



**Centro Studi per la Scuola Pubblica - PADOVA**

via Cavallotti 2 - Padova . tel 049692171 - fax 0498824273

email: [info@cesp-pd.it](mailto:info@cesp-pd.it) - [www.cesp-pd.it](http://www.cesp-pd.it)

IL CESP è riconosciuto dal MIUR come ENTE FORMATORE (D.M. 25/07/2006 prot. 869)  
CORSO DI AGGIORNAMENTO per tutto il personale dirigente, docente ed ausiliario della scuola, l'iscrizione è gratuita, la partecipazione rientra nelle giornate di permesso per aggiornamento ai sensi dell'art. 64 del CCNL 29/11/2007

## **CORSO di AGGIORNAMENTO REGIONALE**

# **Il D.L. Brunetta: gli effetti nella scuola**

**giovedì 7 aprile dalle ore 15.00 alle ore 18.30**

**Aula Magna I.I.S. "Mattei"**

**Via L. Traverso, 6 - Conselve (PD)**

### **PROGRAMMA E RELATORI**

Ore 15.00/15.30: registrazione dei partecipanti

Ore 15.30 - 16.00

**Mariateresa De Santis**, FLC CGIL Padova

**'Sanzioni disciplinari al personale della scuola'**

Ore 16.00 - 16.30

**Renata Mosca**, FGU Gilda degli Insegnanti Padova

**'La contrattazione d'istituto'**

Ore 16.30 - 16.45

Pausa caffè

Ore 16.45 - 17.15

**Carlo Salmaso**, Cobas Scuola Padova

**'Meritocrazia e valutazione'**

Ore 17.15 - 18.30

**Dibattito e Conclusioni**

introduce e coordina il dibattito **Andrea Chierogato**,

insegnante di scuola superiore, ex docente SSIS

Verrà rilasciato l'idoneo attestato di frequenza ai sensi della normativa vigente

L'iscrizione si effettua all'apertura del convegno, per adesioni preliminari:

CESP, via Cavallotti 2 - 35100 PADOVA - FAX 049 8824273 - EMAIL : [info@cesp-pd.it](mailto:info@cesp-pd.it)

Il convegno è stato realizzato grazie alla collaborazione di :

CESP, via Manzoni 155 - Roma e Comitato Genitori ed Insegnanti per la Scuola Pubblica di Padova

## ORDINE E DISCIPLINA

Sono anni che viene gettato fango contro la scuola pubblica, in particolare nei confronti del corpo insegnante, investendo con gli schizzi tutto il personale che vi opera; i termini più abusati sono fannulloni, assenteisti, sessantottini, persone che inculcano.

A questo sproloquiare da bar, si aggiunge il disquisire di dotti pedagogisti alla Mastrocola che si prodigano a decantare il male della scuola pubblica, da cui si può uscire solo a partire dal disconoscere che è la scuola di tutti e per tutti, così come ci indica il dettato costituzionale.

Sono forse tutti improvvisamente impazziti?

No, sono parte di una prospettiva delineata oltre un decennio fa, che nel mentre si propone di estirpare l'egualitarismo in tutte le sue declinazioni nella scuola, la vuole contemporaneamente ridisegnare come fosse un'azienda produttrice di un servizio standardizzato da offrire sul mercato al miglior offerente.

I materiali che vi proponiamo per questo incontro di aggiornamento segnalano alcuni passaggi emblematici del progetto sopra sintetizzato: ampi poteri ai dirigenti scolastici, erosione della contrattazione sindacale, struttura premiale per le scuole ed il personale.

Per capire ciò che sta succedendo, forse è utile richiamare alcune recenti tappe.

**Ottobre 2009:** la legge Brunetta sancisce per tutto il pubblico impiego il principio della retribuzione in base alla performance individuale e annuncia un decreto ad hoc che ne stabilirà le modalità di misurazione. Qualunque sia il criterio, si dovrà comunque distribuire il salario accessorio in questo modo: 25% dei docenti fannulloni a priori (nessun salario accessorio), 25% fascia alta (prendono il 50% del salario accessorio), 50% fascia media (si dividono il restante 50% del salario accessorio).

**Novembre 2010:** la Gelmini annuncia che vengono avviate delle sperimentazioni in alcune province (in entrambe le prove INVALSI hanno un ruolo centrale) in modo da individuare "in collaborazione con il corpo docente" le modalità migliori del merito; intanto CGIL-CISL-UIL firmano il contratto per le scuole private: è prevista la differenziazione di carriera per i docenti.

**Dicembre 2010 – febbraio 2011:** gli insegnanti respingono in massa le sperimentazioni proposte dal ministero; centinaia di Collegi Docenti interpellati dicono NO all'unanimità o a larghissima maggioranza; è una sconfitta bruciante per il MIUR.

**Febbraio 2011:** esce il decreto applicativo della Brunetta (Art. 3: viene vietata «la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi» degli incentivi salariali), sarà infatti il Ministero dell'Istruzione, insieme alla Commissione per la valutazione del Pubblico Impiego (una Commissione istituita dall'art. 13 della legge Brunetta), a stabilire «le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance» (Art. 5).

Qualcosa però si intuisce:

- **Art. 2 c. 2:** i criteri di misurazione saranno «*strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dell'attività e dei servizi*: si farà ricorso a questionari di gradimento rivolti sia agli studenti che alle famiglie.
- **Art. 2 c.3 :** per la misurazione della performance la condizione è che «*le istituzioni assicurano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance*».
- **si capisce inoltre che, benché non siano citati esplicitamente, i risultati delle prove INVALSI giocheranno un ruolo predominante** («*Gli obiettivi del personale docente [...] sono individuati [...] tenendo conto dei risultati di apprendimento*»)
- la valutazione sarà inoltre collegata al «*contributo della performance individuale all'istituzione scolastica di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e relazionali*» (Art.7)

**Febbraio 2011:** esce il Decreto Milleproroghe che prevede una ristrutturazione dell'apparato nazionale di valutazione così articolato:

? INDIRE: con funzioni di sostegno al miglioramento e all'innovazione didattica

? INVALSI: con funzioni di predisposizioni delle prove standard

? corpo ispettivo: viene riorganizzato ampliandone le funzioni "finalizzate alla valutazione della scuola", anche se l'organico resta uguale (circa 300 ispettori per il territorio nazionale),

Entro 60 giorni sarà emanato un regolamento in base al quale, finalmente, si saprà in base a cosa saranno conteggiati gli stipendi dei docenti italiani.

**IL QUADRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI****Normativa di riferimento e ruolo del contratto**

La conseguenza più evidente delle modifiche che il decreto legislativo 150/2009 ha apportato al sistema disciplinare nel pubblico impiego è la grande confusione che ha determinato nel quadro legislativo.

Infatti per effetto delle abrogazioni contenute nel decreto e del mancato rinnovo del CCNL la situazione che si viene a creare determina grande incertezza rispetto alle norme vigenti e conseguentemente un forte aumento del contenzioso. Il contratto avrebbe dovuto stabilire i criteri per definire il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono nel rispetto del principio di "gradualità e proporzionalità", senza possibilità di riduzione della sanzione. Per effetto del blocco del rinnovo dei contratti stabilito dalla legge 122/2010 questa possibilità è venuta meno.

I riferimenti normativi allo stato risultano essere i seguenti:

<b>Norma</b>	<b>Oggetto</b>
Decreto legislativo 165/2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Decreto legislativo 150/2009	Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
DPR n. 3/1957	Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.
Decreto legislativo 297/1994	Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.
CCNL 2006-2009 comparto scuola	
CCNL area V° Dirigenza scolastica 15/07/2010	
Circolare Funzione Pubblica n. 9/2009	D.Lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di procedimento disciplinare e rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale - prime indicazioni circa l'applicazione delle nuove norme.
Circolare MIUR n. 88/2010	Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
Circolare Funzione Pubblica n. 14/2010	D.Lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.

**SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DOCENTE (1)**

<b>Sanzione (2)</b>		<b>Competenza</b>	<b>La sanzione è inflitta per...</b>
<b>Avvertimento scritto</b>		Dirigente scolastico	mananze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 D.Lgs.297/94)
<b>Censura</b>		Dirigente scolastico	mananze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 D.Lgs.297/94)
<b>Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese (3)</b>	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;</li> <li>- violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;</li> <li>- avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza. (art. 494 D.Lgs.297/94)</li> </ul>
	Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (3)</b>	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs.165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D.Lgs.165/2001)</li> </ul>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (3)</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 D.Lgs.165/2001)</li> </ul>
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	
<b>Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi</b>		Ufficio procedimenti disciplinari (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;</li> <li>- uso dell'impiego ai fini di interesse personale;</li> <li>- atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;</li> <li>- abuso di autorità (art. 495 D.Lgs.297/94)</li> </ul>

Sanzione (2)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento</b>		Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 D.Lgs.297/94)
<b>Destituzione</b>		Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione; - per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie; - per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza; - per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi; - per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio; - per gravi abusi di autorità. (art. 498 D.Lgs.297/94)
<b>Licenziamento disciplinare (5)</b>	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari (4)	- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)
	Senza preavviso		- falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)

**NB:** Per il personale docente trovano applicazione le disposizioni contenute nel D. Lgs. 297/94 in quanto il decreto Brunetta prevede la sopravvivenza, fino ai prossimi rinnovi contrattuali, delle sanzioni non incompatibili con i contenuti del decreto stesso.

## Note alla tabella

(1) Per l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 297/94, ed elencate nella tabella, anche ai docenti con contratto a tempo determinato, vedi la parte relativa a "*I punti controversi*"

(2) Le **sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri** previsti dal CCNL 29/11/07, dal D.Lgs. 297/94, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D.Lgs. 150/09.

**Recidiva:** In caso di recidiva in una 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. In caso di recidiva in una infrazione della stessa specie di quella per la quale sia stata inflitta la sanzione:

- la sospensione dall'insegnamento fino a un mese;
- la sospensione dall'insegnamento da oltre un mese a sei mesi;
- la sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento, va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima. Nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la sanzione prevista per l'infrazione commessa può essere aumentata sino a un terzo. (D.Lgs. 297/94 art. 499)

**Riabilitazione** Trascorsi due anni (o cinque anni nel caso di sospensione dall'insegnamento per un periodo di sei mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento) dalla data in cui è stata inflitta la sanzione, può essere chiesta la riabilitazione. Se la richiesta è accolta il docente è riabilitato e gli effetti della sanzione, con esclusione di quelli retroattivi, sono resi nulli. (D. Lgs. 297/94 art. 501).

Il D.Lgs.150/09 ha abrogato l'articolo del testo unico relativo ai procedimenti di riabilitazione, mantenendo in vigore solo l'articolo che prevede l'istituto. Quindi allo stato non sono più definite le modalità con cui si può accedere alla riabilitazione.

(3) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a secondo della loro entità, dal D.S. o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con le relative differenze nella tempistica procedurale. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(4) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D.Lgs.165/01 come integrato e modificato da D.Lgs. 150/09

(5) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater D.Lgs.165/01) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies D.Lgs.165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità, vedi la parte relativa a "*I punti controversi*".

**SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE ATA**

<b>Sanzione (1) (2)</b>	<b>Competenza</b>	<b>La sanzione è inflitta per...</b>
<b>Rimprovero verbale (3)</b>	Dirigente scolastico *  * <i>Non è prevista la contestazione di addebito</i>	a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro; b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico; c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza; d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio; e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970; f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati; g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi. (art. 95 comma 4 CCNL 29/11/07)
<b>Rimprovero scritto</b>	Dirigente scolastico	Come sopra
<b>Multa di importo variabile fino ad un massimo di un importo equivalente a quattro ore di retribuzione</b>	Dirigente scolastico	Come sopra

Sanzione (1) (2)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Sospensione dal servizio fino a 10 giorni</b>		Dirigente scolastico	<p>a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007 (cfr. punti precedenti), che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</p> <p>b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 95 comma 4 del CCNL 29/11/2007;</p> <p>e) <del>assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi; (cfr: Licenziamento disciplinare con preavviso)</del></p> <p>d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</p> <p>e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</p> <p>f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o dei terzi;</p> <p>g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;</p> <p>h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;</p> <p>i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;</p> <p>l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi. (art. 95 comma 6 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento (4)</b>	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<p>- condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 D.Lgs. 165/2001 (art. 55 sexies comma 1 D.Lgs. 165/2001)</p>
	Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	
<b>Sospensione fino al massimo di 15 giorni (4)</b>	Sospensione fino a 10 giorni	Dirigente scolastico	<p>- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 D.Lgs. 165/2001)</p>
	Sospensione da 11 fino a 15 giorni	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	



Sanzione (1) (2)	Competenza	La sanzione è inflitta per...
<b>Licenziamento con preavviso</b>	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	<p>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6 (cfr. <i>sospensione fino a 10 giorni</i>), anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;</p> <p>b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;</p> <p>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</p> <p>d) <del>assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;</del> (cfr. <i>Licenziamento disciplinare con preavviso</i>)</p> <p>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> <p>f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. (art. 95 comma 7 CCNL 29/11/07)</p>
<b>Licenziamento senza preavviso</b>	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	<p>a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;</p> <p>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</p> <p>c) condanne passate in giudicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) di cui art. 58 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli articoli 316 e 316-bis del codice penale;</li> <li>2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;</li> <li>3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.</li> </ol> <p>d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;</p> <p>e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. (art. 95, comma 8 CCNL 29/11/07)</p>

Sanzione (1) (2)		Competenza	La sanzione è inflitta per...
Licenziamento disciplinare (6)	Con preavviso	Ufficio procedimenti disciplinari (5)	- assenza priva di valida giustificazione superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)
	Senza preavviso		- falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater D. Lgs. 165/01)

### Note alla tabella

(1) Le **sanzioni si applicano per le violazioni ai doveri** previsti dall'art.92 del CCNL 29/11/07, dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.M. 28/11/00), dal D. Lgs. 150/09

(2) **Graduazione:** ai sensi dell'95 comma 1 del CCNL 29/11/2007, le sanzioni vanno graduate in base:

- all'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- alla responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- alla sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

**Recidiva:** in caso di mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento si applica una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie (art. 95, comma 2, CCNL 29/11/07).

**Mancanze multiple:** Nel caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità (art. 95, comma 3, CCNL 29/11/07).

**Riabilitazione:** non esiste per il personale ATA.

(3) Per il rimprovero verbale non esistono procedure codificate da seguire. Non è necessario formalizzare in forma scritta il rimprovero verbale. Può essere opportuna una nota da porre al protocollo riservato come "memento".

(4) Si tratta di sanzione che presenta difficoltà applicative assai rilevanti in quanto, per le medesime infrazioni, sono previsti provvedimenti disciplinari che possono essere irrogati, a secondo della loro entità, dal D.S. o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari con le relative differenze nella tempistica procedurale. La CM 88/10 prevede una valutazione ex-ante da parte del dirigente scolastico. In caso di incertezza gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

(5) Ufficio che l'Amministrazione deve costituire ai sensi del comma 4 articolo 55 bis D. Lgs. 165/01 come integrato e modificato da D. Lgs. 150/09

(6) Per le ipotesi di licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa (art. 55 quater D.Lgs.165/01) e per grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale (art. 55 sexies D.Lgs.165/01), in quest'ultimo caso previo collocamento in disponibilità, vedi la parte relativa a "*/ punti controversi*".

## **LA PROCEDURA DISCIPLINARE**

La procedura è definita dall'articolo 55 bis del decreto 165/2001 e si differenzia nei tempi sulla base della tipologia di sanzione che verrà comminata al termine del procedimento disciplinare. Quindi significa che deve essere effettuata una valutazione ex ante, prima che si avvii il procedimento relativo alla sanzione che verrà eventualmente irrogata; valutazione necessaria per stabilire la tempistica e soprattutto l'organo responsabile del procedimento. La procedura è la medesima per tutti: per il personale docente e ATA e per i dirigenti scolastici. Solo per i dirigenti scolastici, per i quali è stato rinnovato il contratto 2006-2009 quando già era vigente il decreto 150/2009, è prevista, all'interno del procedimento, una procedura per la conciliazione non obbligatoria che in realtà è un vero e proprio patteggiamento che prevede che si possa concordare la sanzione da irrogare ma che la stessa non possa essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal CCNL per l'infrazione per la quale si procede e che non sia poi soggetta ad impugnazione.

Un lavoratore o un dirigente della stessa o di altra amministrazione, a conoscenza di informazioni rilevanti per ragioni di ufficio o di servizio, deve collaborare al procedimento disciplinare che riguardi un altro lavoratore. In caso di rifiuto non motivato si è soggetti alla sospensione dal servizio, con ritenuta dello stipendio, fino ad un massimo di 15 giorni. Con questa norma viene introdotto una sorta di obbligo alla delazione.

Sanzioni	Il dirigente/UPD	Il lavoratore
<p>Per le sanzioni più lievi vale a dire inferiori alla sospensione dal servizio per più di dieci giorni</p>	<p>Il dirigente scolastico o il titolare di incarico dirigenziale con contratto a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contesta l'addebito per iscritto "senza indugio e comunque <b>non oltre 20 giorni</b>" convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un <b>preavviso di almeno dieci giorni</b>.</li> <li>• Può espletare eventuale attività istruttoria</li> <li>• Entro <b>sessanta giorni</b> dalla contestazione di addebito irroga la sanzione o archivia il procedimento.</li> <li>• Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e se superiore a 10 giorni si aggiunge al termine per la conclusione del procedimento.</li> <li>• La violazione dei termini fa decadere l'azione disciplinare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale.</li> <li>• Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta.</li> <li>• In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio.</li>   <li>• La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.</li> </ul>
<p>Per le sanzioni più gravi vale a dire superiori alla sospensione dal servizio per dieci giorni.</p>	<p>L'ufficio per i procedimenti disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contesta l'addebito per iscritto <b>non oltre 40 giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal dirigente o dalla data di acquisizione della notizia di infrazione</b> convocando il lavoratore per il contraddittorio a sua difesa, con un <b>preavviso di almeno venti giorni</b>.</li> <li>• Può espletare eventuale attività istruttoria</li> <li>• Entro <b>centoventi giorni</b> dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione (anche se avvenuta da parte del dirigente dove il dipendente lavora) irroga la sanzione o archivia il procedimento.</li> <li>• Il termine per lo svolgimento del contraddittorio a difesa può essere differito una sola volta, a richiesta del lavoratore per oggettivo impedimento, e se superiore a 20 giorni si aggiunge al termine per la conclusione del procedimento.</li> <li>• La violazione dei termini fa decadere l'azione disciplinare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si può fare assistere nel contraddittorio da un procuratore o da un rappresentante sindacale.</li> <li>• Se non intende presentarsi può inviare una memoria scritta.</li> <li>• In caso di oggettivo impedimento formula motivata istanza di rinvio.</li>   <li>• La violazione dei termini fa decadere l'esercizio del diritto di difesa.</li> </ul>

## **IMPUGNATIVA DELLA SANZIONE**

Dopo l'irrogazione della sanzione, l'unica impugnativa consiste nel ricorso al **Giudice ordinario** in funzione di Giudice del lavoro (art. 67 comma 2 del D.Lgs. 150/09).

Per i docenti ricordiamo che la possibilità del **ricorso gerarchico** (previsto dall'art. 504 del d.lgs n. 297/04, abrogato) è stata cancellata. Il decreto 150/2009 contempla la possibilità per il contratto di lavoro di prevedere esclusivamente procedure di conciliazione "non obbligatorie", ma non per i casi di licenziamento. È di tutta evidenza che tale possibilità, visto il blocco della contrattazione, non può, al momento, essere percorsa.

La legge 183/10 (il cosiddetto collegato-lavoro) ha stabilito che il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio per le controversie di lavoro. Questa abrogazione per le controversie sulle sanzioni disciplinari rappresenta una vera e propria iattura. Infatti avendo eliminato questo spazio conciliativo, è chiaro che l'unica possibilità che rimane è il ricorso al giudice del lavoro, anche per le sanzioni più lievi. In questi casi, infatti la conciliazione obbligatoria costituiva una camera di compensazione e un luogo di composizione della vertenza. Il collegato prevede una conciliazione facoltativa che risulta però essere meno favorevole. Infatti il lavoratore viene penalizzato allorquando non concilia davanti alla Direzione provinciale del lavoro (DPL), poiché la proposta della DPL viene messa a verbale e costituisce un punto di riferimento per la decisione del giudice.

Quanto al termine previsto dal decreto per proporre la controversia davanti al giudice (90 giorni dopo l'espletamento della conciliazione) è evidentemente implicitamente abrogato.

## RAPPORTI TRA PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

La norma fa venir meno il principio della cosiddetta *pregiudizialità penale*. L'azione disciplinare quindi procede parallelamente al procedimento penale.

C'è un unico caso in cui il procedimento penale viene sospeso, vale a dire nel caso di infrazioni gravi e gli accertamenti da compiere siano di particolare complessità o l'UPD non disponga di elementi sufficienti ad irrogare la sanzione.

Vediamo quali sono i possibili intrecci tra i due procedimenti:

Procedimento disciplinare	Procedimento penale	Cosa accade
Si è concluso con l'irrogazione della sanzione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso	Si riapre il procedimento disciplinare solo su istanza del lavoratore da presentarsi entro il termine di decadenza di 6 mesi.
Si è concluso con archiviazione	Si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna	L'autorità competente riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.
Si è concluso con una sanzione diversa dal licenziamento	Si conclude con sentenza irrevocabile di condanna che comporta il licenziamento	L'autorità competente riapre il procedimento per adeguare il procedimento disciplinare all'esito di quello penale.

In tutti i suddetti casi il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto normalmente.

Ai fini delle determinazioni conclusive nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto la sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di condanna ha efficacia di giudicato (articolo 653, commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale).



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA  
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO  
**DIREZIONE GENERALE**  
Riva di Biasio – Santa Croce, 1299 - 30135 VENEZIA  
**Ufficio III – Personale della Scuola**

MIUR.AOODRVE.UFF.III/439/A26

Venezia, 13 gennaio 2011

AI DIRIGENTI SCOLASTICI DELLE SCUOLE E  
ISTITUTI STATALI DI OGNI ORDINE E GRADO  
LORO SEDI

E,P.C. (...)

**OGGETTO: Contrattazione integrativa d'istituto a.s. 2010/11** –problematiche sorte dopo entrata in vigore **decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150** (c.d. decreto Brunetta) - Risposte a quesiti

Sono pervenuti a questa Direzione numerosi quesiti tendenti a conoscere in quali termini le disposizioni contenute nel decreto legislativo citato in oggetto hanno modificato la contrattazione integrativa e, in modo specifico, se è legittimo sottoscrivere il contratto integrativo d'istituto relativo all'a.s. 2010/11 su tutte le materie individuate dall'art. 6 del CCNL sottoscritto il 29.11.2007.

Alcune richieste di chiarimento fanno seguito alla diffida che le organizzazioni sindacali della provincia di Padova hanno inviato in data 20.11.2010 a tutti i Dirigenti scolastici di detta provincia invitandoli a concludere la citata contrattazione, come per i decorsi anni scolastici, su tutte le materie elencate dal predetto art. 6 del CCNL citato.

Ciò in quanto le predette organizzazioni sindacali ritengono che il decreto legislativo 150/2009, per la parte che interessa, non possa trovare applicazione se non dopo il rinnovo dell'attuale contratto nazionale di lavoro del comparto scuola sottoscritto il 29.11.2007.

Nel merito si ritiene utile citare gli articoli ( o parte di essi) del decreto legislativo 150/2009 che, modificando il decreto legislativo n.165 del 30 marzo 2001, intervengono direttamente sulla materia della contrattazione collettiva , individuandone i limiti.

**Art. 34 .**

Tale articolo modifica l'art. 5 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 sostituendo il comma 2 con il seguente:

*"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'art. 9.*

*Rientrano in particolare nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici".*

**Art. 54, comma 1**

L'articolo citato modifica l'art. 40 del d.lvo 165/2001 individuando , al comma 1, le materie relative alle relazioni sindacali:

*"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti il rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.*



*Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti l'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ... (omissis)...."*

#### **Art. 54, comma 3-quinquies**

Il predetto comma contiene, tra le altre, le seguenti indicazioni :

*"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e i limiti risultanti dai contratti nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ..... (omissis).*

*Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del codice civile.... Omissis...*

*Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge n. 15 del 4 marzo 2009" (dlgs 150/2009, entrato in vigore il 15 novembre 2009).*

#### **Art. 65 (Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti)**

Tale articolo dispone testualmente quanto segue.

*"1. Entro il 31 dicembre 2010 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto (15 novembre 2009) alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.*

*2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.*

*3. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso."*

Dal combinato disposto delle disposizioni citate, nonché dalle indicazioni contenute nell'allegata **Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010** (Contrattazione integrativa –Indicazioni applicative del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150) si possono trarre le seguenti conclusioni:

- 1) devono essere escluse dalla contrattazione integrativa d'istituto, rientrando nei poteri dirigenziali del dirigente scolastico, tutte quelle materie, elencate dalla lettera h) alla lettera m) dell'art. 6 del CCNL 29.11.2007, che si possono ricondurre all'organizzazione degli uffici e alla gestione delle risorse umane;  
Relativamente a tali materie è comunque prevista l'informativa alle organizzazioni sindacali.
- 2) i contratti integrativi d'istituto, sia quelli già conclusi che quelli non ancora sottoscritti, devono conseguentemente essere adeguati alle nuove disposizioni riguardanti la distinzione tra le materie di competenza esclusiva del dirigente scolastico (organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane) e quelle oggetto di contrattazione, in quanto successivi al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del citato dlgs.150/2009 (art. 54, comma 3-quinquies).  
Tale adeguamento avrebbe dovuto obbligatoriamente essere disposto (art. 54, comma 3-quinquies) entro il 31 dicembre 2010 (art. 65,1° comma).

Premesso quanto sopra si forniscono le seguenti indicazioni in relazione alle possibili differenti situazioni che possono essersi verificate.

- A) I contratti integrativi d'istituto, relativi all'a.s. 2010/11, sono stati già sottoscritti, secondo la nuova normativa, con riferimento alle sole materie ancora oggetto di contrattazione e con esclusione di quelle relative all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale;
- B) I predetti contratti non sono ancora stati sottoscritti per mancato accordo tra le parti in merito all'applicazione immediata delle nuove disposizioni;

- C) I contratti in questione sono stati sottoscritti con riferimento a tutte le materie elencate dall'art. 6 del CCNL 29.11.2007 quindi senza tenere conto delle nuove disposizioni.

### **Ipotesi A)**

Nell'ipotesi illustrata alla lettera A) la contrattazione integrativa è stata legittimamente definita. Relativamente alle materie indicate alle lettere h) i) e m) dell'art. 6 del CCNL, il dirigente scolastico, qualora non abbia già provveduto in tal senso, dovrà emanare uno specifico provvedimento dirigenziale con il quale vengono definiti i criteri e le modalità da adottare nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale dell'istituzione scolastica.

### **Ipotesi B)**

Nell'ipotesi in cui i contratti integrativi non siano ancora stati sottoscritti per mancato accordo tra le parti, il dirigente scolastico, come nell'ipotesi illustrata al punto A), adotta con proprio provvedimento i criteri e le modalità relative all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale.

Per quanto riguarda le restanti materie elencate dall'art. 6 del CCNL, ancora oggetto di attività negoziale, non essendo intervenuta la sottoscrizione del contratto integrativo per l'a.s.2010/11, resta in vigore il contratto integrativo sottoscritto per il precedente a.s.2009/10 fino al suo necessario rinnovo .

### **Ipotesi C)**

In tale ipotesi (sottoscrizione contratto d'istituto su tutte le materie elencate dall'art. 6 del CCNL), al fine di non incorrere nella responsabilità derivante dall'applicazione di clausole contrattuali nulle, il dirigente scolastico, dopo aver individuato nel contratto già sottoscritto le materie che non possono più essere oggetto di contrattazione, che corrispondono, come già precisato ai punti h), i) e m) del citato art. 6 del CCNL, individua con proprio provvedimento dirigenziale , i criteri e le modalità da adottare nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale .

Ovviamente, per ragioni di continuità amministrativa, tale provvedimento potrà assumere unilateralmente i contenuti delle clausole nulle.

Ad ogni buon conto le SS.LL. avranno cura di intraprendere, nella delicata materia dell'organizzazione del lavoro, corrette e trasparenti relazioni sindacali, potendo anche adottare intese e accordi con le parti sindacali, al fine di garantire la massima possibile condivisione in merito ai criteri adottati.

Rimangono inoltre confermate le disposizioni relative all'informativa preventiva e successiva, indicate nell'art. 6 del CCNL , con non hanno costituito oggetto di modifica da parte del citato d.lgs. 150/2010.

In merito a quanto sopra evidenziato **si ribadisce l'obbligo di adeguare alla nuova normativa i contratti integrativi d'istituto** , secondo le indicazioni fornite con la presente nota, in quanto, diversamente, come già sottolineato, tutte le clausole contrattuali difformi dalla nuova normativa sono nulle e non possono essere applicate (art. 54 comma 3 – quinquies citato)

Inoltre, in caso di mancato adeguamento, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore decreto legislativo n. 150/2009 (15 novembre 2009) cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili (art. 65, 2° comma).

Si ritiene inoltre utile evidenziare che anche il nuovo contratto nazionale relativo al personale dirigente dell'area V<sup>^</sup>, sottoscritto il 15 luglio 2010, ha recepito, nelle premesse e nell'art. 14 ( obblighi del dirigente), le nuove disposizioni introdotte dal decreto legislativo 150/2009.

Si sottolinea altresì che il d.lgs. 150/2009 non ha apportato modifiche alla normativa che regola le attribuzioni degli organi collegiali (collegio dei docenti e consiglio d'istituto), e pertanto nulla è innovato relativamente alla procedura per assegnazione dei docenti alle

classi , di competenza del dirigente scolastico, sulla base delle proposte formulate dal collegio dei docenti (art. 7 T.U. 297/94) e dei criteri generali definiti dal consiglio di circolo /istituto (art. 10 T.U. 297/94).

Si sottolinea infine, in risposta alla diffida delle organizzazioni sindacali di Padova, che l'adozione dei provvedimenti suindicati da parte dei dirigenti scolastici, in quanto emanati in applicazione delle obbligatorie disposizioni del predetto dlgs 150/2009, non si può configurare come condotta antisindacale.

A disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti si coglie l'occasione per formulare cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to Carmela Palumbo

RM.Nota a ds contrattazione istituto dopo dlvo 150.2009



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*  
*Dipartimento per l'istruzione*  
*Direzione generale per il personale scolastico*

Roma, 8 febbraio 2011  
Prot. n. AOODGPER. 1042  
*Ufficio di Segreteria*

Ai Direttori Generali degli Uffici Scolastici Regionali  
LL. SS.

OGGETTO: Certificazione di compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa di istituto – A.s. 2010/2011.

Con riferimento all'oggetto, si ritiene utile richiamare l'attenzione su quanto già precisato con nota n. AOODGPER. 8578 del 23 settembre 2010 in ordine alla necessità che *“le procedure di utilizzo del personale scolastico si svolgano nel quadro normativo e contrattuale di riferimento attualmente vigente”*.

Pertanto si ritiene, anche in considerazione del fatto che l'anno scolastico è ormai avanzato, che siano applicabili le norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL Comparto Scuola sottoscritto il 29 novembre 2007 nella parte in cui vengono individuate le materie oggetto di contrattazione sindacale a livello di istituzione scolastica. Restano comunque ferme le contrattazioni in ogni modo concluse.

Tanto si comunica con preghiera di diffusione presso le istituzioni scolastiche interessate.

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to Luciano Chiappetta



# *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,  
finanziarie e strumentali*

## **DOCENTI**

### **Proposta di progetto sperimentale per premiare gli insegnanti che si distinguono per un generale apprezzamento professionale all'interno di una scuola**

#### **Introduzione**

Nel quadro delle azioni del Ministero da attuare in coerenza con i principi del d.lgs. 150/2009 nel settore dell'istruzione, particolare rilievo riveste l'introduzione di sistemi di misurazione della performance del personale docente, al fine di riconoscere e premiare il merito, individuare percorsi di miglioramento, introdurre abitudini auto-valutative a vantaggio dell'intero sistema nazionale di istruzione e formazione professionale, in linea con le migliori pratiche internazionali.

In questa ottica lo scorso febbraio il Ministro ha istituito un Comitato Tecnico Scientifico (CTS), con funzione di consulenza e indirizzo, costituito da esperti esterni in tema di valutazione e di scuola, con l'obiettivo di tratteggiare linee strategiche per la costruzione di un sistema nazionale di valutazione e di miglioramento dell'attività didattica.

In questa prima fase, in cui è sicuramente necessario adattare il progetto alle peculiarità della professione, anche tenendo presente la sensibilità delle persone coinvolte, è emersa l'esigenza di una gradualità nell'introduzione di un sistema di valutazione della funzione docente e, quindi, la scelta del CTS è stata quella di partire con una proposta a carattere sperimentale, per individuare metodi e criteri adattabili a seconda dei risultati della sperimentazione. Ciò con l'obiettivo di favorire la più ampia accettazione e condivisione di tutti gli attori in campo nella costruzione del sistema.

Il Comitato ha quindi elaborato un progetto pilota che consentirà di sperimentare metodi, procedure e strumenti che consentano di **premiare gli insegnanti che si distinguono per un generale apprezzamento professionale all'interno di una scuola.**

#### **Risultati attesi**

Il progetto si prefigge questi obiettivi:

1. individuare un modello per la valutazione della professionalità dei docenti chiaro, affidabile e condiviso che premi le migliori performance individuali e che, di conseguenza, introduca meccanismi di stimolo a intraprendere percorsi di miglioramento nei docenti;
2. indurre nei docenti l'abitudine auto-valutativa, presupposto necessario del miglioramento professionale;



# *Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca*

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,  
finanziarie e strumentali*

3. testare e mettere a punto protocolli di misurazione e valutazione sul campo per riconoscere e premiare la professionalità, che possano entrare a regime nel medio termine;
4. studiare un metodo per individuare docenti considerati in posizione favorevole per promozioni, nell'ottica di una riforma della carriera;
5. iniziare a creare le condizioni, nel medio e lungo termine, per rendere più attraente la professione docente agli occhi dei migliori giovani laureati.

## **Piano di attività**

La sperimentazione è volta alla individuazione di un metodo che sia equo, semplice, trasparente, condivisibile e poco costoso per riconoscere e premiare il merito professionale e per permettere agli insegnanti di intraprendere un percorso di miglioramento e di crescita. La sperimentazione riguarderà i docenti di venti scuole situate in due città prescelte (Torino e Napoli). Le scuole verranno individuate attraverso un sorteggio effettuato tra quelle che avranno manifestato la loro adesione al progetto. Il progetto verrà sottoposto al Collegio docenti di ogni scuola sorteggiata per la delibera di adesione.

In ogni scuola verrà costituito un "Nucleo" composto dal dirigente scolastico e da due docenti eletti, con voto segreto, dal Collegio docenti. Al Nucleo si affiancherà come osservatore, senza diritto di voto, il presidente del Consiglio di Istituto. Il Nucleo avrà il compito di valutare i docenti che abbiano manifestato la propria adesione alla sperimentazione, avendo come benchmark di riferimento un profilo professionale individuato sulla base di "qualità desiderabili di un docente" anche sulla base di quanto definito a livello contrattuale (art. 27 CCNL scuola).

La valutazione dei docenti farà riferimento a due elementi che serviranno a formulare il giudizio:

- curriculum vitae
- documento di auto – valutazione

In aggiunta a questi elementi, il Nucleo dovrà considerare anche i risultati di indagini realizzate per rilevare l'apprezzamento dei docenti da parte dell'utenza (genitori e studenti). Sperimentare l'utilizzo di indicatori dell'apprezzamento da parte dell'utenza costituisce un elemento qualificante della sperimentazione, poiché rende la valutazione maggiormente completa, significativa e, soprattutto, non autoreferenziale.

Ai docenti più meritevoli (nella misura massima del 15% – 20%) verranno assegnati dei premi individuali pari ad una mensilità lorda.

I risultati relativi ai soli docenti premiati saranno pubblicati sull'albo della scuola.

Il Ministero avrà il compito di designare un esperto per ciascuna delle due città, incaricato di presentare il progetto nelle scuole, di assisterle nella fase di organizzazione e di realizzazione e di seguire i lavori del Nucleo, senza interferire nell'autonomia valutativa dello stesso.



# *Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca*

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,  
finanziarie e strumentali*

## **Durata**

Il progetto di sperimentazione, di durata annuale, si articola secondo la seguente tempistica:

- entro dicembre 2010
  - selezione delle scuole
  - presentazione del progetto
  - approvazione del Collegio dei Docenti
- entro aprile/maggio
  - sviluppo del progetto
  - selezione degli insegnanti meritevoli
  - erogazione dei premi
- entro giugno, rapporto finale al Ministero degli esperti esterni che hanno seguito e assistito le scuole nella sperimentazione
  - valutazione finale complessiva

il Ministro decide in ordine all'eventuale seguito da dare sulla base dei risultati e delle indicazioni emerse dal tavolo sindacale e dalla Commissione

Novembre, 2010



# *Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca*

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,  
finanziarie e strumentali*

## **SCUOLE**

### **Proposta di progetto sperimentale per la valutazione delle scuole**

#### **Introduzione**

Nel quadro delle azioni del Ministero da attuare in coerenza con i principi del d.lgs. 150/2009 nel settore istruzione, particolare rilievo riveste l'introduzione di sistemi di misurazione delle performance delle scuole al fine di rafforzare il livello di accountability del sistema e di migliorarlo nel suo complesso.

In questa ottica lo scorso febbraio il Ministro ha istituito un Comitato Tecnico Scientifico (CTS), con funzione di consulenza e indirizzo, costituito da esperti esterni in tema di valutazione e di scuola, con l'obiettivo di tratteggiare linee strategiche per la costruzione di un sistema nazionale di valutazione e di miglioramento dell'attività didattica.

In questa prima fase, in cui è sicuramente necessario ricercare un importante adattamento delle nuove norme alla peculiarità del mondo della scuola, è emersa l'esigenza di una gradualità nell'introduzione di un sistema di valutazione e quindi la scelta del CTS è stata quella di partire con una proposta a carattere sperimentale, per individuare metodi e criteri adattabili in progress. Ciò con l'obiettivo di favorire la più ampia accettazione e condivisione nella costruzione del sistema.

#### **Risultati attesi**

Il progetto si pone l'obiettivo di:

1. individuare un modello per la valutazione delle istituzioni scolastiche autonome chiaro, affidabile e condiviso che premi le migliori performance e, di conseguenza, introduca meccanismi di stimolo ad intraprendere percorsi di miglioramento nelle scuole;
2. incrementare nelle istituzioni scolastiche autonome percorsi di autovalutazione e miglioramento didattico - organizzativo anche al fine di incrementare il livello di apprendimento degli studenti, inteso come valore aggiunto;
3. testare e mettere a punto protocolli di misurazione e valutazione sul campo per individuare un modello di sistema che possa entrare a regime nel medio termine;

#### **Piano di attività**

La sperimentazione coinvolgerà, su base volontaria, le scuole secondarie di primo grado di due province scelte in base al numero delle scuole ed alla loro collocazione geografica.

Il progetto prenderà l'avvio con le classi prime di secondaria di primo grado nell'anno scolastico 2010 - 2011.





# *Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca*

*Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane,  
finanziarie e strumentali*

Gli istituti scolastici verranno valutati prendendo in considerazione due profili:

- il livello di apprendimento degli studenti, inteso come valore aggiunto contestuale e determinato dalla differenza registrata nei livelli di apprendimento degli studenti tra la fine delle scuole elementari, la fine della prima media e la fine della terza media, attraverso i test standardizzati elaborati dall'Invalsi, corretta per i fattori di contesto che possono condizionare il livello degli apprendimenti (dotazione di risorse, percentuale di allievi stranieri e disabili, ecc.)
- verifiche esterne effettuate, sulla base di un protocollo unico da parte di un team di osservatori composto da un ispettore e da due esperti indipendenti che al termine delle attività proporranno una relazione valutativa complessiva.

Sulla base dei risultati verranno formulate due graduatorie, una relativa agli apprendimenti, l'altra predisposta da una Commissione tecnica regionale relativa ai report di valutazione predisposti dagli osservatori esterni.

La graduatoria finale risulterà dall'integrazione delle due graduatorie, sulla base del diverso "peso" attribuito ad ognuna di esse. I pesi da assegnare alle due graduatorie, ossia ai due criteri, costituiscono la decisione "politica" del Ministero, in quanto possono indurre le scuole ad attivarsi maggiormente verso un obiettivo anziché l'altro.

Alle scuole che si collocano nella fascia più alta della graduatoria (massimo 25% del totale) verrà assegnato un premio di importo significativo (fino ad un massimo di 70.000 euro a scuola in base al numero degli insegnanti) che avrà come vincolo di destinazione la retribuzione del personale effettivamente operante nella scuola nel periodo di sperimentazione.

Nell'ottica della trasparenza i risultati della sperimentazione (graduatorie) saranno resi noti agliUSR competenti e alle scuole interessate. L'intera sperimentazione sarà oggetto di un monitoraggio mirante a comprendere le diverse conseguenze prodotte nelle scuole interessate dall'introduzione del meccanismo premiale: eventuali miglioramenti negli apprendimenti degli studenti, modificazioni del clima scolastico, tensioni ecc.

La sperimentazione permetterà, quindi, di mettere a punto il protocollo di valutazione esterna delle scuole, definire le competenze necessarie nei componenti il team, testare gli strumenti utilizzati dal team per la raccolta dei dati relativi alle diverse dimensioni organizzative, relazionali, gestionali e didattiche della scuola.

Novembre 2010

# L'esorcismo meritocratico

di Emanuele Rainone - da ReteScuole - 14 dicembre 2010

Che le parole abbiano un significato è cosa alquanto dubbia, ma se ne può discutere: all'infinito. Che le parole siano suoni che vengono emessi dagli esseri umani e usati in un certo modo per fare od ottenere qualcosa è cosa che può darsi per pacifica. Per parlare della parola **“meritocrazia”** forse è utile partire proprio da qui.

Se indico una mela rossa ad un extraterrestre che non conosce i significati di ‘rosso’ e di ‘mela’ e la mia intenzione è quella di fargli capire il significato di ‘mela’ lui potrà sempre pensare che gli indico il ‘rosso’. La cosa non si risolverebbe neanche se gli indicassi per cento volte mele di colore diverso, perché potrà sempre pensare che con quello stesso gesto sto indicando il picciolo o qualcos'altro o nel caso più assurdo – ma possibile – che il nome ‘mela’ indichi proprio il gesto dell'indicare. Questo nel caso più semplice, non oso pensare cosa possa venir fuori con la parola **“meritocrazia”**.

**Quando si parla di scuola sembra che basti parlare di meritocrazia per mettere tutti d'accordo e far dondolare tante teste vuote in senso di approvazione**, ma spesso si ha la sensazione che non si sappia di cosa si stia parlando e che quando qualcuno sventola questa parola da un qualsiasi pulpito è come se stesse indicando qualcosa e tutti, al posto di guardare in un certa direzione, si concentrino affascinati e compiaciuti sul dito che indica.

**Come tutte le parole usate ed abusate nel linguaggio politico, “meritocrazia” viene lanciata come un oggetto sonoro nel dibattito pubblico per ottenere consensi**, a volte urlata con grande clamore, come se dietro di essa si celasse un significato dorato, stabile, fisso, qualcosa che solo per il fatto di essere nominato abbia la fantomatica capacità di risolvere tutti i problemi. Ma questo non è il ruolo delle antiche e delle sempre contemporanee divinità che basta nominare per poter risolvere, mediante un rito o un esorcismo, un problema?

Nume: divinità della religione e della mitologia classica, numen, da nuere “far cenno col capo, annuire” poi “volontà divina operante: divinità”. Appunto: “far cenno con il capo, annuire”, **quando si parla di meritocrazia non fanno solitamente – da destra a centrosinistra – tutti cenno con il capo?** Ma è un rito, un esorcismo. Del resto **che ogni parola non sia altro che una divinità decaduta lo sappiamo da tempo, dietro ogni parola non c'è un significato, ma un rito, un esorcismo, un richiamo a qualcosa.**

**Ma cosa diavolo ci sta dietro a questa benedetta parola**, su cui sembrano tutti d'accordo come incantati da una divinità e contro la quale soltanto alcuni sparuti gruppi sembrano gesticolare la loro disapprovazione venendo guardati dal resto della popolazione come dei retrogradi o degli eretici?

Rito, esorcismo, mitologia: potere. **Un interrogativo mai risolto e irrisolvibile dell'antropologia riguarda il fatto se lo stregone o il sacerdote “ci fa o ci è”: se crede veramente ai suoi poteri o se fa finta per mantenere una posizione di potere.** E questa è la natura di qualsiasi potere; così è per il nostro **Ministro dell'Istruzione**, non tanto per suo merito personale, quanto per la funzione che occupa, suo malgrado: **se crede veramente nei poteri fantomatici e taumaturgici della “meritocrazia” - qualsiasi cosa possa significare nella sua testa - oppure se sia convinta che la parola sia soltanto un paravento per mascherare un grumo ben solido e chiaro di interessi.** Insomma: ideologia pura, e la più bieca. Suspendiamo il giudizio, ma interrogiamoci: **quali problemi dovrebbe risolvere questo esorcismo meritocratico?**

**Si vuole una scuola migliore di quella che abbiamo.** Tutti sembrano essere d'accordo. Ma “migliore” è un'altra di quelle parole infide che vengono usate in modo equivoco e se ad essa non viene associato un qualsiasi criterio di valutazione per stabilire come e quando qualcosa sia “migliore” di un'altra, rimane una parola vuota. Un'altra bella parola che serve solo per strappare qualche applauso.

**Qualità, migliore, merito. Sono tutte parole che rimandano ad un'unica questione, ad un'unica grande parola che tiene insieme l'intero discorso e che è la croce di qualsiasi politica pedagogica: valutazione.** Per esprimere un giudizio devo avere un criterio di valutazione. Ora, **se parlo di merito e di qualità senza indicare un criterio, o non so cosa sto dicendo o sto bluffando.**

Quando non si sa cosa fare si fanno esorcismi, ossia si parla d'altro per esorcizzare la propria incapacità, si invoca un dio per risolvere un problema. **Si ha l'esigenza di valutare il lavoro che viene fatto a scuola, ma non si sa come fare, e allora si invoca la "meritocrazia". Perché non si ha la più pallida idea di cos'è una scuola, cosa significa "fare scuola".**

Il problema fondamentale delle attuali politiche meritocratiche di Brunetta e Gelmini è che dai loro discorsi si ha la netta impressione che basti inserire un qualunque criterio di valutazione per risolvere un problema. **Il problema della "meritocrazia" non sta solo nella sua radice profondamente antidemocratica ma nel fatto che per il solo fatto di imporsi come unica soluzione annulla qualsiasi riflessione sul concetto di valutazione:** per una cultura del merito qualsiasi criterio, anche il più arbitrario, va bene. Qualsiasi.

**Il problema quindi, ancor prima di investire una riflessione sulla relazione tra cultura meritocratica e cultura democratica, è pedagogico in senso eminente: il dominio meritocratico è la negazione di qualsiasi cultura della valutazione intesa come momento intrinseco al processo pedagogico. Se qualsiasi criterio va bene significa che l'obiettivo di una politica meritocratica non è la valutazione come momento inscindibile e costitutivo del processo ma quello di creare in modo del tutto indifferente dalla materia che si sta trattando – che sia la scuola o la pubblica amministrazione - delle differenze.**

L'obiettivo è quello di esercitare, mantenere, rafforzare un potere: creando una gerarchia. Questo lo si può fare per smunta ideologia, per semplice incapacità o per bieca ignoranza. **I provvedimenti di Brunetta e Gelmini per istillare nel corpo (dei) docenti il bacillo della meritocrazia sembrano essere proprio il risultato di un miscuglio di vari elementi:** una fede dirigista, verticista e aziendalista come metodo universale di risoluzione dei problemi rivestita da una vaga ideologia antisessantottina, una manifesta incapacità a comprendere quali siano i reali problemi di una scuola del terzo millennio, una profonda inadeguatezza a capire lo sfondo culturale di crisi dei saperi dell'Occidente come orizzonte di senso a partire dal quale è possibile parlare di "crisi della scuola" senza cadere nella solita *deprecatio temporis*, **una malcelata volontà punitiva nei confronti degli insegnanti** – tipica manifestazione rancorosa di ogni potere di fronte a ciò che non capisce e non può capire-, una ridicola ma altrettanto pericolosa ed eversiva politica di classe. **Della scuola italiana, letteralmente e fascistissimamente, se ne fregano.**

Davanti a qualcosa che non conoscono, che non hanno mai conosciuto e non vogliono sforzarsi di conoscere, non sanno fare altro che formulare un esorcismo meritocratico: "La scuola? Non importa cosa si fa a scuola, cosa si impara, se ci si va con piacere, se si formano dei cittadini consapevoli e con senso critico. **Per fare funzionare una scuola abbiamo bisogno di un criterio, qualsiasi va bene, per premiare il merito. Importano solo i risultati. Come facciamo a stabilire i risultati? Ci sono dei test sul mercato? Qualche accademico ha prodotto dei test? Sì, bene, ci fidiamo, un criterio vale l'altro. Sono oggettivi? Certo: sono dei test. Come si chiamano? Invalsi.** Bene, mi piace, chi garantisce? L'Istituto della Valutazione. Ma sono veramente oggettivi, nel senso di quantitativi? Misurano veramente cosa diavolo c'è nelle teste dei nostri ragazzi? Mah, Ministro non è possibile misurare, se mi è permesso .....nel processo educativo parole come "oggettività", "quantitativo", "misurare" non hanno molto senso.... Ma che dice! Stia zitto stiamo facendo un esorcismo e Lei mi interrompe parlando del processo educativo!

**Va bene così, misurare, misurare, Invalsi, suona bene: abbiamo un criterio per premiare il merito, ora le cose possono funzionare.** Andiamo avanti con l'esorcismo. **Le scuole con i migliori test Invalsi avranno più soldi dallo stato. Quanto ai professori chi meglio del dirigente e dello staff può decidere delle loro prestazioni? Dividiamoli in tre scaglioni.** Ma perché proprio tre? Non importa, un numero vale l'altro, il tre è quello che di solito si usa di più e sembrerà un qualcosa di naturale, suona bene. **Ai primi gli diamo un bel premio, ai secondi nulla e ai terzi se continuano a rimanere in fondo li licenziamo. Viva il merito, viva la riforma della scuola.**

# NON COLLABORARE CON I TEST INVALSI

Alcuni Dirigenti Scolastici sembrano propensi a “imporre”, *manu militari*, come obbligatoria per i docenti la somministrazione dei test INVALSI, mentre, invece, non lo è poiché presenta vari aspetti di illegittimità. È arrivato, quindi, il momento di opporsi massicciamente al presunto carattere obbligatorio dei quiz INVALSI!

Per invitare le scuole alla somministrazione delle prove INVALSI, quest'anno il Ministero se la cava con una semplice Nota (30 dicembre 2010, prot. n. 3813), che afferma il principio dell'essenzialità della collaborazione degli insegnanti nelle varie fasi della procedura, secondo modalità ancora non chiarite e che saranno successivamente comunicate.

L'art. 3, comma 1, lettera b, della legge 28 marzo 2003, n. 53 assegna all'Istituto nazionale per la valutazione del sistema di istruzione (INVALSI) il compito di effettuare verifiche periodiche e sistematiche sulle conoscenze ed abilità degli studenti e sulla qualità complessiva dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche. In tale provvedimento, che è legge, si desume la obbligatorietà della somministrazione della detta prova da parte delle scuole.

**L'obbligatorietà è però prevista per legge solamente per le classi terze della scuola media (Legge Fioroni), ma il discorso è diverso per quanto concerne il personale in servizio nelle altre classi di ogni ordine e grado. Non è infatti scritto da nessuna parte che i Docenti siano tenuti obbligatoriamente a somministrare le prove, in quanto il contratto nazionale di lavoro non prevede alcun obbligo di questo tipo per gli insegnanti, né tra gli obblighi di servizio, né nella funzione docente.**

Indicazioni di qualunque tipo sulla materia in oggetto **non possono avere alcun carattere imperativo per il personale docente** il quale non è tenuto (vedasi anche l'articolo 33 della Costituzione sulla libertà di insegnamento), in alcun modo a partecipare direttamente alla somministrazione delle prove INVALSI, né a collaborare all'eventuale organizzazione delle stesse, se non le condivide ed in assenza di una delibera del Collegio Docenti.

Infatti, ciascun docente ha facoltà, nelle proprie ore di lezione, di decidere quali attività debbano essere svolte (sulla base del POF d'Istituto e della programmazione annuale e settimanale) senza che nessuno possa imporre altre attività prive dell'adesione degli insegnanti dell'Istituto, poiché l'impostazione della didattica e dei criteri di valutazione è esclusiva competenza del Collegio dei Docenti (art. 7 comma 2 del testo unico sulla scuola).

Perciò **il Dirigente scolastico non ha alcuna facoltà o potere di imporre a nessun docente di somministrare le prove Invalsi durante il proprio orario di servizio, anche nell'eventualità in cui il Collegio avesse deliberato in tal senso (opzione metodologica minoritaria: art. 3; D. P. R. 275/99: Regolamento dell'autonomia scolastica), poiché tale decisione sarebbe illegittima secondo la normativa vigente.**

Inoltre, si ricorda che la sentenza della Cassazione n. 23031 del 2 novembre 2007 ha sancito, in modo definitivo, che una circolare o una Nota del MIUR è un atto meramente interno della pubblica amministrazione, esprime esclusivamente un parere e non vincola addirittura nemmeno la stessa autorità che l'ha emanata. In sintesi, una Circolare, e a maggior ragione una Nota Ministeriale, non sono fonti di diritto, quindi non vincolano nessuno ad alcunché.

E' importantissimo cercare di frenare questi continui tentativi di svalutazione dell'organizzazione della didattica, prerogativa esclusiva dei Collegi dei Docenti! Se non ci opponiamo subito a questa deriva non rischiamo solamente di perdere l'ultima libertà che ci è rimasta come docenti, la libertà di insegnamento, ma avalliamo il tentativo di introdurre nella scuola questa meritocrazia della miseria, che abbiamo respinto con la bocciatura delle sperimentazioni Gelminiane. Infatti, mentre la Finanziaria di luglio 2010 ha bloccato stipendi e contratti, il recente Decreto Milleproroghe apre le porte alla riforma Brunetta (in base a cui si intende misurare la performance dei docenti e differenziare gli stipendi).

**Come sarà misurata la cosiddetta performance?**

**Ovviamente, uno dei criteri sarà il risultato che ogni scuola conseguirà con i Test Invalsi!**

**BOCCIAMOLI nei Collegi Docenti!!!!**



**COBAS SCUOLA DI PADOVA**

PADOVA, marzo/aprile 2011