODATAZIONE GIURIDICA PER LA CONFERMA IN RUOLO.		SPETTA PER IL PERSONALE ELETTO ALLE CARICHE DI ASSESSORE COMUNALE, SINDACO, PRESIDENTI ED ASSESSORI DELLA PROVINCIA, etc.	NO
PERMESSO PER MANDATO AMMINISTRATIVO (RETRIBUITO)	L. 265/99 ART. 24	UTILE	UTILE	NON UTILE		SPETTA AL PERSONALE ELETTO NELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI (CONSIGLI COMUNALI, PROVINCIALI, METROPOLITANI, CIRCOSCRIZIONALI, COMUNITA' MONTANE, ECC.).	NO
PERMESSO PER MANDATO AMMINISTRATIVO (NON RETRIBUITO)	L. 265/99 ART. 24	UTILE	UTILE	NON UTILE		SPETTA AL PERSONALE ELETTO NELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI (CONSIGLI COMUNALI, PROVINCIALI, METROPOLITANI, CIRCOSCRIZIONALI, COMUNITA' MONTANE, ECC.).	NO
ASPETTATIVA PER CONIUGE IN SERVIZIO ALL'ESTERO	L. 26/80; L. 333/85	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE		SUPERATO L'ANNO, L'AMMINISTRAZIONE PUO' UTILIZZARE IL POSTO AI FINI DELL' ASSUNZIONE.	NO
ASPETTATIVA PER MISSIONI CATTOLICHE	L. 2687/28	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE	2 ANNI	EQUIPARATA A TUTTI GLI EFFETTI ALLA ASPETTATIVA PER FAMIGLIA	NO
ASPETTATIVA PER MANDATI PARLAMENTARI (INTERAMENTE RETRIBUITA)	D.LVO 165/2001 ART. 68	UTILE	UTILE	UTILE		PUO' ESSERE UTILIZZATA PER GLI ELETTI AL PARLAMENTO NAZIONALE, EUROPEO, O NEI CONSIGLI REGIONALI; IL DIPENDENTE OPTA PER LA RETRIBUZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA.	NO
ASPETTATIVA PER VOLONTARI O COOPERANTI IN PAESI IN VIA DI SVILUPPO	L. 49/87 ART. 20 C. 4; ART. 31 e 32	UTILE	UTILE	NON UTILE			NO
ASPETTATIVA PER MANDATI PARLAMENTARI (NESSUNA RETRIBUZIONE)	D.LVO 165/2001 ART. 68	UTILE	UTILE	UTILE		PUO' ESSERE UTILIZZATA PER GLI ELETTI AL PARLAMENTO NAZIONALE, EUROPEO, O NEI CONSIGLI REGIONALI; IL DIPENDENTE PRENDE L'INDENNITA' PARLAMENTARE O DA CONSIGLIERE REGIONALE.	NO
ASPETTATIVA STRAORDINARIA RECUPERO TOSSICODIPENDENZA	art. 124 L.162 del 26.6.1990	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE	3 ANNI		NO

ASPETTATIVA PER VOLONTARIATO	D.P.R. 613 DEL 21.9.1994	UTILE	UTILE	NON UTILE	90 GIORNI COMPLESSIVI	DEVE ESSERE FRUITA PER 30 GIORNI CONSECUTIVI	NO
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA ART. 26 L. 448/98	L. 448/98 ART. 26 C. 14	NON UTILE	NON UTILE	FRUIBILE DOPO IL SUPERAMENTO DELLA PROVA	1 ANNO (NELL'ARCO DI UN DECENNIO)		SI
ASPETTATIVA PER I TITOLARI DI ASSEGNI DI RICERCA	L. 449/97 ART. 51 C. 6	UTILE	UTILE	NON UTILE	4 ANNI, RINNOVABILI FINO A 8 ANNI		NO
CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI	L. 53/2000 ART. 4 C. 2	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE	2 ANNI, ANCHE NON CONTINUATIVI		NO

ASPETTATIVE PER MOTIVI SINDACALI

							VALIDITA'
	RIFERIMENTO	EFFETTI	EFFETTI	EFFETTI SUL	DURATA	NOTE	SOLO
	NORMATIVO	CARRIERA	QUIESCENZA	SUPERAMENTO	MASSIMA		ENTRO
				DELLA PROVA			L'A.S.
ASPETTATIVA PER MANDATI SINDACALI	L. 300/70, ART. 31; D. LVO 165/2001 ART. 50; C.C.N.Q. 1998-2001 ART. 12	UTILE	UTILE	NON UTILE			NO
DISTACCHI SINDACALI	D. LVO 165/2001 ART. 50;	UTILE	UTILE	NON UTILE	1 ANNO	IL DISTACCO E' RINNOVABILE NEGLI ANNI SUCCESSIVI	SI
ASSENZA PER SCIOPERO		UTILE	UTILE	NON UTILE			NO
SEMI-ASPETTATIVA PER MANDATO SINDACALE	L. 300/70, ART. 31; D. LVO 165/2001 ART. 50;	UTILE	UTILE	NON UTILE			NO
SEMI-DISTACCHI SINDACALI	D. LVO 165/2001	UTILE	UTILE	NON UTILE	1 ANNO	IL SEMI-DISTACCO E' RINNOVABILE NEGLI ANNI SUCCESSIVI	SI



ASSEGNAZIONE DEI DOCENTI ALLE CLASSI

E' competenza del d.s. disporre l'assegnazione dei docenti alle classi ed alle sezioni. E' un atto che deve rispondere a precise regole in quanto i criteri generali devono essere stabiliti dal consiglio di circolo o di istituto. Il collegio dei docenti approva o non approva i criteri stabiliti dal consiglio e il dirigente scolastico è obbligato a tenerne conto (articoli 7, 10 e 396 del Decreto Legislativo 297/94) potendosi discostare solo in casi eccezionali e motivatamente (Sentenza Consiglio di Stato, sez. VI, 145/95).

Una sentenza del Tribunale di Agrigento ha reso nullo un atto di assegnazione alle classi (Sentenza 03/12/2004 – n. 2778) espresso senza tenere conto dei criteri. E' fondamentale quindi che le regole esistano e che si eserciti un controllo professionale e sindacale sulla regolarità di questi atti.

PROCEDURA CORRETTA

1 – Il consiglio di circolo o d'Istituto fissa i criteri generali per la formazione delle classi e per l'assegnazione dei docenti alle stesse (articolo 10, comma 4, del Decreto Legislativo 297/94).

2 – Il d.s. convoca il collegio dei docenti che deve esprimere il suo parere (art. 7, comma 2, lettera b del Decreto Legislativo 297/94) e formulare proposte per la formazione, la composizione delle classi e l'assegnazione ad esse dei docenti, per la formulazione dell'orario delle lezioni e per lo svolgimento delle altre attività scolastiche, tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio di circolo o d'istituto.

3 – La RSU contratta, non subisce, i criteri di utilizzazione dei docenti in base al POF. E' in questa sede che può essere deciso di tenere conto, per esempio, della continuità non solo nella classe, ma anche nel plesso. Sono anche oggetto di contrattazione i criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ata alle sezioni staccate e ai plessi.

3 – IL d.s. assegna i docenti alle classi seguendo i criteri condivisi.

Quando l'assegnazione dovesse comportare trasferimenti da un plesso all'altro, è necessario riferirsi alle norme vigenti (si trovano nel contratto annuale delle utilizzazioni) e al contratto d'istituto nel quale è necessario che le RSU facciano inserire quanto occorre, in ogni singola realtà, a salvaguardare le necessità dei docenti.

Se un docente fosse interessato a cambiare classe, sezione o plesso è consigliabile proporre domanda motivata, meglio se da questioni didattiche, al d.s. nel mese di giugno, indirizzandola anche alle RSU.

L'assegnazione del personale nel circolo o istituto dev'essere regolata dal contratto di scuola che deve anche regolamentare le facilitazioni per casi particolari (es. non vedenti, portatori di handicap, lavoratrici madri con figli di meno di 1 anno, studenti lavoratori).

L'Art. 4 dell'ultimo contratto sulle utilizzazioni così recita:

“ Nella scuola dell'infanzia e primaria, le modalità di assegnazione ai plessi e alle scuole, nell'ambito dell'organico funzionale, debbono essere regolate dal contratto d'Istituto in tempo utile per l'avvio dell'anno scolastico. L'assegnazione a domanda ai plessi e alle scuole nell'ambito dell'organico funzionale del personale già titolare precede quella del personale neo trasferito e, a tal fine, la continuità didattica non costituisce elemento ostativo. Nella definizione del contratto di istituto, le parti si faranno carico di regolare le agevolazioni previste da norme di legge o pattizie ivi comprese quelle relative al presente C.C.N.I.”

Nel caso in cui il contratto d'Istituto non fosse stato definito, il dirigente scolastico del circolo o istituto comprensivo si atterrà ai criteri dell'art. 25 del C.C.D.N. del 18.1.2001, richiamato nelle premesse del C.C.D.N. del 21.12.2001 e di seguito riportato.

“Il dirigente scolastico, in relazione ai criteri generali stabiliti dal consiglio di circolo ed in conformità al piano annuale delle attività deliberato dal collegio docenti, assegna gli insegnanti di scuola primaria e dell'infanzia ai plessi, alle scuole ed alle attività assicurando il rispetto della continuità didattica, in coerenza con quanto previsto sulla stessa dalla progettazione didattico-organizzativa, elaborata dal collegio docenti. La continuità, in caso di richiesta volontaria di assegnazione ad altro plesso o altra scuola, formulata dal singolo docente, non può essere considerata elemento ostativo. Il dirigente scolastico opererà valorizzando, altresì, le competenze professionali in relazione agli obiettivi stabiliti dalla programmazione educativa e tenendo conto delle opzioni e delle esigenze manifestate dai singoli docenti. L'assegnazione ai plessi, alle scuole ed alle attività del circolo, anche su richiesta degli interessati, è da effettuarsi con priorità per i docenti già titolari, rispetto a quella dei docenti che entrano a far parte per la prima volta dell'organico funzionale di circolo; tali assegnazioni avvengono sulla base dei criteri sopra descritti. In caso di concorrenza l'assegnazione sarà disposta sulla base della graduatoria formulata in base alla tabella di valutazione dei titoli ai fini delle utilizzazioni allegata al C.C.N.I. concernente le utilizzazioni e le assegnazioni provvisorie del personale docente. Sulle predette operazioni sono attuate le relazioni sindacali .”

Nella scuola secondaria, qualora l'istituto sia articolato su più sedi che non costituiscono autonoma dotazione organica, sia dello stesso comune che di distretti diversi dello stesso comune, le modalità di assegnazione dei docenti alle stesse devono essere regolate dal contratto di istituto.



ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno al nucleo familiare è un sostegno per le famiglie dei lavoratori dipendenti e dei pensionati da lavoro dipendente, compresi i dipendenti della scuola, il cui nucleo familiare sia composto da più persone e che abbia un reddito inferiore a quello definito ogni anno dalla Legge.

La rivalutazione dei redditi per la corresponsione dell'assegno al nucleo familiare a decorrere dal 1° luglio 2008 è stata disposta con Circolare n. 19 del 10 luglio 2008.

La domanda va presentata o direttamente alla Direzione Provinciale dei Servizi Vari (l'indirizzo è sul cedolino dello stipendio) o alla propria scuola per il suo successivo invio. L'ufficio che riceve la domanda è tenuto ad effettuare controlli sulle autocertificazioni.

La domanda si presenta con i modelli

RANFD07-1.0 se dipendenti

RANFC07-1.0 se coniugi di dipendenti

Se non avete mai richiesto questo assegno potete farlo esigendo gli arretrati degli ultimi 5 anni.

TROVATE TUTTE LE INFORMAZIONI SUL SITO WWW.MEF.GOV.IT

ASSEMBLEA SINDACALE



Ogni Insegnante, secondo l'Art. 8 del Contratto di lavoro, ha diritto di fruire di 10 ore per A.S. per assemblee sindacali in orario di servizio. Spetta al d.s. organizzare sostituzioni o variazioni di orario degli alunni.

Una volta manifestata l'intenzione di partecipare all'assemblea non si può più cambiare idea, ogni docente, in forma individuale, è tenuto a recapitare al d.s. la propria dichiarazione di partecipazione.

Non vi è alcun obbligo di firma durante l'assemblea. Per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente il d.s. sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.

AL DIRIGENTE SCOLASTICO

La /il sottoscritta/o _____

In servizio presso _____

DICHIARA

di partecipare all'assemblea sindacale indetta dalla Federazione Gilda UNAMS

- che si terrà il giorno _____
- dalle ore _____ alle ore _____
- presso _____
- Ore già fruita nel c.a. _____

Lì _____

(firma)

La/il sottoscritto/a informa di essere in servizio nella/e class.. /sez. _____

Del plesso – sezione staccata di _____

Dalle ore alle ore _____



ASSENZE INGIUSTIFICATE DAL SERVIZIO

Quando si è in malattia e non si è presenti nel luogo comunicato a scuola, in genere il proprio domicilio, durante le fasce orarie per la visita fiscale (08 – 13 / 14 – 20), senza giustificato motivo, si incorre nella perdita del diritto a qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia e nella misura del 50% per i rimanenti giorni per tutta la durata della malattia, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da una precedente visita di controllo.

Il medico che effettua la visita fiscale, una volta constatata l'assenza del docente dal proprio domicilio, lascia una comunicazione con l'invito a sottoporsi a visita ambulatoriale per il giorno successivo, non festivo, e a giustificare l'assenza dal domicilio alla scuola di appartenenza entro 15 giorni.

Se il docente non giustifica, o se la giustificazione fosse ritenuta inidonea, l'amministrazione deve procedere alla trattenuta dello stipendio.

L'assenza ingiustificata diminuisce la retribuzione (1/30 per ogni giorno) e non viene calcolata né per l'anzianità pensionistica e previdenziale, né per carriera, ferie o tredicesima .

Un'assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi prevede la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso. (Art 95 – CCNL)

Raccomandiamo di leggere attentamente quanto riportato in seguito in merito alle assenze per malattia.

ASSENZE PER MALATTA



Bisogna comunicare l'assenza, ed anche la continuazione della malattia (con nuovo certificato) a scuola **entro l'inizio del proprio orario di lavoro**, specificando anche quanti giorni di assenza si prevedono.

La comunicazione (anche da parte di un familiare) deve avvenire per lettera, telegramma, fax o altro mezzo riscontrabile.

Bisogna comunicare anche il domicilio durante l'assenza (se diverso da quello conosciuto dalla scuola).

Entro cinque giorni si deve inviare (a mezzo raccomandata o persona di fiducia) alla scuola il certificato medico indicante la sola prognosi.

La mancata comunicazione dell'assenza o il mancato invio del certificato sono violazioni di obblighi contrattuali.

Non è prevista alcuna "domanda" per la malattia, è tutta carta inutile.

Con l'art. 71 del D.L. 25.06.2008, n. 112 (decreto Brunetta), convertito nella legge n. 133 del 6.08.2008, sono stati innovati alcuni istituti in materia di malattia dei dipendenti della pubblica amministrazione, con norme per lo più "blindate" ovvero sottratte a possibilità di disapplicazione da parte dei contratti collettivi di lavoro.

Nella cosiddetta opera di razionalizzazione dell'intera Pubblica Amministrazione non poteva certo sottrarsi la scuola, alla quale parimenti si applica la nuova normativa.

Vediamo in sintesi le novità introdotte:

1. Per ogni periodo di malattia nei primi 10 giorni di assenza sarà corrisposto solo il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo., nonché di ogni altro trattamento accessorio. Per il personale docente, come è noto, il trattamento accessorio comprende la retribuzione professionale docenti, il compenso per le funzioni strumentali, il compenso per le ore eccedenti e attività aggiuntive, le indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto; altre indennità previste dal CCNL e/o da specifiche disposizioni di legge della scuola.
La decurtazione va calcolata in trentesimi. Es.: per la classe stipendiale media, da 15 a 27 anni, per una RPD di € 202,00, per ogni giorno di malattia fino a 10 giorni, la trattenuta lorda ammonterà a € 6,73 (€ 4,53 netti).
2. Se l'assenza per malattia è superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza può essere giustificata solo con la certificazione medica di una struttura sanitaria pubblica che comunque comprende anche i medici di base. E' stato infatti precisato dalla Circolare DFP-0031725-04/07/2008-1.2.3 con parere UPPA n. 45/08 che, secondo quanto prescritto dalle convenzioni adottate in conformità dagli accordi collettivi nazionali stipulati secondo la disciplina dell'art. 8 del D.Lgs .n. 502 del 1992, in materia di regolazione dei rapporti fra il Servizio Sanitario Nazionale ed i medici di medicina generale, questi ultimi sono tenuti al rilascio della certificazione "per incapacità temporanea al lavoro"(Accordo collettivo nazionale del 23.03.2005) Sono quindi i medici di base a cui occorre rivolgersi per ottenere la certificazione idonea a giustificare lo stato di malattia.
3. Sono escluse le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital e quelle relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

4. La scuola invia la visita di controllo anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative.
5. Le fasce orarie di reperibilità, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono state ampliate: vanno dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.
6. Le assenze dal servizio dei dipendenti per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di paternità, nonché alcune tipologie di permessi retribuiti (permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, congedi parentali e, per i soli portatori di handicap, e non per i familiari, i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992).

In sostanza le norme che vorrebbero colpire l'assenteismo dei pubblici dipendenti, finiscono col penalizzare sic et simpliciter tutti i lavoratori ammalati, in quanto tagliano la busta paga e limitano nei fatti la libertà delle persone condannando l'ammalato ad una sorta di arresti domiciliari (solo "un'ora d'aria", dalle 13 alle 14)).

Si ricorda comunque che ai sensi dell' art. 17, comma 16 del CCNL in vigore, il docente potrà assentarsi per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici **o per altri giustificati motivi** (art. 17, comma 16 del CCNL in vigore), previa comunicazione alla scuola della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

Ciò è stato confermato anche dalla Suprema Corte di Cassazione con una sentenza depositata il 21 luglio 2008 (20080). Secondo i giudici di legittimità infatti: «*Per giustificare la violazione dell'obbligo di reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità della prestazione sanitaria da effettuare, ma **basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa***». E, dunque, di fronte ad un obbligo di permanenza in casa di 11 ore al giorno dettato dalle disposizioni "Brunetta", è ragionevole considerare serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa il doversi assentare per andare dal medico.

Resta inteso che nel caso in cui il dipendente risultasse assente durante il controllo, ovvero, qualora l'accertamento fiscale fosse vanificato per omessa, errata segnalazione dell'esatto domicilio durante la malattia, l'assenza dovrà ritenersi ingiustificata (vedi voce) e comporterà per tutti i giorni di assenza la trattenuta della retribuzione.

Se il comportamento del lavoratore è stato volutamente negligente, l'amministrazione potrà anzi anche attivare il procedimento disciplinare.

ASSENZE PER MALATTIA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA	EFFETTI ANNO PROVA	DURATA MINIMA	DURATA MASSIMA	DA SAPERE	
MALATTIA	UTILE	UTILE	NON UTILE	...	18 MESI IN UN TRIENNIO 548 GIORNI	SI HA DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO PER UN PERIODO DI 18 MESI. AI FINI DELLA MATURAZIONE DEL PREDETTO PERIODO, SI SOMMANO, ALLE ASSENZE DOVUTE ALL'ULTIMO EPISODIO MORBOSO, LE ASSENZE PER MALATTIA VERIFICATE NEL TRIENNIO PRECEDENTE IL PRIMO TRIENNIO NON È RETROATTIVO, MA DECORRE DALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL CONTRATTO DEL 1995.	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
INFORTUNIO SUL LAVORO	UTILE	UTILE	NON UTILE	...		IL DIPENDENTE HA DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO FINO A COMPLETA GUARIGIONE CLINICA.	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
MALATTIA DOVUTA A CAUSA DI SERVIZIO	UTILE	UTILE	NON UTILE	...	18 MESI IN UN TRIENNIO	SI HA DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO PER UN PERIODO DI 18 MESI. AI FINI DELLA MATURAZIONE DEL PREDETTO PERIODO, SI SOMMANO, ALLE ASSENZE DOVUTE ALL'ULTIMO EPISODIO MORBOSO, LE ASSENZE PER MALATTIA VERIFICATE NEL TRIENNIO PRECEDENTE.	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
ULTERIORE MALATTIA IN CASI PARTICOLARMENTE GRAVI	NON UTILE	NON UTILE	NON UTILE	..	18 MESI ANCHE NON CONSECUTIVI	SCADUTI I 18 MESI, PAGATI PER PARTICOLARI MOTIVI GRAVI, IL DOCENTE PUÒ CHIEDERE UN ULTERIORE PERIODO DI 18 MESI SENZA RETRIBUZIONE, AI SOLI FINI DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO.	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
GRAVI PATOLOGIE	UTILE	UTILE	NON UTILE	...		ISTITUTO PREVISTO IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE CHE RICHIEDANO TERAPIE TEMPORANEAMENTE E/O PARZIALMENTE INVALIDANTI; RIGUARDA I GIORNI DI ASSENZA PER RICOVERO OSPEDALIERO, DAY HOSPITAL E TERAPIE CERTIFICATE DALLA ASL	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.



ASSENZE PER MALATTIA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

	EFFETTI	EFFETTI	DURATA	DURATA	NOTE	SOLO	TIPO DI
	CARRIERA	QUIESCENZA	MINIMA	MASSIMA		ENTRO	PERSONALE
						L'A.S.	
PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A T.D. STIPULATO DAL DIRIGENTE SCOLASTICO	UTILE	UTILE		30 GIORNI NELL'ANNO SCOLASTICO		SI	DOCENTI, SUPPLEMENTI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A T.D. PER L'INTERO ANNO SCOLASTICO O FINO AL TERMINE DELLE ATTIVITA' DIDATTICHE PRIMI TRE MESI	UTILE	UTILE		3 MESI NELL'ANNO SCOLASTICO		SI	DOCENTI, SUPPLEMENTI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A T.D. PER L'INTERO ANNO SCOLASTICO O FINO AL TERMINE DELLE ATTIVITA' DIDATTICHE DOPO IL TERZO MESE	NON UTILE	NON UTILE		9 MESI IN UN TRIENNIO SCOLASTICO	IL LIMITE DI 9 MESI SI CALCOLA CUMULANDO TUTTI I PERIODI DI MALATTIA	NO	DOCENTI, SUPPLEMENTI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
ASSENZA PER MALATTIA DOVUTA A CAUSA DI SERVIZIO	UTILE	UTILE		9 MESI IN UN TRIENNIO SCOLASTICO	IL LIMITE DI 9 MESI SI CALCOLA CUMULANDO TUTTI I PERIODI DI MALATTIA	NO	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
ASSENZA PER INFORTUNIO SUL LAVORO	UTILE	UTILE			IL DIPENDENTE HA DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO FINO ALLA COMPLETA GUARIGIONE CLINICA.	NO	DOCENTI, SUPPLEMENTI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
ASSENZA PER GRAVI PATOLOGIE	UTILE	UTILE			PER GRAVI PATOLOGIE CHE RICHIEDANO TERAPIE TEMPORANEAMENTE E/O PARZIALMENTE INVALIDANTI; RIGUARDA I GIORNI DI ASSENZA PER RICOVERO OSPEDALIERO, DAY HOSPITAL E TERAPIE CERIFICATE DALLA A.S.L.	NO	DOCENTI, SUPPLEMENTI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.

ASSISTENZA CREDITIZIA

L'INPDAP offre agli insegnanti prestiti e mutui erogati in via diretta dall'Istituto, sulla base delle disponibilità di bilancio, se intendete usufruire di questo servizio il periodo migliore per presentare la domanda è gennaio.

- **Il piccolo prestito** consente di ottenere per 12, 24, 36, 48 mesi una somma pari a due, quattro, sei, otto mensilità del proprio stipendio senza presentare alcuna documentazione di spesa.
- **Il prestito pluriennale** consente di accedere a un prestito della durata di cinque o dieci anni per una trattenuta massima non superiore al quinto dello stipendio. È richiesta la documentazione di spesa ed è prevista un'ampia casistica di motivazioni in base alle quali effettuare la domanda.
- **Il prestito pluriennale garantito** permette di ottenere un prestito quinquennale o decennale tramite una Società finanziaria accreditata presso l'Inpdap, garante del rimborso delle rate contro alcuni rischi. La trattenuta massima non può superare il quinto dello stipendio. Non occorre presentare documentazione di spesa.
- **Mutui ipotecari** è la prestazione che fornisce un finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione; la durata è di 10, 15, 20, 25 o 30 anni a tassi di interesse fisso e/o variabile.
- **Mutui ipotecari a cooperative formate da iscritti** sono concessi a Cooperative edilizie a proprietà individuale, composte al massimo da 20 soci iscritti all'Inpdap.

I tassi d'interesse annui nominali (TAN) delle suddette prestazioni creditizie, così come stabiliti con delibera del Consiglio di amministrazione INPDAP n. 488 del 22.11.2006, sono i seguenti: per i piccoli prestiti: 4,50% annuo; per i prestiti pluriennali: 3,90% annuo; per i mutui ipotecari edilizi a tasso fisso: 4,15% annuo. Al tasso di interesse nominale va aggiunto lo 0,50% dell'importo erogato, a titolo di spese di amministrazione, unitamente al tasso percentuale a titolo di premio compensativo dei rischi, determinato, per classi di età e per tipo di prestito, dal Consiglio di Amministrazione INPDAP con delibera n. 473 del 10 maggio 2007, secondo le modalità di legge. Per maggiori informazioni: www.inpdap.gov.it

ASSISTENZA FISCALE

Tutti i nostri associati possono usufruire, tramite convenzioni nazionali, del CAF ACAI ed ACLI, con prestazioni a tariffe agevolate, pagando la stessa tariffa degli associati.

IL CAF:

- ❖ elabora i dati riportati dai contribuenti sul modello 730;
- ❖ calcola l'importo delle relative imposte;
- ❖ comunica al sostituto d'imposta i risultati ottenuti;
- ❖ trasmette all'Amministrazione finanziaria le dichiarazioni dei redditi e i dati elaborati.

I CAF hanno costituito su tutto il territorio nazionale apposite strutture specializzate nell'aiuto alla compilazione delle dichiarazioni dei redditi. Se si intende usufruire di questo servizio si ricordi che presso le nostre sedi provinciali si può sapere se vi siano in essere altre convenzioni di miglior favore con altri patronati.

Per maggiori informazioni: www.acainazionale.it oppure www.acli.it

AUTONOMIA

Per autonomia si intende la facoltà di governarsi secondo leggi *proprie* e non secondo quelle dei Dirigenti Scolastici. Con la *legge 15 marzo 1997 n. 59* si è stabilito il decentramento amministrativo a favore delle Regioni e degli Enti Locali per la riforma della Pubblica Amministrazione. L'*articolo 21* sancisce l'autonomia delle scuole dal punto di vista funzionale. Il *DPR 233/98* ha stabilito i requisiti dimensionali ottimali per l'attribuzione della personalità giuridica e quindi dell'autonomia alle istituzioni scolastiche di cui al comma 3 del citato articolo 21: da 500 a 900 alunni, fatti salvi casi specifici previsti. Il *DPR 275/99* ha introdotto il Regolamento sull'Autonomia Scolastica di cui al comma 2 di detto articolo 21. L'autonomia scolastica si distingue in autonomia organizzativa, didattica, finanziaria e di ricerca, sviluppo e sperimentazione.

Le scuole possono:

- definire una propria quota del *curricolo*;
- decidere compensazioni tra le discipline della quota nazionale del curricolo;
- adattare il calendario scolastico;
- realizzare l'articolazione modulare dei tempi di insegnamento con l'adozione diversificata del *tempo scuola*;
- attuare l'articolazione modulare dei gruppi di alunni.

L'obiettivo di fondo della scuola dell'autonomia è il successo formativo, non il risparmio, diffidate delle scelte collegiali che vanno in tal senso.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI AUTONOMIA DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

Art. 3 (Piano dell'offerta formativa)

1. Ogni istituzione scolastica predisponde, con la partecipazione di tutte le sue componenti, il Piano dell'offerta formativa. Il Piano è il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa ed organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia.

2. Il Piano dell'offerta formativa è coerente con gli obiettivi generali ed educativi dei diversi tipi e indirizzi di studi determinati a livello nazionale a norma dell'articolo 8 e riflette le esigenze del contesto culturale, sociale ed economico della realtà locale, tenendo conto della programmazione territoriale dell'offerta formativa. Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, e valorizza le corrispondenti professionalità.

3. Il Piano dell'offerta formativa è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi generali per le attività della scuola e delle scelte generali di gestione e di amministrazione definiti dal consiglio di circolo o di istituto, tenuto conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni anche di fatto dei genitori e, per le scuole secondarie superiori, degli studenti. Il Piano è adottato dal consiglio di circolo o di istituto.

4. Ai fini di cui al comma 2 il dirigente scolastico attiva i necessari rapporti con gli enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed economiche operanti sul territorio.

5. Il Piano dell'offerta formativa è reso pubblico e consegnato agli alunni e alle famiglie all'atto dell'iscrizione.

BUONUSCITA E TFR

Il TFS, trattamento di fine servizio (ex indennità di buonuscita (IBU)), compete a tutti i dipendenti statali assunti in ruolo entro la data del 31/12/2000, si calcola sull'80% dell'ultimo stipendio percepito, maggiorato della tredicesima e moltiplicato per il numero degli anni di servizio.

Il TFR, trattamento di fine rapporto, in vigore per i dipendenti del settore privato ed esteso anche ai docenti immessi in ruolo dal 1 gennaio 2001, è regolato dall'art. 2120 del Codice Civile, si calcola sullo stipendio lordo, inclusa la tredicesima, nella misura del 6,91%. Il capitale accumulato viene rivalutato ogni 31 dicembre in base a due coefficienti: 1,5% fisso, più un secondo coefficiente variabile costituito dal 75% dell'indice ISTAT dell'aumento del costo della vita.

Chi aderisce al fondo Espero, pur essendo in regime di TFS, passa obbligatoriamente al regime di TFR. La liquidazione trasformata in TFR, maturata sino al momento dell'adesione, verrà accantonata, mentre quella ancora da maturare verrà destinata parzialmente o totalmente al fondo per costruire la pensione complementare.

Il calcolo del TFR da maturare è differente a seconda della data di assunzione

- **docenti assunti entro il giorno 31/12/2000**

Della quota destinata al TFR (6,91%), il 2% viene trasferito ad Espero, il rimanente 4,91% continuerà ad incrementare la buonuscita.

- **docenti assunti dal giorno 01/01/2001**

Tutta la quota del TFR (6,91%) viene depositata ad Espero con la conseguenza che il docente non otterrà più una liquidazione ma una pensione integrativa. Al momento del pensionamento il docente potrà decidere se incassare in unica soluzione fino al 50% del capitale accumulato e rivalutato oppure se utilizzare tutto il capitale come rendita vitalizia.

I dipendenti statali e pubblici, anche gli insegnanti, hanno tempo fino al 2010 per aderire al Fondo Espero, è conveniente fare conti personalizzati presso le nostre sedi.

Altre informazioni: www.fondoespero.it

CALENDARIO SCOLASTICO NAZIONALE PER L'ANNO 2008/2009.

Il calendario delle festività, in conformità alle disposizioni vigenti, è il seguente:

tutte le domeniche; il 1° novembre, festa di tutti i Santi; l'8 dicembre, Immacolata Concezione; il 25 dicembre Natale; il 26 dicembre; il 1° gennaio, Capodanno;	il 6 gennaio Epifania; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 25 aprile, anniversario della Liberazione; il 1° maggio, festa del Lavoro; il 2 giugno, festa nazionale della Repubblica; la festa del Santo Patrono.
--	---

L'adattamento al calendario scolastico da parte delle istituzioni scolastiche è regolamentato dal 3° comma dell'art. 74 del D.L.vo 16 aprile 1994, n. 297, che dispone lo svolgimento di almeno 200 giorni di lezione o, in caso di organizzazione flessibile dell'orario complessivo del curriculum o di quello destinato alle singole discipline ed attività, dal disposto dell'art. 5, comma 3, del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275, relativo all'articolazione delle lezioni in non meno di cinque giorni settimanali ed al rispetto del monte ore annuale, pluriennale o di ciclo previsto per le singole discipline ed attività obbligatorie, nonché, nell'una e nell'altra ipotesi, dalle disposizioni contenute nel CCNL del comparto scuola. Abbiate cura di inserire nel Piano dell'offerta formativa (elaborato dal punto di vista didattico dal collegio dei docenti e adottato dal consiglio di circolo o di istituto) la vostra proposta di calendario scolastico. Tenete presente che esso è deliberato dal consiglio di circolo. Nulla vieta di adattare anche il calendario della scuola dell'Infanzia, la Regione Veneto, per esempio, ha sancito che la scuola dell'Infanzia possa apportare adattamenti iniziando l'A.S. tra il 3 e il 10 settembre e terminando tra il 21 e il 30 giugno. Gli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore (per l'intero territorio nazionale) inizieranno, con la prima prova scritta, il **25 giugno 2009, alle ore 8.30**. La prova scritta, a carattere nazionale, nell'ambito degli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria di primo grado, si svolgerà, per l'intero territorio nazionale, il **giorno 18 giugno 2009, alle ore 8.30**; in sessione suppletiva, potrà essere espletata, secondo le esigenze delle singole situazioni, il giorno 2 luglio 2009 oppure il giorno 3 settembre 2009. Le sessioni speciali di esami di istruzione secondaria di 1° grado, di qualifica professionale, di licenza di maestro d'arte possono essere effettuate anche nel corso dell'anno scolastico, Le sessioni speciali di esami di istruzione secondaria di 1° grado possono essere effettuate soltanto nel mese di dicembre e febbraio, in date da definirsi dal Ministero. Il Consiglio dei Ministri del 1 agosto ha approvato uno schema di disegno di legge proposto dal Ministro della PI, sul quale verrà acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni, che contiene novità di rilievo per la scuola. Se sarà approvato così com'è l'art. 3 stabilisce che "nella scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo e di secondo grado l'anno scolastico ha inizio il 10 settembre e termina il 9 settembre". Nella scuola secondaria superiore nel periodo compreso tra il termine delle lezioni ed il 9 settembre le istituzioni scolastiche, organizzano gli interventi didattici ed educativi ritenuti utili per gli alunni che, in alcune discipline, non abbiano conseguito il giudizio di promozione. "Nel periodo compreso tra il 1° ed il 9 settembre si svolgono, per i predetti alunni, anche le verifiche e l'integrazione dello scrutinio finale, a conclusione del quale gli alunni sono ammessi o non ammessi alla classe successiva".

CESSAZIONI 2008 – PENSIONE



Entro il 10/1/2009, possono presentare le dimissioni con decorrenza dal 1/9/2009 e diritto a pensione i nati entro il 31/12/1951 con anzianità al 31/12/2009 di almeno anni 34, mesi 11 e giorni 16.

Nel 2009 quindi potremo lasciare il servizio con 58 anni di età e 35 di servizio, in quanto entrerà in funzione sei mesi dopo (dal 1° gennaio 2010) la quota "95" che richiede 60 anni di età o in alternativa 59 anni se sono stati versati almeno 36 anni di contributi.

Per l'anno 2009 e per il personale del comparto scuola, i requisiti per l'accesso restano quelli relativi al primo semestre dell'anno (58 anni di età e 35 di contribuzione in luogo di 59 anni di età e 36 di contribuzione o 60 di età e 35 di contribuzione) (cfr. articolo 1 comma 6 lettera c) delle legge n. 243/2004 come novellato dalla legge n. 247/2007).

Sono ancora valide le disposizioni previste dall'articolo 59, comma 9 della legge n. 449/1997 che consentono l'accesso al pensionamento all'inizio del nuovo anno scolastico (1°settembre) purchè i requisiti prescritti vengano maturati entro il 31 dicembre del medesimo anno.

La situazione cambierà nel 2011, con il terzo scalino, (quota 96) quando l'uscita con 35 anni di contributi è legata ad un'età minima di 61 anni, che scende a 60 solo per chi può far valere almeno 36 anni di versamenti.

L'ultima tappa del regime transitorio è fissata per il 1° gennaio 2013. Da questa data in poi scatta la quota "97", raggiungibile combinando 62 anni di età e 35 di contributi o, in alternativa, 61 anni di età e 36 di versamenti.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di mettersi in pensione a qualsiasi età se si hanno almeno 40 anni di contributi.

Nei confronti di coloro che al 31 dicembre 2007 avevano già maturato i requisiti per il diritto a pensione, si continua ad applicare le vecchie regole: il lavoratore che abbia maturato entro il 31 dicembre 2007 i requisiti di età e di anzianità contributive previste dalla previgente normativa consegue con tali requisiti il diritto alla prestazione pensionistica di vecchiaia o di anzianità, nonché alla pensione nel sistema contributivo, anche successivamente al 1° gennaio 2008, ancorché a partire da tale data siano stati introdotti nuovi e più elevati requisiti e con le previgenti decorrenze (cfr. articolo 1, comma 3 della legge n. 243/2004).

Per le nate dal 1952 in poi l'unico modo per ottenere il pensionamento anticipato è piegarsi al sistema contributivo. E' una possibilità data solo alle donne che possono far valere 35 anni di versamenti e un'età minima di 57 anni (Art 1, comma 9, della legge n. 243/2004) a condizione che optino per la liquidazione del trattamento secondo le regole di calcolo contributivo previste dal Dlgs n. 180/1997. E' bene però sapere che la pensione sarà diminuita di circa il 20%.

Le colleghe che accedono al pensionamento con un'età inferiore a 65 anni, dovranno verificare (articolo 1 comma 20 della legge n. 335/19959 che l'importo della pensione non sia inferiore a 1,2 volte dell'importo dell'assegno sociale.

La pensione di vecchiaia si ottiene a 65 anni ma alle lavoratrici pubbliche dipendenti è consentito chiedere di essere collocate a riposo per limite di età al compimento di 60 anni. Le donne dal 1° gennaio del 2010, in concreto, non avranno più motivo per richiedere la pensione di anzianità (*di servizio*) che, da questa data, non anticiperà più quella di vecchiaia, che si matura al compimento del 60° anno di età. Le cessazioni dal servizio per limiti di età del personale della scuola decorrono dall'inizio dell'anno scolastico successivo alla data in cui si raggiunge il limite di età.

TABELLE DEI NUOVI REQUISITI PER LE PENSIONI DI ANZIANITÀ COMPARTO SCUOLA

ANNO	Requisiti
Dal 1/1/2008 al 30/6/2009	58+ 35
.	.
Dal 1/7/2009 al 31/12/2009	59 + 36
.	60 + 35
.	(quota 95)
.	.
Personale della scuola che cessa nel 2009	58+ 35
.	.
2010	59 + 36
.	60 + 35
.	(quota 95)
.	.
2011	60 + 36
.	61 + 35
.	(quota 96)
.	.
2012	60 + 36
.	61 + 35
.	(quota 96)
.	.
2013	61 + 36
.	62 + 35
.	(quota 97)
.	soggetto a verifica
.	.
2014	61 + 36
.	62 + 35
.	(quota 97)
.	soggetto a verifica

Fonte
 Art. 1 comma 6, lettera a) della legge 243/2004 così come modificato dall'art. 1 della legge 247/2007
 Nota divulgativa INPDAP prot. 220 dell'8-1-2008

CESSAZIONI – PROCEDURE AMMINISTRATIVE

FONTE MPI

Istruttoria della pratica per le cessazioni a domanda (dimissioni, collocamento a riposo per compimento del 40 anno di servizio) e per le domande di trattenimento in servizio – personale docente ed educativo.

1. Il docente compila la domanda di cessazione o di trattenimento in servizio, indirizzata alla scuola di titolarità e per conoscenza all'Ufficio Scolastico Provinciale (USP), allegandovi la documentazione, ove necessaria.
2. L'interessato presenta la domanda con l'eventuale documentazione allegata alla scuola di servizio e all'U.S.P.
3. Se l'interessato è titolare presso un'altra scuola, la scuola di servizio trasmette la domanda a quella di titolarità.
4. Presso la scuola viene effettuato un controllo sulla tempestività della domanda e sulla completezza dell'eventuale documentazione. Se la domanda risulta intempestiva per l'anno scolastico corrente, non viene presa in considerazione e ne viene data comunicazione all'interessato tramite la scuola di servizio.
5. Entro il termine previsto dal Decreto Ministeriale, l'interessato può presentare istanza di revoca della domanda, indirizzata alla scuola di titolarità e per conoscenza all'USP.
6. Allo scadere del termine previsto dal Decreto Ministeriale per la presentazione delle domande, la scuola inizia la comunicazione a SIMPI delle domande.
7. L'USP effettua le operazioni amministrative di propria competenza:
 - determina la maturazione del diritto a pensione del personale dimissionario interessato;
 - verifica il raggiungimento dei 40 anni di servizio del personale che ha chiesto il collocamento a riposo;
 - determina il periodo di trattenimento in servizio in base all'anzianità maturata dall'interessato;
 - dà comunicazione dei risultati, per tutte le richieste, alla scuola di titolarità.
8. L'USP comunica all'interessato, entro il termine previsto dal Decreto Ministeriale, la mancata maturazione del diritto a pensione, per consentire il ritiro della domanda di dimissioni.
9. La scuola di servizio accetta il ritiro della domanda di dimissioni e ne dà comunicazione alla scuola di titolarità (se diversa da quella di servizio) e all'USP.
10. L'USP comunica tempestivamente agli interessati il mancato raggiungimento dei 40 anni di servizio o il rifiuto della domanda di trattenimento in servizio.
11. Per le domande di dimissioni ritirate e nei casi di mancato raggiungimento dei 40 anni di servizio o di rifiuto del trattenimento in servizio, la scuola di titolarità provvede a cancellare a SIMPI gli estremi della domanda.
12. Nel periodo previsto dal calendario (in particolare, prima dell'inizio delle operazioni di mobilità), l'USP verifica le informazioni acquisite dalle istituzioni scolastiche, effettuando le eventuali modifiche e integrazioni.

CESSAZIONI NEL COMPARTO SCUOLA – LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Fonte MPI

Servizi di sviluppo e gestione del Sistema Informativo del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca.

Collocamento a riposo per raggiunti limiti di età

Questo tipo di cessazione viene adottato d'ufficio quando venga raggiunto il 65° anno di età.

La cessazione viene disposta con effetto dal 1° settembre successivo al compimento del 65° anno di età. L'istituto è disciplinato dall'ART. 509 del D.L.VO 297/94 e dall'art. 23 c. 1 del CCNL.

E' prevista comunque una comunicazione scritta dell'Amministrazione.

Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta

Tale provvedimento viene adottato d'ufficio (art. 512 D.Lvo 297/94) o su istanza dell'interessato rivolta ad accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro (art. 17 CCNL), anche per causa di servizio.

Dispensa dal servizio per incapacità o persistente insufficiente rendimento

Tale provvedimento viene adottato d'ufficio (art. 512 D.Lvo 297/94) ed è regolato dal D.P.R. 417/74 art. 112 e dal D.P.R. 3/57 art. 129.

Risoluzione del rapporto di lavoro per compiuto limite di assenza per malattia

Tale provvedimento (art. 17 CCNL) viene adottato d'ufficio quando si verificano le condizioni previste dal CCNL (18 mesi di assenza per malattia, anche non consecutivi, negli ultimi 3 anni, più eventuale ulteriore periodo di 18 mesi di assenza; mancato accertamento o non sussistenza di inidoneità fisica

Cessazione di diritto per assunzione in altro impiego pubblico

Tale provvedimento viene adottato d'ufficio quando si verificano le condizioni previste dall'art. 65 del D.P.R. 3/57 e dall'art. 508 c. 9 del D.L.vo 297/94 (art. 51 CCNL).

Decadenza dal servizio per incompatibilità

Tale provvedimento é disciplinato dall'art. 63 del D.P.R. 3/57 e dagli artt. 508 e 511 del D.L.vo 297/94 (richiamati dall'art. 53 del D.Lvo 165/2001), e viene adottato d'ufficio quando sono trascorsi 15 giorni dalla diffida a cessare dalle situazioni di incompatibilità.

Decadenza dall'impiego

Il provvedimento viene adottato d'ufficio nei casi previsti dall'art. 127 del DPR 3/57, richiamato dall'art. 511 del D.Lvo 297/94, escluso il caso di decadenza per mancata presa o ripresa di servizio.

Destituzione dal servizio conseguente a procedimento disciplinare

Tale provvedimento è regolato dal D.Lvo 297/94 art. 498.

Destituzione dal servizio conseguente a procedimento disciplinare

Tale provvedimento è regolato dal D.P.R. 3/57 art. 85.

Risoluzione del rapporto di lavoro per il compimento del 40esimo anno di servizio utile al pensionamento

Viene adottato a domanda dell'interessato a decorrere dal 1° settembre successivo al compimento del 40° anno di servizio utile al pensionamento. L'istituto è disciplinato dall'ART. 509 del D.L.VO 297/94 e dall'ART. 2 della L. 46/58 e dall'art. 23 c. 1 del CCNL.

Cessazione dal servizio per dimissioni volontarie

Il provvedimento con il quale si dispone l'accettazione delle dimissioni viene adottato a domanda dell'interessato.

La decorrenza delle dimissioni (circolare 1.10.65 n° 262) modificata con la legge 467/86 è stata definitivamente fissata al 1° settembre per tutto il personale docente ed A.T.A. dall'ART. 510 del D.L.VO 297/94. L'istituto è inoltre disciplinato dall'ART. 124 del D.P.R. 3/57. Il personale è tenuto a prestare il servizio fino a quando non gli venga comunicata l'accettazione delle dimissioni.

Trattenimento in servizio oltre il 65esimo anno di età

Il decreto legge 25 giugno 2008, n.112, pubblicato sul Suppl. Ordinario n. 152 alla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 147 del 25-6-2008, innova, all'art. 72, sulla materia del collocamento a riposo del personale, sia dirigente che non dirigente modifica l'art.16 del D.L. n.503/92, per cui l'Amministrazione ha facoltà di accogliere la domanda di trattenimento in servizio oltre il 65° anno di età, mentre in precedenza ne aveva l'obbligo. Esso stabilisce che la domanda di trattenimento in servizio va presentata dai 24 ai 12 mesi precedenti il compimento del limite di età (65 anni) per il collocamento a riposo. Si veda la recente nota prot.n. 22658 del 21 luglio 2008.

Cessazione per mobilità

Il provvedimento è regolato dall'art. 33 del D.Lvo 165/2001 (mobilità di ufficio).

Cessazione per morte

Tra le cause di cessazione dal servizio occorre comprendere anche quella per decesso del dipendente in attività di servizio. Per quanto riguarda il conseguente trattamento di reversibilità si fa riferimento agli ARTT. 81, 82, 83 e 84 del T.U. 1092/73 e all'art. 35 c. 8 CCNL per l'indennità sostitutiva di preavviso e dei giorni di ferie maturati e non goduti.

Licenziamento con preavviso

Licenziamento senza preavviso

Passaggio ex art. 200 del D.P.R. 3/57

Il provvedimento è regolato dall'art. 200 del D.P.R. 3/57.

Cessazione per inabilità (legge 335/95 art. 2 comma 12)

Il provvedimento è regolato dall'art. 2 c. 12 della L. 335/95.

Recesso dell'Amministrazione

Tale provvedimento viene adottato mediante comunicazione all'interessato con indicazione dei motivi, nel rispetto dei termini di preavviso. Comprende il caso di recesso per giusta causa regolato dall'art. 2119 c.c. ; in questo caso non devono essere osservati i termini di preavviso; comprende inoltre il caso di recesso disposto al termine del periodo di sospensione nei casi di particolare gravità.

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

L'ultimo comma dell'art. 72 del decreto legge Brunetta consente alle pubbliche amministrazioni (comprese, quindi, l'amministrazione scolastica centrale e periferica e le istituzioni scolastiche autonome) di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro, previo preavviso di sei mesi, con tutti i dipendenti pubblici che hanno compiuto i quaranta anni di servizio. La norma è immediatamente applicabile con l'unico vincolo costituito da «*quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici*». In pratica, per il personale della scuola, poiché il requisito pensionistico si intende acquisito purchè sia maturato entro il 31 dicembre dell'anno di eventuale cessazione, l'amministrazione potrebbe imporre la risoluzione unilaterale anche a coloro che matureranno entro tale data il 40° anno di anzianità contributiva.

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Il provvedimento viene adottato dall'Amministrazione su proposta di una delle parti in causa (art. 30 CCNL).

Risoluzione del rapporto di lavoro per mancata ripresa del servizio

Il provvedimento viene adottato d'ufficio quando il dirigente, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi 15 giorni, non si presenta in servizio o non riprende servizio alla scadenza del periodo di congedo.

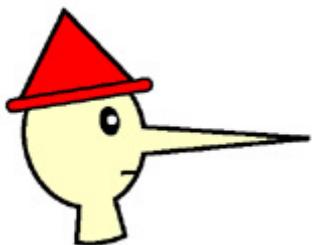
Estinzione del rapporto di lavoro a seguito di condanna definitiva

Tale istituto è disciplinato dalla L. 97/2001 art. 5. L'istituto sostituisce (dal 6 aprile 2001) la destituzione di diritto dal servizio art. 85 DPR 3/57.

Risoluzione del rapporto di lavoro per altre cause

Tale istituto è di carattere residuale e permette di acquisire la risoluzione per i casi non previsti precedentemente.

CLASSI SOVRAFFOLLATE



La situazione di sovraffollamento delle classi è uno dei problemi più gravosi della scuola.

Il Decreto Ministeriale del 26 agosto 1992 (“Norme di prevenzione incendi per l’edilizia scolastica”) impone che non venga superato il limite di 25 alunni + 1 Insegnante in tutti gli ordini di scuola.

Nella primaria, nonostante la Legge 820/1971 avesse previsto il limite di 25 alunni per classe, con l’emanazione del DM 331/98 si permettevano classi, in via del tutto eccezionale, con uno scostamento del 10% (rispetto ai limiti massimi e minimi del numero degli alunni) e i Dirigenti scolastici hanno iniziato a far scoppiare le nostre classi. La legge 820 non è ancora stata abrogata né risulta revocabile da un Decreto Ministeriale o dalla Finanziaria.

Affollamento.

Il massimo affollamento ipotizzabile è fissato in:

aule: 26 persone/aula. Qualora le persone effettivamente presenti siano numericamente diverse dal valore desunto dal calcolo effettuato sulla base della densità di affollamento, l’indicazione del numero di persone deve risultare da apposita dichiarazione rilasciata sotto la responsabilità del titolare dell’attività;

aree destinate a servizi: persone effettivamente presenti + 20%;
refettori e palestre: densità di affollamento pari a 0,4 persone/m .

Norme di prevenzione incendi per l’edilizia scolastica – DM 26/06/1992

E’ questo un classico esempio di come, per la scuola, si tenda sempre a togliere autorità alle Leggi migliori per un motivo di risparmio, non certo di qualità.

Dopo aver frequentato uno di quei famosi corsi sottopagati o arbitrariamente non pagati per la prevenzione degli incendi chiedete al d.s. la dichiarazione che le persone presenti nelle vostre aule siano davvero 26!



COLLEGIO DEI DOCENTI

E' composto da tutti gli insegnanti, di ruolo e non, della scuola, è diretto dal dirigente scolastico che lo presiede. Delibera su tutte le questioni didattiche e si insedia all'inizio di ciascun A.S. sulle decisioni didattiche il collegio dei docenti è l'organo supremo della didattica.

E' importante, soprattutto a settembre, prestare attenzione alle delibere del collegio dei docenti che incidono sulle condizioni di lavoro per l'intero anno scolastico, spetta infatti ai docenti la decisione di approvare o no la proposta del d.s. di piano annuale delle attività.

La convocazione ordinaria richiede almeno 5 gg di preavviso e deve essere recapitata a tutti i membri. La seduta è illegittima e può essere annullata nel caso che anche un solo membro non sia stato avvisato (Consiglio di Stato, sez. VI, n. 120 /72).

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).

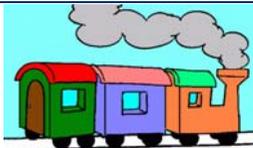
Le delibere sono approvate a maggioranza assoluta dei voti validi espressi (DPR 416/1974 art. 28), ciò significa che non si contano gli astenuti (nota M.P.I. n. 771/1980 uff. Decreti Delegati). A verbale si deve sempre riportare il numero dei voti a favore, dei contrari e degli astenuti.

Per evitare discussioni, una volta presa visione dell'ordine del giorno, è conveniente preparare in anticipo e per iscritto le proposte (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 manipolazioni. Se qualcosa non convince e sembra una decisione illegittima, è bene chiedere che si verbalizzino i nominativi dei votanti contrari o astenuti con la relativa motivazione, sarà così garantita la possibilità di presentare ricorso e non si verificherà corresponsabilità nel deliberare illegittimamente. «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). Il verbale dovrà essere letto ed approvato non più tardi del collegio successivo, dando la possibilità di apportare modifiche e precisazioni. Chi fa parte di un Organo collegiale, ai sensi della legge 241/90 può chiedere di esaminare il verbale o di estrarne copia. L'usanza di "dare per letto" il verbale non è un risparmio di tempo, spesso un'attenta lettura del verbale evita lavori inutili, ore aggiuntive e decisioni didattiche che sono prerogativa solo dei docenti.

Il dirigente ha diritto ad un solo voto come ogni Insegnante e, in quell'occasione, è soltanto il presidente della riunione non il superiore gerarchico, perché il collegio è sovrano. 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.

Rientra nei doveri del Capo d'Istituto dare attuazione alle delibere, anche se non le condivide e le ritiene illegittime.

CONGEDI STRAORDINARI

							VALIDITA'	TIPOLOGIA
	RIFERIMENTO	EFFETTI	EFFETTI	EFFETTI SUL	DURATA	NOTE	SOLO	DI
	NORMATIVO	CARRIERA	QUIESCENZA	SUPERAMENTO	MASSIMA		ENTRO	PERSONALE
				DELLA PROVA			L'A.S.	
CONGEDO STRAORDINARIO PER RICHIAMO ALLE ARMI IN TEMPO DI PACE	D.P.R. 3/57ART. 38;	UTILE	UTILE	NON UTILE	2 MESI	DOPO I 2 MESI, VIENE CONCESSA L'ASPETTATIVA.	NO	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
CONGEDO STRAORDINARIO PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO	L. 476/84 ART. 2; L. 398/89 ART. 6 COMMA 7; L. 448/2001 ART. 52 C. 57	UTILE	UTILE	NON UTILE			NO	DOCENTI, INCARICATI DI RELIGIONE, P.EDUCATIVO e A.T.A.
CONGEDO STRAORDINARIO PER ATTIVITA' ARTISTICHE E SPORTIVE	D.L.VO 297/94 ART. 454 COMMA 1	UTILE	UTILE	NON UTILE	30 GIORNI		NO	DOCENTI I GRADO E II GRADO, INCARICATI DI RELIGIONE



CONSIGLIO DI CIRCOLO O D'ISTITUTO

Il consiglio di circolo o di istituto elabora e adotta gli indirizzi generali e determina le forme di autofinanziamento della scuola, delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo e stabilisce come impiegare le risorse finanziarie per il funzionamento amministrativo e didattico.

Adotta il regolamento interno del circolo o dell'istituto e decide per l'acquisto, il rinnovo e la manutenzione di tutti i beni necessari alla vita della scuola. Delibera la partecipazione del circolo o dell'istituto ad attività culturali, sportive e ricreative e le iniziative assistenziali.

Fatte salve le competenze didattiche del collegio dei docenti e dei consigli di Intersezione, di interclasse, e di classe, può deliberare sull'organizzazione e la programmazione della vita e dell'attività della scuola, nei limiti delle disponibilità di bilancio. Adotta il Piano dell'Offerta Formativa elaborato dal collegio dei docenti.

Infine indica i criteri generali relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione dei singoli docenti, e al coordinamento organizzativo dei consigli di intersezione, di interclasse o di classe. Esprime infine parere sull'andamento generale, didattico ed amministrativo, del circolo o dell'istituto, stabilisce i criteri per l'espletamento dei servizi amministrativi ed esercita le competenze in materia di uso delle attrezzature e degli edifici scolastici. La Giunta esecutiva prepara i lavori del consiglio di circolo o di istituto, fermo restando il diritto di iniziativa del Consiglio stesso, e cura l'esecuzione delle relative delibere.

Le elezioni del consiglio di circolo/Istituto, sia in caso di rinnovo dell'organo, giunto alla scadenza triennale, sia in caso di prima costituzione, vengono indette dal d.s. Il consiglio di circolo/istituto, a sua volta, elegge al suo interno la Giunta esecutiva.

Le circolari annuali in genere ribadiscono le istruzioni della circolare ministeriale n. 192 del 2000 per le elezioni degli organi collegiali a livello di istituzione scolastica che, anche per l'a.s. 2008/2009, si svolgeranno probabilmente secondo quanto previsto dall'ordinanza ministeriale n. 215 del 15.7.1991 e successive modifiche ed integrazioni. La data delle votazioni dei consigli di circolo/istituto cessati con l'anno scolastico 2007/2008, nonché delle relative eventuali elezioni suppletive, sarà fissata in un giorno festivo dalle ore 8.00 alle 12.00 ed in quello successivo dalle 8.00 alle 13.30 nei primi giorni di novembre.



CONSIGLIO DI CLASSE, INTERSEZIONE E DI INTERCLASSE

Il consiglio di intersezione, il consiglio di interclasse ed il consiglio di classe, sono composti dai docenti delle sezioni dello stesso plesso nella scuola dell'infanzia, dai docenti dei gruppi di classi parallele o dello stesso ciclo o dello stesso plesso nella scuola primaria e dai docenti di ogni singola classe nella scuola secondaria. Fanno parte di tutti i consigli anche i docenti di sostegno che sono contitolari delle classi interessate. Nelle scuole

dell'infanzia e primaria viene eletto annualmente un rappresentante dei genitori degli alunni per ciascuna sezione o classe; nelle scuole secondarie di I grado sono eletti quattro rappresentanti dei genitori per ciascuna classe, nelle scuole secondarie di II grado sono eletti due rappresentanti dei genitori e due rappresentanti degli studenti per ciascuna classe. La partecipazione all'assemblea con i genitori, non rientrando tra gli obblighi di servizio, deve rientrare nel piano annuale delle attività (prime 40 ore) oppure dev'essere retribuita.

Presiede le sedute dei consigli il dirigente scolastico che può delegare uno dei docenti membro del consiglio stesso. Un docente svolge le funzioni di segretario del consiglio. Le competenze relative alla realizzazione del coordinamento didattico e dei rapporti interdisciplinari spettano al consiglio di intersezione, di interclasse e di classe con la sola presenza dei docenti.

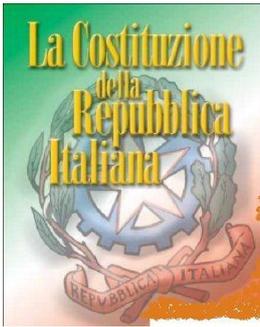
I consigli hanno il compito di formulare al collegio docenti proposte in ordine all'azione educativa e didattica e ad iniziative di sperimentazione, agevolare ed estendere i rapporti tra docenti, genitori ed alunni.

Solo per queste attività il CCNL prevede un monte ore non superiore alle 40 ore per a.s.

I consigli di interclasse si riuniscono almeno ogni bimestre per verificare l'andamento complessivo dell'attività didattica nelle classi di loro competenza e proporre gli opportuni adeguamenti del programma di lavoro didattico; programmare riunioni mensili è certo possibile, ma non obbligatorio, stante la norma contrattuale che obbliga gli insegnanti di scuola primaria a svolgere ben due ore settimanali da dedicare alla programmazione. E' infatti possibile programmare anche 12 ore annue, non essendo attualmente obbligatorio raggiungere le 40, è evidente però che non si deve approvare un piano annuale difforme da queste indicazioni, altrimenti, poi, è inutile lamentarsi!

Prima della Riforma Moratti il consiglio d'interclasse della primaria doveva esprimere parere, alla presenza dei soli docenti, unicamente per eventuali non ammissioni di alunni alle classi successive, mentre la valutazione trimestrale o quadrimestrale era prerogativa prima del docente unico e poi del team di modulo. Con la riforma Moratti, ancora valida per questo aspetto, il d.s. non ha più alcun potere di esprimersi in merito alla bocciatura degli alunni. Sono solo gli insegnanti di classe, all'unanimità, a potere decidere sull'eventuale bocciatura di un alunno.

Il consiglio di classe esiste solo nei gradi di istruzione secondaria quindi le valutazioni quadrimestrali nella primaria erano e sono attualmente prerogativa esclusiva del gruppo docente di classe e non del consiglio d'interclasse o di quello "di modulo", nato solo dalla fervida "fantasia" di alcuni d.s.



LA NOSTRA COSTITUZIONE

Art. 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 legge, nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve assicurare ad esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali.

È prescritto un esame di Stato per l'ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale.

Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato.

Art. 39.

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.



DIRITTO DI SCIOPERO

L'allegato al CCNL del 26/5/1999, all'art. 2 comma 3, così determina i precisi adempimenti del dirigente scolastico: *"In occasione di ogni sciopero, i capi di istituto inviteranno in forma scritta il personale a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il decimo giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero oppure entro il quinto, qualora lo sciopero sia proclamato per più comparti. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili i capi di istituto valuteranno l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunicheranno le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie nonché al provveditore agli studi. Dalla*

comunicazione al provveditore dovrà risultare altresì se il capo di istituto aderirà allo sciopero per consentire al medesimo provveditore di designare l'eventuale sostituto".

Ne discende che il dirigente scolastico, in occasione di ogni sciopero, in tempi ben precisati, deve diramare una nota (circolare) di servizio, indirizzata a tutto il personale (docente e non docente) in cui si invita il personale stesso a "rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero".

Riguardo alle modalità della comunicazione volontaria, il dirigente potrà dare alcune indicazioni di ordine organizzativo: potrà richiedere una comunicazione scritta ad "hoc" diretta al dirigente, potrà prevedere che quanti intendono aderire allo sciopero pongano la loro firma su un foglio destinato con certezza a raccogliere le adesioni allo sciopero stesso, potrà ancora prevedere che gli aderenti allo sciopero annotino la dicitura "sì" sull'elenco allegato alla circolare con cui si chiede di esprimere volontariamente l'adesione allo sciopero. Tali richieste sono quindi legittime, ma è altrettanto legittimo (e consigliabile) non impegnarsi in alcun modo. Non è richiesto di dichiarare che non si sciopera, quindi il diritto del singolo è rispettato fino in fondo.

Con questi adempimenti si chiude la fase accertativa del dirigente sulle eventuali adesioni allo sciopero. Segue, senza alcun altro coinvolgimento o adempimento del personale, la fase valutativa (circa la riduzione del servizio o la sua sospensione, o, eventualmente, la regolarità del servizio stesso).

Alla luce di quanto detto sopra giova precisare che non può essere imposto al personale, che il giorno dello sciopero assume servizio in ore successive alla prima, di comunicare entro una certa ora di quel giorno che sarà regolarmente a scuola al fine di consentire l'eventuale riorganizzazione del servizio: quella eventuale riorganizzazione il dirigente deve averla fatta prima, dopo l'accertamento, e comunicata con carattere di certezza alle famiglie (almeno cinque giorni prima e dello sciopero) e al Direttore dell'USR (o suo delegato in materia, USP).

Arbitraria e illegittima è poi la comunicazione da parte di qualche dirigente che il mancato adempimento della segnalazione di "non sciopero" del docente entro una certa ora sarà considerata, implicitamente, manifestazione di volontà di aderire allo sciopero.

Le iniziative assunte dai dirigenti in materia, al di là degli adempimenti di cui all'allegato al CCNL 26/5/1999 citato, in quanto tese a impedire o ridurre o condizionare l'esercizio dei diritti sindacali del lavoratore, possono essere impugnate quale comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.



**LA G.I.S.L. VIUOLE
FARCI TACERE**

ENAM

FEDERAZIONE GILDA - U.N.A.M.S.

Ci battiamo da anni per l'abolizione della trattenuta obbligatoria dell'ENAM che costa, per molti colleghi, più della tessera sindacale e non si può neppure revocare!

L'ente analogo è stato abolito solo per gli insegnanti delle medie e delle superiori.

**COLLEGA,
CHIEDITI
PERCHE'**

Fino a quando saremo costretti a questa tassa aggiuntiva invitiamo i colleghi a tenersi informati sulle attività dell'ente e a richiedere tutto quanto possibile.

Si trovano informazioni e comunicazioni sul sito www.enamonline.it

Per informazioni più dettagliate chiamate la collega Giuliana Bagliani al n. 338 4253388.

FERIE E FESTIVITA'



L'argomento è disciplinato dal CCNL agli artt. 13 e 19.

Il docente con contratto a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, a 32 giorni lavorativi; I docenti neo-assunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie per i primi tre anni di servizio.

Le ferie devono essere fruite durante il periodo di sospensione dell'attività didattica. Anche durante la rimanente parte dell'anno scolastico è possibile per i docenti ottenere 6 giorni a condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, in pratica, trovandosi le sostituzioni.

Va da sé che con le cattedre ormai riportate tutte a 18 ore tale condizione in genere si verifica in presenza di docenti a disposizione o di colleghi disposti a concedere il "favore" della copertura dell'assenza al di là del proprio orario di servizio.

La prassi posta in essere in molte scuole di rimettere agli stessi richiedenti di trovarsi i sostituti, al fine di evitare gli oneri a carico dell'amministrazione, è spesso interpretata come un limite, ma in realtà è a favore dei richiedenti i quali si vedrebbero di fatto quasi sempre negata la concessione delle ferie, se non per motivi personali e/o familiari (art 15, comma 2 del CCNL).

Fermo restando il caso di gravi ed indifferibili esigenze di servizio (art 13, commi 10 e 12 del CCNL), il dirigente scolastico in tal modo non ha di fatto potere discrezionale nella concessione delle ferie nel periodo di attività didattica.

Quando, per particolari esigenze di servizio o motivate esigenze personali o di malattia, il dipendente non abbia potuto usufruire delle ferie nell'anno scolastico di competenza, le stesse potranno essere utilizzate nell'anno scolastico successivo, durante la sospensione dell'attività didattica.

I docenti con incarico a tempo determinato hanno diritto alla fruizione di 30 o 32 giorni di ferie in proporzione al servizio prestato.

Se non è stato possibile farne uso durante l'incarico, le stesse saranno retribuite al termine dell'anno scolastico o comunque alla fine dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione dalle lezioni non è obbligatoria quindi, se non godute, se ne richiede il pagamento al termine della supplenza.

Ulteriori 4 quattro giorni di ferie sono previsti per il recupero delle festività soppresse. Queste possono essere fruite esclusivamente nel periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, oppure durante la sospensione dell'attività didattica nei periodi intrannuali. Si ricorda che non sono rinviabili nell'anno scolastico successivo, per cui la mancata fruizione nell'anno scolastico di riferimento comporta la perdita del diritto.

Le nostre RSU possono contrattare la modalità di fruizione delle ferie inserendo clausole nel contratto d'istituto che limitino il potere discrezionale della dirigenza.



F.I.S. – FONDO ISTITUZIONE SCOLASTICA

Il nuovo contratto specifica agli Art 84 – 85 – 88 le finalità di questo fondo.

La nostra posizione è molto critica rispetto a questo istituto, abbiamo sempre richiesto che esso fosse direttamente inserito nelle buste paga di ogni docente. Ci è sembrato che il suo utilizzo abbia creato nelle scuole gruppi di affari e “reggicoda” che si arricchiscono con quote consistenti del fondo.

La prima cosa da fare è chiedere che le RSU contrattino un tetto massimo a docente per l'accesso al FIS, la seconda è stabilire a priori la quota spettante agli ata e ai docenti (si può decidere in proporzione agli addetti). Negli I.C. è bene determinare nello stesso modo i fondi destinati ad ogni ordine di scuola.

E' inoltre fondamentale inserire nella quota per la “flessibilità” e tutte quelle attività, spesso prestate gratuitamente, che comportano ore aggiuntive (aggiornamenti pseudoobbligatori – ore prestate oltre quelle deliberate dal Piano Annuale delle Attività)

11 - Fondo d'Istituto

La Gilda rifiuta la logica del fondo dell'istituzione scolastica, dell'aggiuntivo e dell'incentivazione e propone un progressivo trasferimento delle risorse economiche nella retribuzione professionale di tutti i docenti. Propone di ripartire, già a livello nazionale, il fondo tra personale docente e personale ATA per evitare spiacevoli conflitti ed accelerare i tempi delle contrattazioni. Il fondo d'Istituto dev'essere utilizzato per migliorare l'offerta formativa e non per supporto al dirigente scolastico. Pertanto le funzioni di supporto dovranno essere a carico del contratto dei dirigenti.

Solo dopo aver chiaro quanto non è mai stato retribuito, e può e deve esserlo, si può passare a definire le attività didattiche che saranno retribuite.

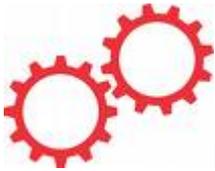
Ricordate che questo è un fondo per la didattica, non per pagare le attività che spettano al d.s. che spesso e volentieri le appioppa a qualche docente volenteroso!

Il d.s. può pagare al massimo due collaboratori da lui scelti, tutte le altre forme di collaborazione col d.s. (collaboratori di plesso per esempio) devono passare al vaglio del collegio dei docenti. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. **Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili, in sede di contrattazione d'istituto, con i finanziamenti a carico del FIS.**

Il nuovo contratto, ancora più chiaramente del precedente, destina le risorse del fondo d'istituto per i docenti prioritariamente alla didattica (flessibilità, ore aggiuntive, recupero e sviluppo).

La Sequenza Contrattuale del 13.02.2008 ha individuato precisi parametri per il calcolo del FIS di ogni scuola:

1. Per ciascun punto di erogazione del servizio, escluse le succursali	personale docente ed ata	€ 4.157,00
2. Per ciascun dipendente in organico di diritto del personale Docente, educativo ed ata	personale docente ed ata	€ 802,00
3. Per ciascun addetto in organico di diritto del personale Docente (quota aggiuntiva solo per gli istituti secondari di secondo grado)	personale docente ed ata	€ 857,00



FUNZIONI STRUMENTALI - EX FUNZIONI OBIETTIVO

Le funzioni strumentali, disciplinate dall'Art 33 del CCNL, vanno attribuite a colleghi che vengono scelti dal collegio dei docenti per svolgere attività di supporto alla didattica con i seguenti obiettivi:

- realizzare le finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia;
- realizzare e gestire il POF;
- realizzare progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola.

Le risorse sono annualmente assegnate dal MPI.

I colleghi devono essere identificati con delibera del collegio dei docenti coerente con il piano dell'offerta formativa che, contestualmente, deve definire:

- i criteri di attribuzione,
- il numero
- i destinatari.

Trattandosi di persone il voto dovrebbe essere segreto.

I prescelti non devono avere esoneri totali dall'insegnamento ed i compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.

Nel caso in cui non attivino le funzioni strumentali nell'anno di assegnazione delle risorse esse potranno essere utilizzate nell'anno scolastico successivo.

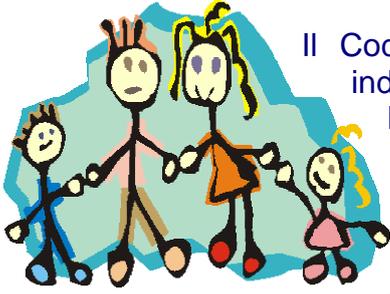
E' meglio evitare di far assumere ai collaboratori del d.s. questa funzione che è prettamente didattica, non è più previsto che siano ripartite in 4 aree e quindi possono essere definite dal collegio in totale autonomia, anche diversificandole tra più colleghi o classificandole per impegno, tempi e retribuzione.

Le valutazioni espresse dal collegio saranno alla base della contrattazione di istituto che dovrà definire i compensi da attribuire al personale interessato, non necessariamente uguale per tutte le funzioni.

E' più che chiaro che questi colleghi non possano essere scelti né dal d.s. , né da commissioni istruttorie varie perché quel che conta è la delibera collegiale. Se le persone individuate non sono di gradimento agli altri colleghi è sufficiente votare contro.

GRADI DI PARENTELA

UTILI DA CONOSCERE PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI



Il Codice Civile (articoli 74, 75 e seguenti) disciplina le regole per individuare i gradi di parentela ed affinità.

Parentela è un rapporto giuridico fra persone che discendono da uno stesso stipite e sono legate da un vincolo di consanguineità.

Sono parenti in linea retta le persone che discendono l'una dall'altra (genitore - figlio) e sono parenti in linea collaterale coloro che, pur avendo uno stipite comune (madre - nonna), non discendono l'una dall'altra (fratelli - cugini).

Nella linea retta il grado di parentela si calcola contando le persone sino allo stipite comune, senza calcolare il capostipite.

Nella linea collaterale i gradi si definiscono salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo scorrendo verso il basso.

ALCUNI ESEMPI PRATICI

Parenti di primo grado

- Figli e genitori (linea retta)

Parenti di secondo grado

- Fratelli e sorelle - linea collaterale - sorella, padre (capostipite) - sorella.
- Nipoti e nonni - linea retta: nipote - padre - nonno (capostipite).

Parenti di terzo grado:

- Nipote e zio - linea collaterale - nipote - padre - nonno (capostipite) - zio.
- Bisnipote e bisnonno - linea retta - bisnipote - padre - nonno - bisnonno (capostipite).

Parenti di quarto grado:

- Cugini - linea collaterale: cugino - zio - nonno (capostipite) - zio - cugino.

La legge, salvo eccezioni, non riconosce vincoli di parentela oltre il sesto grado.

L'affinità è il vincolo fra un coniuge ed i parenti dell'altro. Il grado di affinità è lo stesso che lega il parente di uno dei coniugi e quindi (a titolo esemplificativo) sono:

Affini di primo grado

- Suocero e genero, suocero e nuora

Affini di secondo grado

- marito e fratello della moglie - moglie e sorella del marito

Affini di terzo grado

- zio del marito relativamente alla moglie - zia della moglie relativamente al marito

Affini di quarto grado

- cugino del marito rispetto alla moglie

Il coniuge non è né parente, né affine.

INCARICHI AGGIUNTIVI



Nessuno può obbligare un docente ad assumere incarichi aggiuntivi di qualsiasi natura, una volta che abbia ottemperato agli obblighi di servizio.

Gli incarichi aggiuntivi sono tutti facoltativi e a pagamento.

Rifiutare il lavoro gratuito è un diritto di ogni lavoratore, quindi anche di noi docenti.

Non dovrebbero esistere aggiornamenti coatti, estati a scuola, riordino di aule e riunioni interminabili, ma, siccome sappiamo che esistono, invitiamo gli interessati a segnalare alle nostre sedi sindacali tutti gli abusi di questo genere.

Nel caso sia deliberata un'attività aggiuntiva dal collegio docenti, obbligatoria per tutti e gratuita, consigliamo di far verbalizzare il proprio voto contrario in quanto:

*“L'attività non è inserita nel Piano annuale delle Attività, non è stata contrattata e non sarà retribuita in quanto il D.lvo n. 165/2001 pone divieto alle Pubbliche Amministrazioni di retribuire i dipendenti in mancanza di contrattazione. La sottoscritta perciò comunica che non parteciperà all'attività
.....”*



INTERVALLO

L'Art. 28 CCNL chiarisce che per il personale Insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.



MATERNITÀ' E PATERNITÀ' DOCENTI

E' sancita un'assoluta identità di trattamento, sia giuridico che economico, tra le docenti di ruolo o supplenti. Anche le Insegnanti assunte a tempo determinato che alla data dell'assunzione in servizio si trovino in astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, hanno infatti diritto, dalla data di stipula del contratto, allo stesso trattamento economico previsto per il personale con contratto a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro si perfeziona con la sola accettazione del contratto; non è pretesa l'assunzione in servizio per avere diritto alla retribuzione. Successivamente all'accettazione della nomina, vedrà valutato tutto il periodo di astensione obbligatoria, sia ai fini giuridici, sia ai fini economici, nei termini della durata del rapporto di lavoro. Per i periodi di astensione dal lavoro, successivi alla scadenza del contratto, la supplente percepirà l'indennità di maternità all'80% . Ricordiamo che le norme che tutelano la maternità oggi sono tutte raccolte nel Testo unico (D.Lgs 26/03/2001, n. 151), regolamentato dalla precedente normativa (D.P.R. 25.11.1976, n. 1026). Il CCNL vigente all'art 12 disciplina la materia dei congedi parentali richiamando le disposizioni del Testo Unico citato.

CONGEDI PARENTALI	DURATA	TRATTAMENTO ECONOMICO PER INSEGNANTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO
Controlli prenatali art. 14, T.U. n° 151 – 26.3.2001	Senza limiti.	<ul style="list-style-type: none"> • Intero per tutti (permessi retribuiti) • Si ottiene con semplice istanza e successivamente si presenta la documentazione medica degli esami e della loro data e ora (art. 14).
Interdizione per gravi complicanze della gestazione art. 17, T.U. n° 151 – 26.3.2001	▶▶ Per tutto il periodo. L'astensione può essere richiesta anche se non sono scaduti due mesi dalla risoluzione del contratto.	<ul style="list-style-type: none"> • Intero <u>per tutti</u> ▶▶ Si ottiene con la semplice esibizione al DS della ricevuta dell'istanza presentata al Servizio Ispettorato del Ministero del Lavoro.
Astensione obbligatoria art. 16, T.U. (ex L. 1204/1971, art. 4)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 mesi prima/3 dopo (art. 16); • 1 prima/4 dopo (art. 20) – flessibilità - ▶▶ Se il parto è prematuro, l'astensione obbligatoria si proroga dopo il parto dei giorni di anticipo, previa istanza e certificato di nascita (art. 11 legge n. 53/2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Intero <u>per tutti</u> Art. 12, comma 2 – CCNL 2006/2009 Il supplente ha diritto all'eventuale proroga della supplenza per mancato rientro del titolare (art. 12, comma 2, CCNL 2007). La domanda di flessibilità si può presentare dall'inizio del 7° mese Spetta anche al padre in caso di abbandono da parte della madre o di affidamento esclusivo.
Astensione facoltativa: congedo parentale art. 32, T.U. (ex L. 1204, art. 1)	<ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi continuativi o frazionati nei primi 8 anni di vita del figlio. - Al padre spetta dalla nascita e, se chiede 3 mesi, ha un bonus di 1 mese in più (7 totali) - nei primi 3 anni 	<ul style="list-style-type: none"> - Si comunica e non si chiede - Si interrompe in caso di malattia propria o del figlio - Per non perdere i giorni di vacanza (specie Natale e Pasqua, ma anche per le domeniche o altre festività) si deve rientrare a scuola riprendendo il servizio il giorno prima dell'inizio delle vacanze. <ul style="list-style-type: none"> - Intero per i primi 30 gg <u>per tutti</u> art. 12, comma 4 – CCNL 2006/2009; - restante 30 %
	<ul style="list-style-type: none"> - fra i 3 e gli 8 anni del bambino 	<ul style="list-style-type: none"> - Intero per i primi 30 gg, se non usufruiti prima - Per i restanti giorni non spetta quasi <u>a nessuno</u> il 30 % perché il reddito dev'essere inferiore a 2,5 volte la pensione minima INPS - si può fruire anche frazionatamente solo entro i 3 anni di vita del bambino (Nota min. 20/12/2007 n. prot. 24109)
Malattia del figlio art. 47, T.U. (ex L. 1204/1971, art. 7, comma 4)	<ul style="list-style-type: none"> - Dall'astensione obbligatoria al 3° anno di vita del bambino: 30 gg ogni anno. ▶▶ Occorre il certificato del pediatra ASL, e non sono previste visite fiscali	<ul style="list-style-type: none"> - Intero 30 gg ogni anno <u>per tutti</u> – art. 12, comma 5 – CCNL 2006/2009
	<ul style="list-style-type: none"> - Dai 3 agli 8 anni: 5 gg ogni anno 	<ul style="list-style-type: none"> - Nessuna retribuzione
I congedi spettano per ogni figlio quindi, in caso di parto plurimo, vanno moltiplicati per il n° dei bambini.		

MATERNITA' E ALLATTAMENTO



Alla madre e al padre lavoratori dipendenti, nel primo anno di vita del bambino (anche in caso di adozione o affidamento ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 151/2001), spettano:

- due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili, se la giornata lavorativa è di sei ore
- un solo periodo di un'ora, se la giornata lavorativa è inferiore a sei ore

I riposi spettano solo al padre:

- ❖ quando i figli siano affidati al solo padre;
- ❖ in alternativa alla madre lavoratrice subordinata che non se ne avvalga (1);
- ❖ nel caso che la madre sia lavoratrice autonoma e, pertanto, non dipendente;
- ❖ a seguito della morte o di una grave infermità della madre (cfr. art. 40 D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, art. 6/ ter Legge 9.12.1977 n. 903, aggiunto dall'art. 13 Legge 8.3.2000 n. 53).

I riposi di cui all'articolo 10 del DPR 25.11.1976 n. 1026 devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione dell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'ispettorato del lavoro.

In caso di parto gemellare o plurimo, ai sensi dell'art. 41 del decreto legislativo 157/2001, i periodi di riposo vengono raddoppiati nella durata (due ore), e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dall'art. 39 comma 14 D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, possono essere utilizzate dal padre pur se è un lavoratore dipendente e anche nella medesima fascia oraria della madre.

- ❖ Le ore di allattamento aggiuntive possono essere usufruite dal padre, anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.
- ❖ La madre non può rinunciare ai riposi giornalieri per allattamento a favore del padre quando è in astensione obbligatoria o facoltativa.

Che cosa fare per fruire dei riposi giornalieri

MADRE

- ❖ Le lavoratrici devono presentare specifica domanda con l'indicazione dell'orario al datore di lavoro.

PADRE

- ❖ specifica domanda;
- ❖ dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- ❖ dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo. Tale dichiarazione deve essere presentata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia.

I periodi di riposo giornaliero non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro. Agli effetti della retribuzione, i periodi di riposo giornaliero sono considerati ore di lavoro ordinario. Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.

Telex 22 febbraio 1985, prot. 278

Riferimento riduzione orario ex art. 10 L. 1240/71, docente habet titolo fruire riduzione orario per esigenze allattamento per non meno di cinque ore settimanali, atteso che orario di insegnamento viene prestato in 5 gg settimanali. Precisasi inoltre che riduzione stessa potrà essere realizzata togliendo all'Insegnante predetta una o più classi, evitando in tal modo che in una stessa classe prestino servizio due insegnanti nell'arco settimanale.



MOBBING

Non tutti i comportamenti dei nostri d.s. possono essere definiti "mobbing", spesso sono dovuti ad incompetenza, altre volte alla malafede o alla volontà di ribadire il proprio ruolo dirigenziale. Possiamo però trovare vittime del mobbing anche a scuola. Secondo

la Legge per trovarsi di fronte ad un caso di mobbing, occorre che le vessazioni, i soprusi e le angherie siano ripetute nel tempo (almeno 6 mesi) e che tra i comportamenti del dirigente scolastico e la malattia insorta nel docente possa essere provato un nesso di causalità diretta: se non vi sentite male non c'è mobbing! Rivolgetevi alla nostra associazione per essere difesi e tutelati, non spendete soldi in consigli legali. Una nota sentenza del 01.02.2005 del Tribunale di Agrigento ha condannato un d.s. al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali (biologico morale) per la condotta mobbizzante tenuta nei confronti di un proprio dipendente(D.S.GA)

Il Giudice del Lavoro ha accertato che il dirigente scolastico abbia effettivamente creato una situazione di mobbing, così come definita dalla psicologia del lavoro e spiegata come "una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso all'interno del luogo di lavoro, in cui gli attacchi reiterati e sistematici hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima".

Il giudice ha perciò sanzionato le seguenti condotte mobbizzanti ripetute nel tempo:

- ❖ attacchi ai contatti umani, con continue critiche al modo di lavorare, ripetute sanzioni disciplinari, accuse ingiustificate, frasi ingiuriose e diffamatorie;
- ❖ demansionamento, pressante ingerenza arbitrariamente esercitata nella sfera dell' autonomia operativa e privazione degli strumenti di lavoro;
- ❖ attacchi contro la reputazione: false voci fatte circolare (accuse di boicottaggio, richiesta di visita ispettiva per farne accertare le responsabilità) e offese rivolte in presenza dei colleghi.

Il Giudice del lavoro, ha condannato il dirigente scolastico per il danno ingiusto procurato in violazione dell'obbligo di comportarsi secondo buona fede e correttezza in ambito extracontrattuale (ex art. 2043 e 20059 c.c.) riconoscendo anche il diritto al risarcimento

del danno morale secondo l'interpretazione derivante dalle sentenze della Corte di Cassazione (nn. 8827 e 8828 del 31/5/2003) secondo cui, nelle relazioni interpersonali, la tutela risarcitoria non è più ristretta al danno morale (riparabile anche se non derivante da un fatto penalmente rilevante), ma comprende anche il danno esistenziale da cui un individuo dev'essere protetto in tutte le attività e manifestazioni espressive della personalità (art. 2 Cost.).



MOBILITA'

Il Ministero della Pubblica Istruzione ogni anno emana un provvedimento normativo per definire le procedure e le scadenze che regolamentano per l'anno scolastico successivo la mobilità del personale scolastico.

L'Ordinanza Ministeriale applica, anno per anno, il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sulla mobilità che stabilisce il quadro generale delle regole per i trasferimenti e i passaggi del personale della scuola. L'iter normalmente inizia a dicembre e le domande di solito si devono presentare a gennaio/febbraio.

Chi è stato assunto in quest'anno scolastico (2008/2009) su sede "provvisoria" otterrà la sede di titolarità dal 1 settembre 2009 che potrà essere solo nella provincia in cui si è entrati in ruolo.

Non potrà partecipare ai trasferimenti per altra provincia (trasferimento interprovinciale) per un triennio a far data dalla decorrenza giuridica della nomina in ruolo e non potrà partecipare al trasferimento in altra sede della stessa provincia di assunzione per un biennio sempre a far data dalla decorrenza giuridica della nomina in ruolo (1.9.2008). Non incorre in tali limitazioni

- il personale docente non vedente ed emodializzato,
- il personale docente di cui all'art. 21 della legge 104/92 (portatori di disabilità con un grado di invalidità superiore a 2/3 o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10.8.1950, n. 648);
- il personale che ha bisogno per gravi motivi di salute di particolari cure a carattere continuativo;
- il personale docente di cui al comma 6 dell'art. 33 della legge 104/92 (disabili con connotazione di gravità);
- il personale docente che assiste un soggetto portatore di disabilità grave e bisognoso di assistenza continuativa e permanente di cui all'art. 33 commi 5 e 7 della legge 104/92.

Chi è assunto con decorrenza 1.09.2008, pur in possesso dei requisiti previsti per il passaggio di cattedra e/o di ruolo, non avendo ancora superato il periodo di prova non potrà produrre domanda di mobilità professionale per l'a.s. 2009/2010. **Potrà però, avendone motivo, chiedere l'utilizzazione o assegnazione provvisoria (cd. mobilità annuale) per il grado di istruzione di attuale titolarità**

Le domande di solito sono disponibili a giugno e l'iter si conclude a luglio.

- Domanda di assegnazione provvisoria: per motivi di famiglia: ricongiungimento al coniuge, ai figli, ai genitori o per motivi di salute.
- Domanda di utilizzazione: docente appartenente a classi di concorso in esubero o trasferito d'ufficio nell'ultimo quinquennio.

I docenti immessi in ruolo sui posti di sostegno e nelle scuole speciali (minorati vista – udito) hanno l'obbligo insegnare nella stessa tipologia di posto per 5 anni



OBBLIGHI DI SERVIZIO DOCENTI

I nostri obblighi di servizio sono contenuti negli articoli 28 e 29 del CCNL 2006-09.

Gli obblighi di lavoro dei docenti si suddividono in **attività di insegnamento** e **attività funzionali all'insegnamento** (tutto quello che non rientra in queste due categorie costituisce il lavoro aggiuntivo e, come tale, "straordinario" quindi "facoltativo").

“Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze.”
Di tale piano è data informazione alle OO.SS. e alle RSU.

Il piano dev'essere quindi deliberato dal collegio dei docenti e, già a settembre, ciascun docente deve conoscere tutti gli impegni che lo riguarderanno in corso d'anno scolastico e la loro scansione temporale.

Con il nuovo contratto è espressamente previsto che ogni incarico sia conferito per iscritto, non è bene iniziare alcuna attività senza l'incarico formale.

L'art. 28, comma 5, definisce gli **orari di insegnamento** che sono di 25, 22+2 e 18 ore rispettivamente per la scuola dell'infanzia, primaria e secondaria, distribuite in non meno di 5 giorni settimanali. Per quanto riguarda la scuola primaria, la quota oraria eventualmente eccedente le attività frontali e di assistenza alla mensa (che rientrano a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica), viene destinata, in base alla programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero. Solo nel caso il collegio dei docenti non abbia optato per la destinazione di tutta o parte della quota oraria (di contemporaneità) ad attività didattiche programmate, quelle ore saranno destinate per supplenze in sostituzione dei docenti assenti fino ad un massimo di 5 giorni nell'ambito del plesso di servizio. E' questa una delibera fondamentale da rinnovare ogni anno a scanso di equivoci.

La scelta del recupero e quella delle sostituzioni sono perciò alternative e non possono variare in base alle esigenze contingenti del momento ("Non si trova la supplente") Se si è deliberato il recupero, ritenendolo didatticamente opportuno, le ore a tal fine destinate non dovranno essere toccate o deviate ad altri scopi. Se, al contrario, si sceglie di destinare le ore disponibili alle supplenze, nel caso in cui non vi sia nessun collega da sostituire, l'Insegnante rimarrà nel plesso "a disposizione" ma non organizzerà in fretta recuperi, perché questo comporterebbe uno svilimento dell'attività e della stessa immagine professionale, declassata al ruolo di saltimbanco supplente delle situazioni di necessità.

Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli Insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni (art. 29 CCNL 2006-09 comma 5).

Le **attività funzionali all'insegnamento**, definite dall'Art 29 del Contratto vigente, sono di due tipi: individuali (non quantificabili) e collegiali (quantificabili)

Gli adempimenti individuali (Art 29, comma 2) sono:

- 1) la preparazione delle lezioni ed esercitazioni;
- 2) la correzione degli elaborati;
- 3) i rapporti individuali con le famiglie.

Non ne esistono altri e non possono essere quantificati perché attengono alla sfera professionale di ciascun docente.

A Napoli, con una nostra vittoria inequivocabile davanti al Giudice del Lavoro (Sentenza causa del lavoro iscritta al n. 5344/06 del Tribunale di Napoli) , abbiamo ottenuto giustizia e retribuzione per una collega coraggiosa che ha voluto "andare fino in fondo" ed ha chiesto il pagamento delle ore svolte e non conteggiate nelle 40 perché ritenute dal d.s. "un atto dovuto e non collegiale" trattandosi di "rapporti individuali con le famiglie".

Come abbiamo sempre sostenuto, questi incontri, una volta calendarizzati, non attengono più alla sfera professionale del docente e non sono più un obbligo individuale perché devono essere svolti da tutti i docenti per lo stesso numero di ore.

Gli obblighi individuali non si quantificano, nè si possono calendarizzare!

Le **attività di carattere collegiale** (Art. 29 comma 3 CCNL) riguardanti tutti i docenti sono costituite da:

a) partecipazione alle riunioni del collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative, **fino a 40 ore annue**;

b) la partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse, di intersezione. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti in modo da prevedere un impegno **fino a 40 ore annue**;

c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

Sono questi, oltre le ore di insegnamento, tutti gli obblighi di servizio dei docenti che comprendono anche gli impegni precedenti l'inizio e seguenti il termine delle lezioni

Per tutte le ore prestate eventualmente in eccedenza a tali obblighi negli ultimi 5 anni (termine di prescrizione ordinaria) può essere richiesto il pagamento ma è bene controllare, da settembre, che il piano annuale delle attività sia corretto.

Evitare di lavorare gratis può rappresentare un primo passo verso una maggiore considerazione del nostro lavoro e un freno alla svalutazione e deriva professionale.

E' OGGI POSSIBILE ANCHE VOTARE PIANI CHE NON PREVEDANO IL TETTO MASSIMO DELLE 40 ORE PURCHE' APPROVATI DAL COLLEGIO DOCENTI.

→▶▶ FINO A 40 ORE PER

- ❖ COLLEGIO DEI DOCENTI
- ❖ PROGRAMMAZIONE E VERIFICA D'INIZIO E FINE ANNO
- ❖ INFORMAZIONE ALLE FAMIGLIE SUI RISULTATI DEGLI SCRUTINI TRIMESTRALI, QUADRIMESTRALI E FINALI E SULL'ANDAMENTO DELLE ATTIVITÀ EDUCATIVE NELLE SCUOLE DELL'INFANZIA

▶▶ FINO A 40 ORE PER

- ❖ ATTIVITÀ COLLEGIALI DEI CONSIGLI DI CLASSE, DI INTERCLASSE, DI INTERSEZIONE.

▶▶ ORE UTILI PER

- ❖ SCRUTINI ED ESAMI COMPRESA LA COMPILAZIONE DEGLI ATTI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE

Nessun aggiornamento e nessuna ulteriore attività, oltre a quelle deliberate, può essere resa obbligatoria dal collegio dei docenti quando si siano superati questi limiti, il collegio dei docenti non è un datore di lavoro!

Al Dirigente Scolastico dell'Istituzione Scolastica

Oggetto: Domanda di liquidazione spettanze relative alle ore aggiuntive funzionali all'insegnamento e costituzione in mora.

Il sottoscritto Ins.nato a
....., il residente a
..... in Via
..... attualmente in
servizio presso codesto Istituto, avendo partecipato agli incontri obbligatori, in quanto indicati dal Piano annuale delle attività, **in orario eccedente** all'orario di servizio, previsto dal CCNL ed avendo considerato che il mancato pagamento di tale lavoro aggiuntivo è una prassi ripetuta regolarmente negli ultimi (2-3-4-5-) anni,

CHIEDE

che gli vengano riconosciute le relative spettanze, maggiorate dagli interessi legali, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data della presente, relative ai seguenti impegni:

.....
.....

per un totale di ore.

In caso di diniego si riserva di intentare tutte le azioni di tutela previste dalla Legge.

Con osservanza

OBBLIGO DI SERVIZIO DEI DOCENTI DURANTE IL PERIODO ESTIVO



I docenti sono tenuti a prestazioni di servizio anche durante il periodo delle ferie estive, in conformità delle iniziative deliberate dal consiglio di circolo o dal collegio dei docenti, ferma la distinzione fra attività di insegnamento e attività non di insegnamento, che rappresenta una connotazione costante del nostro rapporto di servizio.

Né è ipotizzabile l'imposizione dell'obbligo della semplice presenza nella scuola indipendentemente dall'impegno in attività programmate nel piano annuale delle attività.

(Sentenza Consiglio di Stato 8 maggio 1987, n. 173)

Senza che vi siano impegni programmati nell'ambito delle 40 + fino a 40 ore nessuno è tenuto a stare a scuola per attività di riordino o altro.

ORA DI RICEVIMENTO



La cosiddetta ora di ricevimento settimanale è un'usanza che continua ad essere in vigore in molte scuole secondarie, d.s. zelanti tentano ora di esportarla alla primaria.

Il lavoro gratuito ed extra contrattuale non esiste, è illegittimo, inoltre di quest'ora in più non vi è alcuna traccia nel contratto vigente.

L'ART 29 del CCNL precisa che per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

Il contratto è chiaro nell'indicare le modalità di svolgimento dei rapporti anche individuali con le famiglie: esse vanno stabilite dal consiglio di istituto sulla base delle proposte del collegio dei docenti. Pertanto non proponete di inserire l'ora di ricevimento parenti nell'orario settimanale dei docenti: prevedete incontri individuali previo appuntamento.

L'obbligo di avere rapporti individuali con le famiglie è previsto tra le attività individuali che non possono essere quantificate poiché ciascun docente può impiegare periodi diversi per correggere gli elaborati, preparare le lezioni e colloquiare con i genitori, a seconda della sua professionalità e delle situazioni.

ORE AGGIUNTIVE



L'art. 28 del CCNL 24/7/03 aveva previsto il riesame e l'uniformazione della retribuzione per le attività aggiuntive e delle ore eccedenti d'insegnamento che non è stato ancora fatto neppure con il nuovo che ribadisce che le attività aggiuntive e le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, attualmente vigenti all'atto della stipula del presente CCNL.

Oggi quando si svolgono ore aggiuntive o eccedenti (VEDI VOCE) si possono percepire differenti compensi.

Attività aggiuntive di insegnamento sono deliberate dal collegio dei docenti a livello di istituto, nell'ambito delle risorse disponibili. Possono essere attribuite fino ad un massimo di 6 ore settimanali e consistono in interventi didattici, integrativi o di arricchimento.

Sono interamente a carico del F.I.S. e la misura oraria, prevista dalla **Tabella 5** -Misure del compenso orario lordo tabellare spettante dal 31.12.2007 al personale docente per prestazioni aggiuntive all'orario d'obbligo da liquidare a carico del fondo dell'istituzione scolastica

Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento (di non insegnamento) consistono nello svolgimento di compiti relativi alla progettazione ed alla produzione di materiali utili per la didattica, con particolare riferimento a prodotti informatici ed in quelle eccedenti le 40 ore previste per la partecipazione alle riunioni del collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative. **Sono a totale carico del F.I.S.** e la misura oraria, prevista dalla Tabella 5 del CCNL 24/7/03, è pari ad **€ 17,50 l'ora**.

DOCENTI DIPLOMATI E LAUREATI DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE DI OGNI ORDINE E GRADO E PERSONALE EDUCATIVO
CORSI DI RECUPERO € 50,00
INSEGNAMENTO € 35,00
NON INSEGNAMENTO 17,50

Un consiglio: inutile deliberare ore ed ore senza la certezza di un pagamento, pretendere, come previsto dal CCNL, che l'incarico sia messo per iscritto e non iniziare alcuna attività senza conoscerne il pagamento e senza che siano stati contrattati dalle R.S.U. i relativi compensi.

ORE ECCEDENTI L'ORARIO DI CATTEDRA

Le ore eccedenti si distinguono a seconda del tipo di Istituzione scolastica dove vengono prestate e per la natura e la durata dell'attività svolta:



- 1) approfondimento negli istituti professionali;
- 2) sostituzione temporanea di colleghi assenti
- 3) avviamento alla pratica sportiva;
- 4) cattedre con orario settimanale superiore a quello obbligatorio o in classi collaterali, ovvero nei corsi integrativi per i diplomati del Liceo Artistico per l'intera durata dei corsi.

Le ore eccedenti effettuate nelle scuole oltre l'orario d'obbligo (da non confondere con le attività aggiuntive di insegnamento che sono pagate con il F.I.S.) sono regolate dalle norme contrattuali nazionali ed integrative, in vigore già prima del contratto del 24.07.2003. Le ore eccedenti prestate per l'intero anno scolastico sono normate, per rinvio contrattuale, dall'art. 88, comma 4, D.P.R. 31.05.1974 n. 417, nell'art. 6, D.P.R. 10.04.1987, n. 209 ed infine nell'art. 3, comma 10, D.P.R. 23.08.1988, n. 399. L'art. 3 comma 10 del D.P.R. n. 399/88, nel regolare la possibilità per il docente della scuola secondaria di effettuare servizio di insegnamento fino al tetto massimo di ventiquattro ore settimanali, stabilisce un diverso trattamento economico tra: le ore eccedenti prestate in sostituzione dei colleghi assenti, da retribuire ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del D.P.R. n. 209/87 (per ogni ora di insegnamento 1/78 della retribuzione mensile iniziale di livello, ivi compresa la quota di indennità integrativa speciale, aumentato del 20% come aggiornato dal DPR n. 399/88, art. 3 comma 10) e quelle prestate in classi collaterali, libere per l'intero anno scolastico, da retribuire ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.P.R. n. 209/87 (retribuzione che si riferisce alle cattedre con orario settimanale superiore a 18 ore per cui ogni ora eccedente è compensata, ai sensi del 4° comma dell'art. 88 del D.P.R. n. 417/74 per l'intera durata dell'anno scolastico o della nomina). Il compenso per le ore di cattedra e collaterali è pari ad 1/18 del trattamento economico fondamentale in godimento. (v. Consiglio di Stato – Adunanza della Sezione seconda 19 maggio 2004 – Parere n. 2656/2002). Il compenso, avendo valore stipendiale, deve essere conteggiato anche ai fini del calcolo della tredicesima mensilità, in proporzione dell'effettiva durata della nomina, come da consolidato orientamento del Consiglio di Stato (n. 440 del 12.05.1995 e n. 8003 del 04.12.2003).

PART-TIME

Ogni docente, come previsto dall'Art. 39 del Contratto, può scegliere di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La domanda va presentata entro il 15 marzo di ogni anno al d.s. della propria scuola di servizio e sarà accettata nel limite del 25% dei posti in organico.

Può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale con decorrenza 1.9.2008 anche il docente o il personale educativo all'atto dell'assunzione per l'a.s. 2008/2009. preavvertendo l'USP all'atto dell'attribuzione della sede provvisoria e presentando l'istanza in tempi rapidi, alla direzione regionale USP della provincia di titolarità, per il tramite gerarchico del dirigente scolastico della scuola assegnata.

Per almeno 2 anni il personale in “part-time” deve rimanere tale, potrà, solo alla scadenza del biennio, a domanda (presentata prima della scadenza) ritornare al tempo pieno.

I docenti a tempo parziale sono tenuti ad una prestazione lavorativa “di norma” pari al 50% di quella a tempo pieno. Nella secondaria non può essere diviso l’insegnamento in una singola classe o l’orario di sostegno destinato ad un singolo alunno. Non è possibile assegnare docenti a tempo parziale alle sezioni di scuola materna funzionanti nelle sole ore antimeridiane, mentre in quelle con 8-10 ore giornaliere si potrà attribuire il part-time ad uno solo dei due insegnanti. Il rapporto di servizio a tempo parziale del personale educativo prevede, di norma, un orario settimanale di 12 ore per l’attività educativa, ivi compresa l’assistenza notturna, più 3 ore per gli impegni funzionali all’attività educativa. Il rapporto a tempo parziale del personale educativo dovrà articolarsi in almeno 3 giorni lavorativi settimanali in modo tale da non escludere alcuna delle incombenze spettanti e di almeno due giorni lavorativi settimanali, quando è compreso il servizio di assistenza notturna ai convittori.

In regime di part time è possibile svolgere un altro lavoro, anche subordinato se l’orario di lavoro non supera la metà dell’orario pieno, ma mai in altra pubblica amministrazione.

L’orario va richiesto al momento di presentazione della domanda e può essere distribuito:

- su tutti i giorni della settimana (part-time orizzontale),
- su non meno di 3 giorni alla settimana (part-time verticale)
- misto (combinazione dei precedenti)

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell’anno.

Gli obblighi relativi alle attività funzionali sono proporzionali all’orario d’insegnamento stabilito per il part-time. Il docente in part time è comunque tenuto ad osservare gli obblighi connessi alla preparazione delle lezioni, alla correzione degli elaborati, agli scrutini e agli esami relativi alle proprie classi.

Si è esclusi solo dalle attività aggiuntive a carattere continuativo, e non è possibile fruire di benefici che comportino riduzioni dell’orario di lavoro, salvo quelli previsti dalla legge.

Il trattamento economico è commisurato alla prestazione lavorativa .

L’art. 9 del D.L. 61/2000 dispone che ai fini del computo del trattamento di pensione si conti per intero l’anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, proporzionalmente all’orario effettivamente svolto, l’anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

La diversa valutazione dell’anzianità non influisce sull’ammontare della pensione, ma solo sul computo del periodo necessario a raggiungere il trattamento pensionistico di anzianità.

E’ possibile riscattare i periodi di orario non prestato e non coperto da versamenti previdenziali.

Le RSU possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro part-time.

La CM 45/2000 rimarca l’esigenza che, quando sia possibile scegliere tra più soluzioni, sia adottata quella che, compatibilmente con le esigenze di servizio, sia meno pesante per il dipendente

Il D.M. del 29 luglio 1997, n. 331, regolamentato dalle ordinanze ministeriali n. 446/1997 e n. 55/1998, consente al docente che ne abbia i requisiti di permanere in servizio in regime di part-time e contemporaneamente di ottenere il trattamento pensionistico di anzianità.

PERMESSI BREVI

A tutti i docenti, supplenti e non, è consentito, in base all'Art. 16 del CCNL di fruire di permessi brevi, da recuperare, della durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale.

Globalmente questi permessi non possono superare nell'anno scolastico l'orario settimanale di lavoro (orario cattedra per i docenti).

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Si devono recuperare le ore entro i due mesi successivi, se ciò non fosse possibile per ragioni ascrivibili al dipendente l'Amministrazione trattiene la somma corrispondente.

PERMESSI RETRIBUITI

Il nuovo contratto di lavoro disciplina, all'art. 15, le modalità di fruizione, per i docenti di ruolo di permessi retribuiti. Essi possono essere fruiti complessivamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Al docente in permesso per questi motivi spetta l'intera retribuzione, con esclusione dei compensi per attività aggiuntive.

Le colleghe gestanti hanno diritto (art. 7 del d.lgs. n. 645/1996) a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro (cm Lavoro n. 66/1997).

Il contratto di lavoro garantisce anche la fruizione di tutti i permessi previsti dalle disposizioni di legge come quelli per donatori di sangue, consiglieri provinciali, comunali o di quartiere, giudici popolari, testimoni in giudizi penali e civili, membri componenti di seggio elettorale, delle commissioni tributarie o di concorso, rls della scuola.

L'art. 71, comma 4, del decreto legge 112/08 (decreto Brunetta) ha introdotto innovazioni in tema di permessi retribuiti imponendo l'obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche di quantificare esclusivamente in ore le tipologie di permesso retribuito per le quali sia prevista una fruizione alternativa in ore o in giorni. Si pensi ad esempio ai 3 giorni di permessi mensili previsti per i beneficiari della legge 104: dovranno essere quantificati esclusivamente ad ore e non a giorni e computati complessivamente con riferimento all'orario di lavoro della giornata di assenza.

Per il comparto scuola, il cui CCNL non prevede già un monte ore corrispondente ai permessi espressi in giorni, occorrerà appositamente disciplinare la modalità di fruizione anche ad ore dei giorni di permesso. Pertanto, al momento, le novità non sono operative, ma saranno definite in sede negoziale.

PERMESSI RETRIBUITI

							VALIDITA'
	RIFERIMENTO	EFFETTI	EFFETTI	EFFETTI SUL	DURATA	NOTE	SOLO
	NORMATIVO	CARRIERA	QUIESCENZA	SUPERAMENTO	MASSIMA		ENTRO
				DELLA PROVA			L'A.S.
PERMESSO PER PARTECIPAZIONE A CONCORSI OD ESAMI	CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA DEL 29-11-2007 QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-09 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 (G.U. 17.12.2007, N. 292, S.O. N. 274) ART. 15, COMMA 1	UTILE	UTILE	NON UTILE	8 GIORNI PER ANNO SCOLASTICO, ANCHE NON CONSECUTIVI	SONO COMPRESI ANCHE GLI EVENTUALI GIORNI PER IL VIAGGIO	SI
PERMESSO PER LUTTO FAMILIARE	CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA DEL 29-11-2007 QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-09 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 (G.U. 17.12.2007, N. 292, S.O. N. 274) ART. 15, COMMA 1	UTILE	UTILE	NON UTILE	3 GIORNI PER EVENTO, ANCHE NON CONSECUTIVI	PERDITA DEL CONIUGE, DI PARENTI ENTRO IL SECONDO GRADO, DI SOGGETTO COMPONENTE LA FAMIGLIA ANAGRAFICA O COMUNQUE CONVIVENTE E DI AFFINI DI PRIMO GRADO	SI
PERMESSO PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI	CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA DEL 29-11-2007 QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-09 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 (G.U. 17.12.2007, N. 292, S.O. N. 274) ART. 15, COMMA 2	UTILE	UTILE	NON UTILE	3 GIORNI PER ANNO SCOLASTICO, ANCHE NON CONSECUTIVI	PER GLI STESSI MOTIVI E CON LE STESSA MODALITA', VENGONO FRUITI I SEI GIORNI DI FERIE DURANTE I PERIODI DI ATTIVITA' DIDATTICA DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 9, PRESCINDENDO DALLE CONDIZIONI PREVISTE IN TALE NORMA.	SI
PERMESSO PER MATRIMONIO	CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA DEL 29-11-2007 QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-09 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 (G.U. 17.12.2007, N. 292, S.O. N. 274) ART. 15, COMMA 3	UTILE	UTILE	NON UTILE	15 GIORNI CONSECUTIVI		NO
PERMESSO IN QUALITA' DI PORTATORE DI HANDICAP O PER ASSISTENZA A FAMILIARE PORTATORE DI HANDICAP	L. 104/92 ART. 33 COMMA 3, 6; ART. 2, COMMA 3 TER, DEL DECRETO LEGGE 27 AGOSTO 1993, N. 324, CONVERTITO DALLA LEGGE 27 OTTOBRE 1993 N. 423, CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA DEL 29-11-2007 QUADRIENNIO GIURIDICO	UTILE	UTILE	NON UTILE	3 GIORNI NON PIU' DI 18 ORE MENSILI SE FRAZIONATI POSSIBILMENTE IN GIORNI NON RICORRENTI	IL PERMESSO E' FRUIBILE PER TRE GIORNI OGNI MESE, PER OGNI FAMILIARE PORTATORE DI HANDICAP; IL PERMESSO E' PREVISTO ANCHE PER IL DIPENDENTE PORTATORE DI HANDICAP, IN SITUAZIONE DI GRAVITA'.	SI

	2006-09 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 (G.U. 17.12.2007, N. 292, S.O. N. 274) ART. 15, COMMA 6						
PERMESSO RETRIBUITO NEI PRIMI TRE ANNI DI VITA DEL BAMBINO (L. 53/00)	C.C.N.L. ART 12; L. 53/2000 ART. 3; D.LVO 151/2001 ART. 32;	UTILE	UTILE	NON UTILE	30 GIORNI ALL'ANNO, ANCHE NON CONSECUTIVI SENZA VISITA FISCALE.	IL PERMESSO E' FRUIBILE PER 30 GIORNI PER OGNI FIGLIO;NON DEVE ESSERE SUPERATO IL LIMITE DI 90 GIORNI NEI 3 ANNI DALLA DATA DI NASCITA	NO
PERMESSO RETRIBUITO PER DIRITTO ALLO STUDIO	D.P.R. 395/88, ART. 3	UTILE	UTILE	NON UTILE		IL PERMESSO E' FRUIBILE SIA PER GIORNATA LAVORATIVA SIA COME PERMESSO ORARIO. LE MODALITA' DI FRUIZIONE SONO DEMANDATE ALLE CONTRATTAZIONI REGIONALI	NO

Per i colleghi assunti a tempo determinato occorre consultare il CCNL all'Art. 19. Sono previsti permessi **non retribuiti** al massimo di 8 giorni per anno scolastico per la partecipazione a concorsi od esami, e, per motivi personali o familiari, fino ad un massimo di 6 gg. per anno scolastico.

Sono garantiti 15 giorni consecutivi, per matrimonio e 3 giorni per lutto familiare senza interrompere l'anzianità di servizio e se coperti da contratto.

Il contratto equipara i diritti dei precari a quelli del personale di ruolo riguardo i congedi parentali e la maternità così come disciplinati dall'art. 12.

I giorni di permesso sono un diritto perciò la semplice domanda, documentata anche mediante autocertificazione, comporta la concessione del permesso. Rivolgetevi alle nostre sedi in caso vi venisse negato.

P.O.F. – PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA



Il POF è un documento che illustra l'ispirazione culturale pedagogica di una scuola, esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, didattica ed organizzativa delle sue attività.

In pratica, qualunque Insegnante abbia in mente un suo progetto didattico dovrà aver cura di scriverlo, presentarlo al collegio dei docenti e farlo inserire nel P.O.F.

Meglio diffidare di quei “libroni” che contengono tutto lo scibile umano e sposano una moda pedagogica o un metodo. Secondo l'Art. 24 del CCNL 2007 il collegio dei docenti deve elaborare, attuare, articolare e verificare gli aspetti pedagogico-didattici del P.O.F, nel quadro degli obiettivi generali nazionali (programmi ministeriali) e nel rispetto degli indirizzi generali di gestione e d'amministrazione della singola scuola, tenuto conto delle opinioni dei genitori.

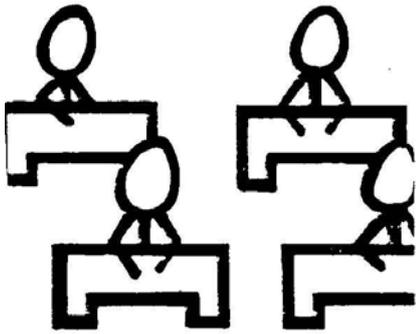
PRASSI CORRETTA

- Il consiglio d'istituto ascolta le eventuali associazioni o i rappresentanti dei genitori e fissa gli indirizzi generali per le attività, le scelte generali di gestione e d'amministrazione .
- Il collegio dei docenti **elabora** il P.O.F.
- Il consiglio d'Istituto adotta e pubblicizza il Piano. Ciò significa che il consiglio (in cui gli Insegnanti sono in minoranza) potrebbe anche respingere il Piano predisposto dal collegio dei docenti e pretendere modifiche o chiarimenti.

“La scelta, l'adozione e l'utilizzazione delle metodologie e degli strumenti didattici, compresi i libri di testo, dovranno essere coerenti col POF” . Inserite obiettivi realistici e non promettete attività che non si è sicuri di poter effettuare o che non hanno alcuna attinenza con la didattica. «Il P.O.F. è reso pubblico e consegnato alle famiglie all'atto d'iscrizione», pertanto va definito a gennaio; a settembre si delibererà soltanto il piano delle attività. Eventuali modifiche andranno sempre spiegate ai genitori. **Scegliete un POF che garantisca la libertà didattica ad ogni docente e non cadete nella tentazione della scuola supermercato dell'offerta formativa in cui si fa tutto tranne che insegnare!**

L'autonomia delle scuole si esprime nel POF attraverso la descrizione:

- delle discipline e delle attività liberamente scelte della quota di curricolo loro riservata
- delle possibilità di opzione offerte agli studenti e alle famiglie
- delle discipline e attività aggiuntive nella quota facoltativa del curricolo
- delle azioni di continuità, orientamento, sostegno e recupero corrispondenti alle esigenze degli alunni concretamente rilevate
- dell'articolazione modulare del monte ore annuale di ciascuna disciplina e attività
- dell'articolazione modulare di gruppi di alunni provenienti dalla stessa o da diverse classi
- delle modalità e dei criteri per la valutazione degli alunni e per il riconoscimento dei crediti
- dell'organizzazione adottata per la realizzazione degli obiettivi generali e specifici dell'azione didattica
- dei progetti di ricerca e sperimentazione.



REGISTRO DI CLASSE – REGISTRO PERSONALE

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 208196 /1997 ha annoverato il registro di classe tra gli atti pubblici “in quanto posto in essere dal pubblico ufficiale nell’esercizio della sua pubblica attività e destinato a fornire la prova di fatti giuridicamente rilevanti, costitutivi di diritti e obblighi attraverso la quotidiana annotazione della presenza”.

Il registro personale serve soprattutto a raccogliere le osservazioni sull’apprendimento degli alunni, in modo da consentire al docente di relazionare al team docenti in sede valutativa. “La mancanza di tale registro renderà forse più complicato lo scrutinio finale, ma non può in alcun modo impedirlo o invalidarlo, essendo il docente tenuto a formulare i suoi giudizi, indipendentemente dalle eventuali annotazioni sul registro. E ciò è tanto più vero se si considera che il docente è tenuto a formulare un giudizio globale sul processo formativo dell’alunno e non sulle singole prove, cosicché l’annotazione più o meno completa riportata nella singola prova non appare assolutamente rilevante. La scorretta tenuta del giornale del professore potrà eventualmente esporre l’Insegnante a nota di demerito e ad un giudizio disciplinare, ma non potrà incidere sulla validità della valutazione finale dell’alunno”.

E’ bene quindi tenere sempre in ordine il registro e, nel caso per esempio, di scelta dello strumento informatico è bene farla deliberare dal collegio dei docenti in quanto libera scelta del singolo docente.

Ogni strumento riguardante la didattica è di competenza del collegio dei docenti, una volta deciso si può anche evitare di scegliere il registro che piace di più al d.s.

RELIGIONE – MESSE – ATTI DI CULTO - CROCEFISSO

La valutazione della religione cattolica non può essere inserita nella scheda di valutazione con le altre discipline, la scheda unica è stata bocciata dal TAR del Lazio in data 1/02/2006 e in data 15/03/2006. Con nota prot. n. 5596 del 12/06/2006, il Ministro ha confermato le decisioni del TAR, stabilendo che per la valutazione della religione nelle scuole primarie e secondarie dev’essere compilata una scheda distinta, così come stabilito dalla revisione del concordato Stato-Chiesa del 1985. Le istituzioni scolastiche devono redigere, per gli alunni che si sono avvalsi di tale insegnamento, la speciale nota prevista dall’art. 309 del Testo Unico, di cui al D.L.vo n. 297/1994.

Il normale svolgimento delle lezioni nelle scuole pubbliche statali non può essere variato per celebrazioni di carattere confessionale, la programmazione di atti di culto è ammessa solo al di fuori dell’orario delle lezioni.

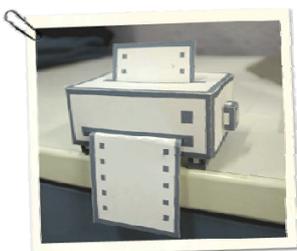
- Il D.L. 16 aprile 1994, n. 297, *Testo unico in materia di istruzione*, all’art. 31 fa divieto, nelle classi nelle quali siano presenti alunni che abbiano dichiarato di non avvalersi di insegnamenti religiosi, di svolgere pratiche religiose in occasione dell’insegnamento di altre materie o secondo orari che abbiano comunque effetti discriminatori.
- La Legge 11 agosto 1984, n. 449, di approvazione con la Tavola Valdese, all’art. 9, vieta ogni eventuale pratica religiosa che si svolga in orario scolastico o secondo orari che abbiano effetti discriminatori per gli alunni, nelle classi in cui siano presenti

alunni che abbiano dichiarato di non avvalersi dell'insegnamento della religione cattolica;

- La legge 22 novembre 1988, n. 516, relativa all'intesa con l'Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno (art. 11); la legge 22 novembre 1988, n. 517, relativa all'intesa con le Assemblee di Dio in Italia (art. 8); la legge 8 marzo 1989, n. 101, relativa all'intesa con le comunità ebraiche italiane (art. 11); la legge 12 aprile 1995, n. 116, relativa all'intesa con l'Unione Cristiana Evangelica Battista d'Italia (art. 10); la legge 29 novembre 1995, n. 520, relativa all'intesa con la Chiesa Evangelica Luterana in Italia (art. 8), con disposti simili, vietano che siano previste forme di insegnamento religioso diffuso nello svolgimento dei programmi di altre discipline e che siano richieste agli alunni pratiche religiose e atti di culto.
- La sentenza del TAR per l'Emilia Romagna, Bologna, sez. II, del 17 giugno 1993, n. 250, annulla le delibere dei consigli di circolo che avevano autorizzato lo svolgimento di cerimonie religiose in orario scolastico;
- La sentenza del TAR per il Veneto, sez. II, del 20 dicembre 1999, n. 2478, dichiara illegittima la delibera del consiglio di circolo che disponeva lo svolgimento di attività religiose in orario scolastico. Il TAR ha contestualmente annullato anche la Circolare del Ministro per la Pubblica Istruzione del 13 febbraio 1992, prot. n. 13377/544/MS, nella quale il ministro ribadiva che «...il Consiglio di Istituto [...] potesse deliberare [...] di far rientrare la partecipazione a riti e cerimonie religiose tra le manifestazioni e attività extrascolastiche previste dalla lettera d) dell'art. 6, D.P.R. 416/74».

Riguardo al crocifisso pare che esso debba restare nelle aule non perché sia una suppellettile o un oggetto di culto, ma perché "è un simbolo idoneo ad esprimere l'elevato fondamento dei valori civili" (tolleranza, rispetto reciproco, valorizzazione della persona, affermazione dei suoi diritti ...) che hanno un'origine religiosa, ma "che sono poi i valori che delineano la laicità dell'attuale ordinamento dello Stato".

RICOSTRUZIONE CARRIERA - COMPUTO/RIUNIONE/RISCATTO/RICONGIUNZIONE AI FINI DELLA PENSIONE



La ricostruzione di carriera è un'operazione che si compie su richiesta del docente che abbia superato l'anno di prova e consente di aumentare l'anzianità nella carriera di appartenenza, non si deve confondere con gli adempimenti per la pensione che sono altra cosa, questa domanda serve semplicemente ad avere maggiore anzianità e quindi stipendio più alto.

I periodi prestati prima della nomina in ruolo o in un ruolo diverso vengono così riconosciuti: primi 4 anni per intero + 2/3 degli anni non di ruolo rimanenti ai fini giuridici ed economici.

La domanda si presenta al dirigente scolastico, certificando o autocertificando, ai sensi del D.P.R. 445/2000, i servizi richiesti. Gli incarichi valutabili sono quelli di insegnamento nelle scuole statali della durata minima di 180 giorni per anno scolastico, purché prestati in possesso del prescritto titolo di studio. Sono computabili altri servizi di insegnamento prestati nelle scuole non statali/comunali/regionali/provinciali e nell'Università con alcune limitazioni che dipendono dall'ordine di scuola. Il servizio di leva/civile è pienamente valutabile se prestato entro il 31/01/87 o successivamente, se è stato prestato prima del 31/01/87 vale solo se è coperto da nomina (costanza di impiego).

Chi sia stato già assunto a tempo indeterminato in altro ruolo o profilo o in un'altra amministrazione dello Stato deve solo presentare la domanda di ricostruzione della carriera evitando di ripresentare la dichiarazione dei servizi e la domanda di riscatto/computo ai fini della pensione.

In alcuni casi si può valutare se riscattare periodi in precedenza non richiesti. Il docente di scuola primaria che passi alla scuola secondaria, potrebbe avere vantaggi riscattando gli anni di laurea. La domanda di ricostruzione di carriera va presentata dopo il periodo di prova, tenendo presente che per i docenti, se si proviene da altro ruolo docente, l'anno di formazione consiste solo nei 180 giorni di servizio, dopo i quali il dirigente emette il decreto di superamento dell'anno di formazione.

E' infine necessario farsi riconoscere l'anzianità pensionistica tramite domanda indirizzata all'INPDAP tramite la scuola di servizio con autocertificazione dei periodi.

- COMPUTO (GRATUITO) SERVIZI PRECEDENTI AL RUOLO.
- RISCATTO (A PAGAMENTO) ANNI LAUREA, SPECIALIZZAZIONE SOSTEGNO

Una neolaureata con uno stipendio lordo annuo di 17.000 euro pagherà una somma annua complessiva di 28.050 euro (5.610 euro all'anno per cinque anni), rateizzabile, secondo le novità in finanziaria nel corso non più di 5 ma di 10 anni.

- RICONGIUNZIONE (Lex 29/1979) SERVIZI PRESTATI PRESSO I PRIVATI E PERIODI DI DISOCCUPAZIONE LIQUIDATA
- RICONGIUNZIONE (Lex 45/ 1990) CONTRIBUTI PAGATI ALLE CASSE DEI LIBERI PROFESSIONISTI.

Una volta presentata la domanda non si è vincolati al pagamento e vi si può rinunciare.

Le nostre sedi sono a disposizione per la consulenza del caso.



SPOSTAMENTO DAL PLESSO ALLA SEDE

Molti colleghi delle scuole primarie lamentano il fatto di doversi spostare periodicamente per riunioni di vario genere dal plesso sede di servizio alla sede del circolo o dell'i.c., spesso anche molto lontana.

Ricordiamo qui che la riunione di programmazione didattica degli Insegnanti della scuola primaria, prevista con il + 2 in orario di servizio settimanale, dev'essere svolta in incontri collegiali dei docenti interessati. E' necessario stabilire nel POF, come criterio didattico, che siano i docenti che interagiscono sui medesimi alunni a svolgere queste riunioni nel proprio plesso per evitare inutili e costosi spostamenti. Allo stesso modo è bene stabilire che i consigli di interclasse si riuniscano per classi del medesimo plesso e non per classi parallele.

Spesso è il d.s. a decidere questi criteri che poi si trasformano in spese ed oneri aggiuntivi per noi. Con sentenza n. 5701 del 22 marzo 2004, la Cassazione ha affermato che il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria (con sommatoria al normale orario di lavoro), allorché sia funzionale

rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa. La Corte aggiunge che un discorso diverso va fatto, invece, durante il periodo della trasferta. Il tempo impiegato ogni giorno per raggiungere la sede di lavoro non può considerarsi esplicitazione di attività lavorativa vera e propria e pertanto non si somma al normale orario di lavoro salvo diverse previsioni contrattuali. Richiamare questa sentenza può consentire alle nostre RSU di inserire nell'orario il tempo di spostamento.

In alternativa proponete l'uso dei mezzi pubblici al posto della vostra auto che non siete obbligati ad utilizzare.



RIENTRO IN SERVIZIO DOPO IL 30 APRILE

Il personale docente che riprenda servizio d'insegnamento nel periodo successivo al 30 aprile, dev'essere impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima, a condizione che l'assenza abbia avuto una durata continuativa di almeno centocinquanta giorni, ridotta a novanta per le classi terminali.

ART 37 CCNL

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima.

Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.

Nel computo delle assenze (150 o 90 giorni) devono essere presi in considerazione anche periodi di congedo usufruiti per la stessa causa dell'aspettativa e legati a quest'ultima senza soluzione di continuità.

Il carattere continuativo è interrotto se intercalato da periodi di servizio di qualsiasi durata, ivi inclusi i periodi di festività scolastica non compresi da provvedimenti che danno titolo all'assenza.

R.S.U. - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Rinviando a pubblicazioni più tecniche si intende qui esclusivamente chiarire i doveri dei nostri eletti in riferimento alla vita della singola istituzione scolastica. E' l'art 6 del nuovo contratto a definire le competenze delle RSU nelle singole scuole.

Fino al 1993 il rapporto di lavoro dei docenti era regolato dalle norme di diritto pubblico (leggi, ordinanze e circolari) e ogni disaccordo tra docente e d.s. (amministrazione) era affidato al ricorso gerarchico.

A seguito dell'emanazione del D. L. n° 29 del 3 febbraio 1993, inizia la "privatizzazione" del rapporto di lavoro dei docenti, come di tutto il P.I. Da quel momento anche noi siamo soggetti alle norme del Codice Civile e alla contrattazione.

Nella scuola questo cambiamento si realizza a singoli passi fino a quando, proprio come in fabbrica, ci costringono ad eleggere i rappresentanti che, a nome nostro, tratteranno con il d.s. Pur essendo molto critici su questo istituto nella scuola, luogo che per noi non dovrebbe diventare terreno di scontro "di classe" ma solo di cultura e di apprendimento, siamo obbligati a partecipare alle elezioni che, con il voto in ogni singola scuola, pretendono di misurare anche la rappresentatività dei sindacati a livello nazionale. Se non si raggiunge il 5%, tra somma degli iscritti e dei voti alle RSU, si cessa di essere un sindacato rappresentativo, come oggi noi siamo in quanto Federazione Gilda UNAMS, che può svolgere assemblee in orario di servizio e partecipa alle trattative nazionali e a quelle regionali.

Nell'estate 2007 governo Prodi e tutti gli altri sindacati rappresentativi hanno modificato il contratto sulle prerogative sindacali, cercando di eliminare la rappresentatività della Federazione Gilda UNAMS obbligandola a costituire un unico soggetto per poter esistere.

Noi continueremo la battaglia per la democrazia sindacale italiana che, tra l'altro, esclude dalle contrattazioni successive i sindacati che non firmano i contratti nazionali.

I colleghi eletti RSU spesso sono individui di grande generosità ma, qualche volta, esistono anche persone estremamente "interessate" che, riunendosi in casta, (Quanti saranno i vicari eletti anche RSU?) gestiscono potere e fondi alla faccia di chi gira lo sguardo da un'altra parte.

La RSU deve rispettare il ruolo e le funzioni del collegio dei docenti, che definisce la materia didattica. Se viene votata una forma di autoaggiornamento la RSU dovrà contrattarne i compensi, non dichiarare che non esistono i fondi e retribuire i corsi che piacciono tanto ai d.s. !

E' importante anche che venga convocata l'assemblea del personale (meglio se separata tra docenti e ata) per sentire necessità ed esigenze dei colleghi, anche in merito alla ripartizione del FIS e a quanto utile stabilire per lavorare serenamente a scuola, soprattutto dove vige il contratto "secondo il d.s. " che non sempre corrisponde a quello vigente! La RSU deve comunicare con i suoi elettori (anche se la verbalizzazione delle sedute è obbligatoria solo per la sottoscrizione dell'contratto di Istituto o per la sua interpretazione autentica) e portare le decisioni a conoscenza di tutti: i compensi vanno sempre dichiarati alla luce del sole. La RSU deve investire, ogni anno, tutte le risorse disponibili per la didattica, somme che il d.s. può quantificare già a settembre, e deve rispettare i tempi della contrattazione. Un contratto firmato in ritardo serve solo a creare divisione e confusione.

Le nostre RSU non sono mai iscritte allo stesso sindacato del loro d.s., è una particolarità da conoscere per comprendere il motivo per il quale, se proprio dobbiamo scimmiettare la fabbrica, evitiamo almeno di farci rappresentare dal sindacato del nostro "datore di lavoro"!

SANZIONI DISCIPLINARI DOCENTI (ART. 91 CCNL)



Per il personale docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado, continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del decreto legislativo n. 297 del 1994.

2. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali ed in attesa del loro riordino, al fine di garantire al personale docente ed educativo

procedure disciplinari certe, trasparenti e tempestive, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, le Parti regoleranno con apposita sequenza contrattuale l'intera materia.

Può succedere, nel corso della propria carriera, di andare incontro ad un procedimento disciplinare, uno degli strumenti che il d.s. può utilizzare contro di noi, a ragione, a torto o in maniera illegittima. Il D.L. 165/01 ha modificato le norme - risalenti al T.U. 3/57 - assegnando alle PP.AA. "capacità e poteri del privato datore di lavoro" (art. 5, II c.), è il d.s. che nella scuola di servizio riveste questo ruolo.

La materia disciplinare è oggi soggetta a vari tipi di norme:

- civilistiche: quali l'art. 2106 c.c. e l'art. 7 Codice Civile 1, 5 e 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- pattizie: contrattazione collettiva di comparto;
- norme contenute nel T.U. 297/94 – sanzioni - e DPR 3/57 – procedure - fino alla promulgazione della nuova legge di riforma degli organi collegiali per i docenti .

Le sanzioni disciplinari devono:

- avere una motivazione;
- indicare la norma violata;
- contenere la descrizione di fatti specifici, collocati precisamente nello spazio e nel tempo;
- essere messe per iscritto;
- essere adottate previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito (Art 55 D.L. 165/2001)
- rispondere al principio della proporzionalità (art. 2106 C.C.) e della gradualità;
- prevedere il contraddittorio (Art. 7 Statuto dei lavoratori – Lex 300);
- assicurare parità di trattamento (stessa infrazione – stessa sanzione);
- seguire una procedura nota al docente.

Ricordiamo che il diritto di difesa è un "diritto costituzionale inviolabile in ogni stato e grado di procedimento", previsto anche art. 8 della Legge 7/8/1990, n. 241.

In conclusione oggi, per il personale docente si segue ancora in via transitoria il D. L. 297/94, mentre per il personale A.T.A. tutto è già indicato nella contrattazione collettiva. E' il d.s. a decidere quale sanzione proporre o applicare, tenendo conto del grado della colpa, dell'importanza dei doveri violati, dell'entità del danno creato, delle responsabilità e dei comportamenti specifici del docente, con attenzione ad eventuali altri precedenti disciplinari. Per le sanzioni dei docenti, un tempo attribuite al Ministro, la competenza, a

seguito del D.L. 165/2001, è oggi riconosciuta direttamente al Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale che adotterà la sanzione, acquisito, ove previsto, il parere dell'organo collegiale competente.

Se doveste ricevere una contestazione di addebito dal vostro d.s. rivolgetevi subito alla nostra sede che vi indicherà il modo migliore per la difesa e le possibilità di impugnare il provvedimento.

SANZIONI DOCENTI DI RUOLO

- AVVERTIMENTO SCRITTO comminato dal d.s. ;
- CENSURA comminata dal DG dell'USR o suo delegato;
- SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO FINO A UN MESE comminata dal DG dell'USR o suo delegato, sia se si tratta di personale appartenente ai ruoli provinciali che di personale appartenente ai ruoli nazionali, su conforme parere del competente consiglio di disciplina;
- SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO DA OLTRE UN MESE A SEI MESI comminata dal DG dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina;
- SOSPENSIONE DALL'INSEGNAMENTO O DALL'UFFICIO PER UN PERIODO DI SEI MESI ED UTILIZZAZIONE, DOPO LA SOSPENSIONE, IN COMPITI DIVERSI DALL'INSEGNAMENTO comminata dal DG dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina;
- DESTITUZIONE comminata dal DG dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina.

SANZIONI DOCENTI NON DI RUOLO

- AMMONIZIONE comminata dal D.S. o dal DG dell'USR o suo delegato;
- CENSURA inflitta dal D.S. o dal DG dell'USR o suo delegato;
- SOSPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MESE inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato;
- SOSPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE E DALL'INSEGNAMENTO DA UN MESE AD UN ANNO comminata dal DG dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina;
- ESCLUSIONE DALL'INSEGNAMENTO, DA UN ANNO A CINQUE ANNI inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina;
- ESCLUSIONE DEFINITIVA DALL'INSEGNAMENTO inflitta dal D.G. dell'USR o suo delegato, su conforme parere del competente consiglio di disciplina.

L'art. 499 del D.Lgs 297/94, norma le sanzioni previste in caso di ricaduta in uno stesso errore: "In caso di recidiva in un'infrazione disciplinare della *stessa specie* di quella per cui sia stata inflitta la sanzione dell'avvertimento o della censura, va inflitta rispettivamente la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione commessa."

L'art. 503, al quinto comma, stabilisce che "l'organo competente provvede con decreto motivato a dichiarare il proscioglimento da ogni addebito o ad infliggere la sanzione *in conformità al parere* del consiglio di disciplina del Consiglio Scolastico Provinciale o del Consiglio di Disciplina del CNPI, a seconda che trattasi di personale docente di scuola

materna, elementare e media, ovvero, di personale docente degli istituti e scuole di istruzione secondaria superiore e di personale appartenente a ruoli nazionali, salvo che non ritenga di disporre in modo *più favorevole* al dipendente”.

I procedimenti disciplinari e le adunanze dei Consigli di disciplina devono attenersi a quanto disposto dal DPR 3/57, il docente può presentare memorie e può farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale.

Trattandosi di provvedimenti disciplinari dell'Amministrazione, nel caso sia palese una lesione dei diritti, è possibile fare ricorso all'autorità giudiziaria. Il tempo di sospensione dall'insegnamento viene detratto dal computo dell'anzianità di carriera. Il servizio svolto in quell'anno non viene computato ai fini della progressione economica e dell'anzianità richiesta per l'ammissione ai concorsi direttivi ed ispettivi, nei confronti dei docenti che abbiano riportato in quell'anno sanzioni disciplinari superiori alla censura.

L'art. 507 del D.Lgs 297/94, per quanto in esso non detto, indica che siano applicate, per quanto compatibili, “le norme in materia disciplinare degli impiegati civili dello Stato” (DPR 3/1957).

Con sentenza n. 10201 del 27 maggio 2004, la Cassazione ha affermato che il datore di lavoro deve portare a conoscenza dei lavoratori, preventivamente, mediante affissione, in luogo accessibile a tutti, il codice disciplinare, pena l'illegittimità della sanzione irrogata.

La Circolare n. 72 del dicembre 2006 del MIUR ha chiarito, tra l'altro, i procedimenti riferiti alle sanzioni disciplinari nel comparto scuola.

In sintesi

- Il personale scolastico deve attenersi alla deontologia professionale espressa dalla legge e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro.
- L'Amministrazione scolastica deve garantire che gli strumenti di controllo, prevenzione e repressione dei comportamenti che hanno rilevanza disciplinare siano utilizzati, in applicazione della normativa vigente, con rigore, tempestività ed efficacia.
- Censura e l'avvertimento scritto prevedono termini di 10 giorni dopo la contestazione di addebito (richiesta di spiegazioni, non è una sanzione), ai sensi dell'articolo 101, comma 1, del D.P.R. n. 3/57, recante lo Statuto degli impiegati civili dello Stato, come richiamato dall'articolo 507 del D.L. 297/94. Tale termine può essere ridotto fino a due giorni per il personale docente a tempo determinato (cfr., articolo 538 del D.L. 297/94).
- Per le altre sanzioni, il termine è di 20 giorni dalla notifica della contestazione, se trattasi di personale docente a tempo indeterminato; di 10 giorni, per quello a tempo determinato (cfr., rispettivamente, l'articolo 105 del D.P.R. 3/57, che è richiamato dall'articolo 507 del D.L. 297/94, e l'articolo 538 del D.L. 297/94).

Per quanto riguarda i termini entro i quali va intrapresa e conclusa l'azione disciplinare esistono differenti casi.

Procedimenti disciplinari prodotti da giudizio penale

- Qualora sia intervenuta sentenza penale definitiva di condanna, i termini per iniziare ovvero riassumere l'azione disciplinare, e per portare a termine il procedimento, per tutte le categorie di personale, sono quelli dettati dall'art. 5, 4° comma della legge 27.3.01 n. 97, contenente le “Norme sul rapporto tra procedimento penale e disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle

amministrazioni pubbliche”: rispettivamente, novanta giorni dalla comunicazione della sentenza e i successivi centottanta giorni. La Corte costituzionale, con sentenza 21-24 giugno 2004, n. 186 (Gazz. Uff. 30 /06/ 2004, n. 25 – Prima serie speciale), ha dichiarato l’illegittimità del comma 3, dell’articolo 10 della legge 97/2001, nella parte in cui prevede, per i fatti commessi anteriormente alla data di entrata in vigore della legge medesima, “l’instaurazione dei procedimenti disciplinari entro centoventi giorni dalla conclusione del procedimento penale con sentenza irrevocabile di condanna, anziché entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all’amministrazione o all’ente competente per il *procedimento disciplinare*”.

Procedimenti disciplinari non prodotti da procedimenti penali.

- La contestazione degli addebiti va effettuata “tempestivamente”, e comunque entro un termine congruo in relazione alle circostanze in cui l’Amministrazione è venuta a conoscenza dell’infrazione.
- Se viene disposta, per gravi motivi, la sospensione cautelare facoltativa, in applicazione del combinato disposto degli artt. 506, 507 del D.Lvo 16.4.1995, n. 297 e 92 del D.P.R. 10.1.1957, n. 3 il relativo procedimento disciplinare deve essere instaurato - perentoriamente - entro il termine di quaranta giorni dalla data in cui è stato comunicato il decreto di sospensione.
- Per i docenti è ancora vigente quanto previsto dall’art. 120 del D.P.R. 10.1.1957, n. 3. che prevede la “estinzione del procedimento” quando siano decorsi novanta giorni dall’ultimo atto “senza che nessun ulteriore atto sia stato compiuto”. Il termine si interrompe ogniqualvolta, prima della sua scadenza, venga adottato un atto, anche interno, proprio del procedimento disciplinare (ad esempio, la richiesta di ulteriori atti ed informazioni all’Amministrazione da parte del Consiglio di disciplina).

Una volta che vi sia stata comminata una sanzione avete due possibilità.

In caso riconosciate il vostro torto e siate indifendibili attendete due anni (cinque nei casi più gravi) e poi presentate la seguente richiesta:

Al Dirigente scolastico

Oggetto: istanza di riabilitazione, ex art. 501 D.L. 297/94.

La/il sottoscritta/o, nata/o a, il,
Docente con contratto a TI presso questo Istituto, chiede, ai sensi e per effetto della
norma in oggetto, che venga convocato, in quanto trascorso il periodo stabilito, il
Comitato per la valutazione del servizio e attivata la conseguente procedura di
riabilitazione dalla sanzione disciplinare di, inflitta da
....., prot. del
.....

Distinti saluti.

(Luogo e data) FIRMA

In caso di evidente ingiustizia o di procedura illegittima potete impugnare la sanzione con le procedure stragiudiziali (conciliazione – arbitrato) o con un'azione giudiziale attraverso il giudice ordinario, anche con procedura d'urgenza (Art 700 CPC), solo dopo aver esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione, che può essere attuato, o presso l'Ufficio Scolastico Provinciale (conciliazione negoziale) o presso la Direzione Provinciale del Lavoro (conciliazione collegiale) oppure davanti all'Arbitro (conciliazione arbitrale).

Potete anche contestualmente, essendo ancora oggi pienamente funzionanti le commissioni disciplinari, dell'Amministrazione scolastica, inoltrare ricorso al MPI entro 30 giorni dall'applicazione della sanzione. La C.M. 6155 del 17/07/01 ha fornito alcune opportune indicazioni sullo svolgimento dei ricorsi gerarchici ed ha precisato che, ferma restando la decisione formale del Ministro, i ricorsi devono essere inoltrati agli Uffici scolastici regionali, previa istruttoria da parte dell'U.S.P. La richiesta del parere al CNPI sarà formulata dall'Ufficio Regionale, che predisporrà successivamente il decreto con la decisione, che verrà quindi inoltrato al Ministro per la firma.

La nostra associazione potrà seguirvi in questo iter complicato, rappresentarvi davanti al d.s. e durante il tentativo obbligatorio di conciliazione. In alcuni casi potrete essere indirizzati ad un legale del lavoro convenzionato.



SEZIONI PRIMAVERA

Le sezioni primavera devono avere proprio personale docente/educativo, assunto con contratto, e **non possono servirsi dei docenti di ruolo della vicina scuola statale dell'infanzia**. Esse sono istituite come ampliamento dell'offerta formativa ma non hanno organico di personale e non possono disporre di Insegnanti/educatori presi a

prestito dalla scuola statale.

Visto che per le sezioni "primavera" costituite in una scuola statale dell'infanzia non è prevista alcuna assegnazione di docenti o di altro personale, è consigliabile non prendersi alcun impegno in questo senso e non derogare alla norma con delibere collegiali fantasiose che rimettono in gioco il tanto criticato "anticipo" della Moratti.

L'Accordo sancito dalla Conferenza unificata il 14 giugno 2007, permette di partecipare ai progetti di offerta educativa integrata e sperimentale per bambini tra i 24 e i 36 mesi di età (sezioni primavera-ponte) solamente alle scuole statali, comunali o paritarie. Le scuole non paritarie, secondo quanto previsto dall'Accordo per l'organizzazione qualificata del servizio e in coerenza con i Regolamenti comunali o regionali relativi ai servizi per la prima infanzia, possono organizzare questo servizio, con preventiva autorizzazione comunale, ma non farsene carico con proprio personale.

Il finanziamento delle "sezioni primavera" è stato accordato anche dal nuovo Governo che intende raggiungere l'obiettivo del 33% di diffusione dei servizi all'infanzia previsto dall'Unione Europea per il 2010.

SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DOCENTE



Non è un provvedimento disciplinare ma è prevista per comportamenti particolarmente gravi e contrari ai doveri d'ufficio, ha lo scopo di tutelare gli alunni, ma deve sempre consentire la difesa dell'interessato ed essere un provvedimento provvisorio, suscettibile di essere revocato in caso di esito favorevole del procedimento penale o disciplinare. Esclusi i dipendenti appartenenti ai ruoli del personale ata, nei cui confronti valgono le disposizioni contenute negli articoli 89 e seguenti del CCNL, Comparto scuola, vigente, per il personale docente ed educativo la

materia in questione è disciplinata dagli articoli 91-99 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato, di cui al D.P.R. n. 3 del 1957, già citato, in virtù dell'esplicito rinvio operato dall'articolo 506 del D.L. 297/94, nonché dalla legislazione successiva applicabile a tutti i pubblici dipendenti.

Esistono due tipi di intervento cautelare: la sospensione obbligatoria e quella facoltativa che vengono comminate dal direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale o da altro dirigente da lui specificatamente delegato.

Per ragioni di particolare urgenza il comma 4 dell'art. 506 del 297 prevede una "norma di chiusura" che, in deroga alle regole indicate prima, stabilisce che la sospensione cautelare possa essere disposta dal direttore didattico o dal preside" (dirigente scolastico) sentito il collegio dei docenti per il personale docente, salvo convalida da parte dell'autorità competente cui il provvedimento dovrà essere immediatamente comunicato.

In mancanza di convalida entro il termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione si intende revocato di diritto.

La sospensione è obbligatoria quando:

- sia stata emessa dall'autorità giudiziaria procedente una misura cautelare restrittiva della libertà personale (art. 91, comma 1, seconda parte, D.P.R. n. 3/57, citato);
- il dipendente, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 97/2001, già citata, sia stato condannato anche non definitivamente, e ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuni reati tassativamente indicati: peculato, concussione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari e corruzione di persona incaricata di pubblico servizio.

In questi casi l'adozione del provvedimento cautelare è del tutto svincolata da qualsiasi valutazione dell'Amministrazione che deve per forza comminarla.

La sospensione cautelare è facoltativa in due casi:

- quando il dipendente è sottoposto ad un procedimento penale per un reato particolarmente grave (art. 91, comma 1, prima parte, D.P.R. n. 3/57, citato);
- quando ricorrono gravi motivi, indipendentemente dalla loro rilevanza penale, "anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare" (art. 92, comma 1, D.P.R. n. 3/57, cit.).

La valutazione in ordine alla gravità dei motivi è rimessa al prudente apprezzamento dell'organo competente ad adottare il provvedimento, è ovvio che il docente potrà essere allontanato in casi gravissimi conseguenze di comportamenti illegittimi e contrari alla funzione rivestita (violenza sessuale).

SOSTEGNO - HANDICAP

Mentre i posti degli Insegnanti di sostegno diminuiscono aumentano le sentenze che attribuiscono maggiori ore di sostegno agli alunni portatori di handicap per garantire loro il diritto di studio.

Ricordiamo che utilizzare il docente di sostegno per la sostituzione di colleghi assenti è una pratica estremamente lesiva dei diritti dell'alunno diversamente abile e della sua classe.

Alla luce dei principi della Legge Quadro 104, considerando che l'Insegnante di sostegno è contitolare della classe in cui è inserito l'alunno portatore di handicap, non è possibile che venga destinato a supplenze quando ha programmato attività di integrazione scolastica con l'alunno o con la classe, sia se in compresenza che da solo.

Gli Enti Locali sono spesso inadempienti rispetto alla loro funzione relativa all'handicap nella scuola e spesso non attivano alcuna forma di assistenza comunale, ai sensi del DPR 616/77 e della Legge 104/92, art. 13, comma 3.

Non è compito dei docenti compiere interventi di mera assistenza. In presenza di alunni con minorazioni fisiche e sensoriali, o tali che ne riducano o impediscano l'autonomia e la comunicazione, in assenza di collaboratori scolastici disposti ad accedere alle incentivazioni, è compito dei Comuni nominare assistenti e accompagnatori ed attivare, come ribadito dalla Nota Ministeriale del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 30 novembre 2001, l'assistenza di base agli alunni in situazione di handicap.

VICARIO E COLLABORATORI DEL D.S.

Con l'attribuzione ai d.s. della dirigenza scolastica, la disciplina delle "collaborazioni" è cambiata.

L'art. 25, comma 5, del Decreto L.vo 165/2001 (che ha recepito l'art. 25-bis del Decreto L.vo 59/98, attuativo dell'art. 21, comma 16, della Legge 59/97), ha sancito che: **"Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti..."**

Il contratto limita a due i collaboratori che il d.s. si può scegliere, vicario compreso.

L'articolo 459, commi 3, 4 e 5, del D.L. 297/94, stabilisce che: *" I docenti di scuola media, di istituti comprensivi, di istituti di istruzione secondaria di secondo grado e di istituti comprensivi di scuole di tutti i gradi di istruzione possono ottenere l'esonero quando si tratti di istituti e scuole con almeno cinquantacinque classi, o il semiesonero quando si tratti di istituti e scuole con almeno quaranta classi.*

L'esonero o il semiesonero dall'insegnamento può essere anche disposto sulla base di un numero di classi inferiore di un quinto rispetto a quello indicato nei precedenti commi, quando si tratti di scuole o istituti funzionanti con plessi di qualunque ordine di scuola, sezioni staccate o sedi coordinate.

Negli istituti e scuole che funzionino con sezioni staccate o sedi coordinate, fermi restando i criteri sopra indicati, l'esonero o il semiesonero può essere disposto nei confronti dei docenti addetti alla vigilanza delle predette sezioni staccate o sedi coordinate, anche se essi non siano tra i docenti individuati ai sensi del comma 1".

Il Contratto d'Istituto che regola la distribuzione del fondo dell'Istituzione Scolastica deve stabilire i compensi dei due collaboratori che non sono cumulabili con il pagamento delle funzioni strumentali al P.O.F.

Nella scuola di oggi non esiste alcun "fiduciario", Il collega che si occupa delle incombenze burocratiche del Plesso, un coordinatore di Plesso insomma, non può essere considerato un'emanazione della dirigenza, un superiore gerarchico o un caporale, non ha alcuna funzione di controllo e risponde a chi lo elegge.

Pretendete che sia eletto dal collegio e, trovando qualche valenza didattica al suo lavoro, potrà essere ricompensato con il FIS.

Se lo dovesse scegliere il d.s. potete rivolgervi alle nostre sedi e segnalare la violazione contrattuale.

VIGILANZA SUGLI ALLIEVI E RESPONSABILITA' CIVILE

La responsabilità dei docenti deriva da norme legislative e contrattuali (art. 2048 del Codice Civile riguardante la responsabilità dei precettori - art. 61 della L. 11 luglio 1980 n. 312 sulla responsabilità patrimoniale del personale direttivo, docente educativo e non docente.)

Nel contratto vigente si stabilisce che "per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi" (Art 27, comma 5)

Un cenno alla vigilanza è presente anche nell'art. 10 lettera a) del Testo Unico delle disposizioni vigenti in materia di istruzione n. 297 /94 che dà mandato al Consiglio di circolo o di istituto di deliberare sull'adozione del regolamento interno che " deve stabilire le modalità per la vigilanza degli alunni durante l'ingresso e la permanenza nella scuola, nonché durante l'uscita dalla medesima ".

Le datate disposizioni previste dall'art. 350 del Regio Decreto n. 1297 del 1928 sugli specifici obblighi di sorveglianza degli insegnanti elementari che recitava : *"Il maestro deve trovarsi non meno di 10 minuti prima dell'inizio delle lezioni, per assistere all'ingresso dei suoi alunni; deve sorvegliare gli alunni stessi durante il tempo destinato alla ricreazione e alla refezione, .deve rimanere nella scuola finché i suoi alunni ne siano usciti."* non è più applicabile dal Contratto del1995, in attuazione di quanto disposto dall'art. 72 del D.L. n. 29 /1993.

I docenti delle scuole, private e pubbliche rientrano nella definizione dei cosiddetti "precettori " e sono responsabili dei danni cagionati dagli allievi, ovviamente solo nel tempo in cui siano sottoposti alla loro vigilanza. - Art. 2048, secondo comma, C.C.: "I precettori e coloro che insegnano un mestiere o un'arte sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei loro allievi e apprendisti nel tempo in cui sono sotto la loro vigilanza" –

E' una responsabilità che i docenti delle scuole statali e pubbliche condividono con l'Amministrazione per quanto previsto dalla Costituzione (Art 28), in ogni caso.

La responsabilità del docente è però "aggravata" perché si basa sulla presunzione di "culpa in vigilando", cioè di una disattenta osservanza dell'obbligo di sorveglianza sugli allievi che **si può disconoscere solo provando di non aver potuto impedire il fatto perché imprevedibile o fortuito e di aver adottato preventivamente ogni misura atta ad evitare danni.**

La condotta omissiva colposa ai sensi dell'art. 2043 C.C., causa di danno ingiusto subito dall'allievo, è caratterizzata dalla violazione dello specifico obbligo del docente di impedire l'evento e di vigilare sui minori affidati alle sue cure durante l'orario scolastico (Cass. Sez. III, 10 febbraio 1999, n. 1135).

E' perciò importante non abbandonare mai gli alunni in classe da soli e, se ci si deve allontanare, è bene affidarli al bidello, per qualche minuto. Bisogna sempre ricordare che, una volta accolto un alunno in classe, gli obblighi di vigilanza, che di solito sono dei genitori, si trasferiscono al docente per tutto il tempo dell'orario scolastico in ogni attività di insegnamento (lezioni frontali, interventi didattici, assistenza alla mensa, intervallo, visite guidate) e durante i cinque minuti precedenti l'inizio delle lezioni in cui devono essere presenti in classe. I docenti sono responsabili anche quando singoli alunni o gruppi, anche di classi diverse, siano ad essi espressamente affidati per svolgere attività curricolare o extra-curricolare, sia durante l'orario d'obbligo che per attività aggiuntive di insegnamento deliberate dal collegio docenti.

La responsabilità degli insegnanti e della scuola ha però limiti temporali e spaziali: terminato l'orario e fuori dall'ambito scolastico, la responsabilità (sotto ogni aspetto) è a carico di chi esercita la patria potestà.

L'obbligo della sorveglianza dura per tutto il tempo dell'affidamento dell'alunno all'istituzione scolastica (Cassazione civile, sez. I, 30 marzo 1999, n. 3074) cioè dal momento dell'ingresso nei locali e pertinenze della scuola sino a quello dell'uscita, compreso anche il tempo dell'eventuale trasporto degli alunni casa - scuola e viceversa, se organizzato dall'istituto (Cassazione civile, sez. III, 5 settembre 1986, n. 5424).

La responsabilità della P.A. artt. 2043 /2048 C.C., prosegue anche al di fuori dell'orario scolastico, se è stato approvato l'ingresso anticipato nella scuola o la sosta successiva (Cassazione civile, sez. III, 19 febbraio 1994, n. 1623).

Il ritardo, anche non comunicato, o l'assenza dell'Insegnante in servizio in una classe non costituisce fonte di responsabilità per il docente, perché è " compito della direzione scolastica provvedere comunque ad affidare gli alunni ad altro personale (anche ausiliario) nei momenti di precaria e temporanea assenza dell'Insegnante " (Corte dei Conti , Sez. I 26 marzo 1992 n. 86) .

Per quanto riguarda l'intervallo , la Corte dei Conti ha confermato la sussistenza della responsabilità di un professore per colpa grave in vigilando per il danno derivante all'amministrazione scolastica dall'incidente occorso ad un alunno durante la ricreazione mentre giocava con i compagni al lancio del cancellino "(Corte dei Conti , Regione Piemonte 11 ottobre 1999 n. 1590).

La scienza giuridica è estremamente severa nel valutare la responsabilità degli insegnanti, per questo tutti i nostri associati sono automaticamente assicurati per la responsabilità civile in caso di azione di rivalsa da parte della pubblica amministrazione condannata a risarcire danni subiti da minori .

A seguito del riconoscimento della personalità giuridica e con il conferimento della qualifica dirigenziale ai d.s. anche i capi d'Istituto rispondono del mancato rispetto degli obblighi organizzativi, di controllo e di custodia (ex art. 2043 e 2051 c.c.). Fra i compiti del Capo d'Istituto (ex art. 25 D.L. N. 165/2001) non rientrano compiti di vigilanza sugli alunni ma compiti organizzativi di amministrazione e di controllo sull'attività degli operatori scolastici.

E' sempre bene segnalare per iscritto situazioni di pericolo, prima che accadano fatti gravi. Il d.s. è, infatti, tenuto a garantire la sicurezza della scuola, attraverso l'eliminazione di qualsiasi fonte di rischio, adottando al riguardo tutti quei provvedimenti organizzativi di sua competenza o, se necessario, sollecitando l'intervento di coloro sui quali i medesimi incombono.

La responsabilità del dirigente scolastico, ex art. 2043 C.C., riguarda le carenze organizzative a lui attribuibili come: non aver eliminato fonti di pericolo, non aver regolamentato ingresso ed uscita degli alunni, non aver regolamentato l'avvicendamento degli insegnanti nelle classi o il controllo degli studenti negli intervalli e nelle mense. Un'ulteriore responsabilità del d.s. deriva dall'art. 2051 C.C. quando non abbia adeguatamente custodito oggetti ed attrezzature a lui affidati che possano provocare danni sia al personale che opera nella scuola che agli alunni ed ai terzi che frequentano per varie ragioni i locali scolastici.

E' opportuno che il docente che ravvisi una situazione di pericolo per sé stesso o per i propri alunni scriva immediatamente al d.s., chiedendogli di garantire la propria incolumità fisica e quella degli alunni: il dirigente scolastico, nella scuola autonoma, ha, infatti, le precise responsabilità del datore di lavoro e può essere chiamato a rispondere di qualsiasi danno fisico, morale e biologico che, nell'esercizio della propria funzione, venga causato ai docenti. Ricordate che il Responsabile per la sicurezza della scuola, da non confondere con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), è il dirigente scolastico.

INDICE

<i>INTRODUZIONE DEL COORDINATORE NAZIONALE</i>	pag. 2
ACCESSO AGLI ATTI E TRASPARENZA	pag. 3
AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE	pag. 4
ANNO DI FORMAZIONE , PERIODO DI PROVA E FORMAZIONE IN INGRESSO	pag. 5
ASPETTATIVA	pag. 6
ASSEGNAZIONE DEI DOCENTI ALLE CLASSI	pag. 10
ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE	pag. 12
ASSEMBLEA SINDACALE	pag. 13
ASSENZE INGIUSTIFICATE DAL SERVIZIO	pag. 14
ASSENZE PER MALATTA	pag. 15
ASSISTENZA CREDITIZIA	pag. 19
ASSISTENZA FISCALE	pag. 19
AUTONOMIA	pag. 20
BUONUSCITA E TFR	pag. 21
CALENDARIO SCOLASTICO NAZIONALE	pag. 22
CESSAZIONI 2008 – PENSIONE	pag. 23
CLASSI SOVRAFFOLLATE	pag. 29
COLLEGIO DEI DOCENTI	pag. 30
CONGEDI STRAORDINARI	pag. 31
CONSIGLIO DI CIRCOLO O D'ISTITUTO	pag. 32
CONSIGLIO DI CLASSE, INTERSEZIONE E DI INTERCLASSE	pag. 33
LA NOSTRA COSTITUZIONE	pag. 34
DIRITTO DI SCIOPERO	pag. 34
ENAM	pag. 35
FERIE E FESTIVITA'	pag. 36
F.I.S. – FONDO ISTITUZIONE SCOLASTICA	pag. 37
FUNZIONI STRUMENTALI - EX FUNZIONI OBIETTIVO	pag. 38
GRADI DI PARENTELA	pag. 39

INCARICHI AGGIUNTIVI	pag. 40
INTERVALLO	pag. 40
MATERNITÀ' E PATERNITA' DOCENTI	pag. 40
MATERNITA' E ALLATTAMENTO	pag. 42
MOBBING	pag. 43
MOBILITA'	pag. 44
OBBLIGHI DI SERVIZIO DOCENTI	pag. 45
OBBLIGO DI SERVIZIO DEI DOCENTI DURANTE IL PERIODO ESTIVO	pag. 51
ORA DI RICEVIMENTO	pag. 51
ORE AGGIUNTIVE	pag. 52
ORE ECCEDENTI L'ORARIO DI CATTEDRA	pag. 53
PART-TIME	pag. 53
PERMESSI BREVI	pag. 55
PERMESSI RETRIBUITI	pag. 55
P.O.F. – PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA	pag. 58
REGISTRO DI CLASSE – REGISTRO PERSONALE	pag. 59
RELIGIONE – MESSE – ATTI DI CULTO – CROCEFISSO	pag. 59
RICOSTRUZIONE CARRIERA - COMPUTO/RIUNIONE/RISCATTO/RICONGIUNZIONE	pag. 60
SPOSTAMENTO DAL PLESSO ALLA SEDE	pag. 61
RIENTRO IN SERVIZIO DOPO IL 30 APRILE	pag. 62
R.S.U. - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	pag. 63
SANZIONI DISCIPLINARI DOCENTI (ART. 91 CCNL)	pag. 64
SEZIONI PRIMAVERA	pag. 68
SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DOCENTE	pag. 69
SOSTEGNO – HANDICAP	pag. 70
VICARIO E COLLABORATORI DEL D.S.	pag. 70
VIGILANZA SUGLI ALLIEVI E RESPONSABILITA' CIVILE	pag. 71

**GILDA DEGLI INSEGNANTI
SEDE NAZIONALE**

Corso Trieste n. 62 – scala A,
int. 00198 ROMA
TEL 06 8845005
FAX 06 84082071
www.gildains.it

**GILDA DEGLI INSEGNANTI
SEDE PROVINCIALE**

**© 2008 Gilda degli insegnanti
ROMA**

GILDA DEGLI INSEGNANTI

Corso Trieste, 62, 00198 Roma

Tel 06 8845005 / 06 8845095 - Fax 06 84082071

www.gildains.it - email: gilda.nazionale@gildains.it