



# CESP

CENTRO STUDI PER LA SCUOLA PUBBLICA

IL CESP è un ENTE FORMATORE riconosciuto dal MIUR (DM 869/2006 - DM 170/2016)

CORSO DI AGGIORNAMENTO per tutto il personale dirigente, docente ed A.T.A. 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 e CCDB 19/06/2003.

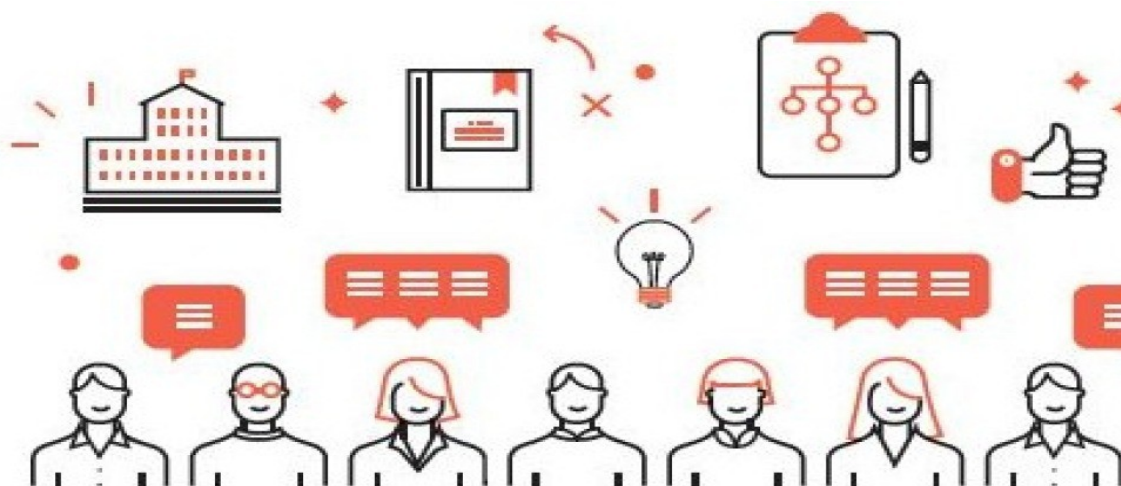
Viene rilasciato l'idoneo attestato di frequenza ai sensi della normativa vigente, valido ai fini dell'aggiornamento ex L.107/15.

## CORSO di aggiornamento NAZIONALE

### Diritti & Doveri del Personale della Scuola

giovedì 5 dicembre 2019 ore 9.00 - 13.30

Aula Magna I.I.S. "Usuelli Ruzza" - via M. Sanmicheli, 8 - Padova



ore 8.30 - 9.00: registrazione dei partecipanti

Presenta e Coordina > **Carlo Salmaso**, CESP Veneto.

#### Relazioni:

> **Ferdinando Alliata**, CESP Palermo, Esecutivo Cobas Scuola:

La tutela del personale. Diritti e doveri delle lavoratrici e dei lavoratori della scuola

> **Marco Barone**, avvocato, consulente legale Cobas Scuola:

(Ab)uso del procedimento disciplinare, libertà di insegnamento e diritto di critica

Ore 11.00: pausa caffè

#### Indicazioni e Proposte:

> **Giuseppe Cutri**, formatore, ex RLS ITT Marconi (PD):

Sorveglianza degli allievi e adempimenti per la sicurezza

> **Gianluca Maestra**, insegnante ICS Toaldo (VI):

Quale reclutamento oggi per il personale della scuola

Viene rilasciato l'idoneo attestato di frequenza ai sensi della normativa vigente, valido ai fini dell'aggiornamento ex L.107/15.

L'iscrizione si effettua all'apertura del convegno, è gradita l'adesione preliminare: [info@cesp-pd.it](mailto:info@cesp-pd.it) o fax 0498824273

Si ringrazia per la collaborazione l'IIS Ruzza di PD, a sede nazionale CESP - via Manzoni, 155 - Roma, l'ADLcobas di Padova.

## Autodifesa

Le nostre intenzioni, in questo convegno di aggiornamento, sono di offrire, per quanto ci è possibile, un ventaglio di informazioni utili per tutto il personale della scuola relative all'insieme di relazioni che si vengono ad intrecciare nel complesso ambito dell'istruzione pubblica.

Nella scuola, siamo tutti consapevoli del guazzabuglio di interventi normativi, spesso anche contraddittori, con i quali si tenta di regolamentare la vita negli ambiti e nelle relazioni che al suo interno si sviluppano .

Le fonti normative, dalla Costituzione alle leggi di riforma che si sono succedute, dal Contratto nazionale fino ai contratti integrativi, passando per circolari e note esplicative, dovrebbero comporre una funzionale matryoska, senza spigoli e fenditure, dove ogni tassello si incastra e si compone con gli altri. Ma, lo verificiamo tutti i giorni, purtroppo, lo stato delle cose non è così fatto.

Anzi, molto spesso ci troviamo in balia di interpretazioni, torsioni divergenti o arbitrarie che ingenerano "incertezza del diritto" al punto che, specialmente nell'ultimo decennio, abbiamo visto il proliferare di ricorsi alla magistratura del lavoro e amministrativa, tanto da fare la "fortuna" economica e sindacale di piccoli e grandi studi di avvocati. Il più delle volte creando false aspettative, illudendo che la soluzione alle difficoltà individuali e/o generali nella concretizzazione dei "diritti-doveri" nella scuola, come nella società, possa passare per le aule dei tribunali.

Una grande mistificazione, una grande illusione, che ha lasciato l'amaro in bocca ai molti che ci hanno creduto e provato. Sicuramente è stato anche un riflesso all'abbandono della centralità dell'istruzione nello sviluppo sociale del nostro Paese, con il conseguente venir meno del "riconoscimento civile" alle figure che sorreggono la scuola stessa.

Molte forze politiche hanno indicato come "fannulloni" i lavoratori della scuola, i grandi sindacati si sono girati dall'altra parte, lasciando le RSU allo sbando; solo una piccola minoranza è rimasta attiva e combattiva nel contrastare il dilagante "potere disciplinare e di controllo" introdotto dalla Legge 150 Brunetta, dalla L.107/15 e dai suoi decreti applicativi.

Dentro questa nefasta atmosfera la compressione dei "diritti" e la dilatazione dei "doveri" è stata una delle conseguenze più infide e logoranti del lavoro nel complesso mondo dell'istruzione, dove il "prodotto finito" è realizzato dal rapporto di relazione instaurato e non dalle macchine.

Ora, nelle scuole, è in atto un ricambio generazionale; il nuovo personale digiuno di percorsi rivendicativi collettivi, dovrebbe – pensiamo – formarsi, non solo sul piano dei doveri professionali, su cui è formalmente ferratissimo grazie a "master", crediti, corsi e ricorsi, ma anche sul piano dei diritti, che spesso non conosce o legge come concessione. La stessa gestione della scuola e della sua vita didattica è considerata un mero percorso burocratico e quindi assunta passivamente, delegata al dirigente o a chi per esso.

Ma vivere con passione la scuola vuol dire anche essere protagonisti. Questo – riteniamo – sia possibile: sono ancora vigenti le normative – di questo parleremo in questo convegno - che hanno fondato ruoli e funzioni del Consiglio di Classe, del Collegio Docenti, del Comitato di Valutazione, del Dirigente, del Consiglio di Istituto, delle RSU e del RLS.

Gli spazi ci sono, è utile – per tutti – riempirli; solo così si potranno smontare le velleità accentratrici e autoritarie di molti dirigenti, che ritengono di non dover render conto a nessuno se non ai Revisori, appunto, dei conti.

# Aumentano contenziosi disciplinari docenti, costi per difendersi elevati: ci vuole una Camera della Conciliazione

---

 [orizzontescuola.it/aumentano-contenziosi-disciplinari-docenti-costi-per-difendersi-elevati-ci-vuole-una-camera-](https://orizzontescuola.it/aumentano-contenziosi-disciplinari-docenti-costi-per-difendersi-elevati-ci-vuole-una-camera-)

November 11, 2019

Avv. Marco Barone

Quella che ora segue è una succinta riflessione con contestuale proposta che si vuole sollevare qui, su Orizzonte Scuola, nell'auspicio che qualcuno dalle parti del Governo possa valutare o recepire la possibilità di realizzare nelle misure che più verranno ritenute opportune ed idonee, delle esigenze diventate forse non più procrastinabili nel settore della scuola.

## Nella scuola si è registrata una crescita esponenziale di contenziosi

---

Senza dilungarsi in tecnicismi, come è noto quello della scuola è il comparto più "popoloso" della Pubblica Amministrazione, nonché quello che in questi ultimi anni ha subito un incremento enorme dei contenziosi. Sia dal punto di vista disciplinare, conseguenze della rigidità del famigerato Decreto Brunetta, dove oramai si contesta anche l'aria che si respira, che perché la norma scolastica è così complessa che spesso si è costretti per inerzia o meno dell'amministrazione a ricorrere alle vie giudiziarie senza altra possibilità di scelta per i lavoratori.

## Il lavoratore nel processo del lavoro da parte debole, a parte qualsiasi

---

L'accesso alla giustizia è diventato oneroso. Il processo del lavoro nasceva per tutelare la parte contrattualmente ritenuta più debole, il lavoratore. Ma negli ultimi anni con le riforme che ne sono conseguite il lavoratore è una parte processuale qualsiasi. Ad esempio il principio di soccombenza è stato esteso in modo generalizzato anche al processo del lavoro contro i lavoratori, un tempo si venivano condannati alle spese processuali in casi eccezionali, oggi, se perdi, paghi. Per non parlare dei contributi, e quant'altro. Ci fosse almeno la certezza del diritto. Manco quella esiste. Orientamenti contrastanti, con la giustizia amministrativa e quella ordinaria che giocano spesso a ping pong sul riparto della giurisdizione o con principi in contrasto tra di loro. Fa parte delle regole del gioco tutto ciò, ci mancherebbe, se non fosse che in mezzo ci passano diritti, attese, speranze e lungaggini non conciliabili con le esigenze dei lavoratori. Per non parlare del fatto che spesso si è anche costretti a ricorrere in Tribunale per pretendere l'esecuzione di un provvedimento favorevole ottenuto in Tribunale perché l'Amministrazione è sorda.

## Istituire il tentativo obbligatorio di conciliazione con una Camera ad hoc

---

E' stato eliminato il tentativo di conciliazione come obbligatorio, non che prima funzionasse in modo efficace, ma era uno strumento "cuscinetto" che dei risultati ogni tanto li dava. Oggi, si può procedere in via facoltativa secondo il dettato del CCNL, o presso la Direzione Territoriale del Lavoro, oppure ricorrere all'arbitrato di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, anche se pure qui c'è chi ne contesta l'applicazione nella scuola sostenendo che per la P.A come da parere

Parere Uppa n. 7/2010 questo istituto non è, appunto, applicabile. Per tagliare la testa al “toro” e non me ne vogliano i tori, è fondamentale, nell’attesa del riordino normativo che non c’è, nonostante fosse contemplato anche dalla Legge 107 del 2015 nel suo comma 180, l’istituzione di quella che si potrebbe chiamare come la Camera di Conciliazione Obbligatoria per i contenziosi nella Scuola ( CCOS potrebbe essere l’acronimo). Da istituire presso ogni Ambito Territoriale Scolastico con procedure certe, tempi certi, chiamata a trattare ogni tipo di contenzioso attinente alla sfera giuslavoristica in materia scolastica e da estendere eventualmente anche ad altre casistiche, che possono riguardare anche contenziosi che interessano l’altra componente della comunità scolastica chiamata oggi per ragioni di comodo e di marketing come “utenza” , ovvero le famiglie.

# Permessi per la formazione: il diritto spetta a tutto il personale in servizio. Anche a tempo determinato?

---

 [orizzontescuola.it/permessi-per-la-formazione-il-diritto-spetta-a-tutto-il-personale-in-servizio-anche-a-tempo-](https://orizzontescuola.it/permessi-per-la-formazione-il-diritto-spetta-a-tutto-il-personale-in-servizio-anche-a-tempo-)

November 17, 2019

Per i docenti il diritto ai 5 giorni è valido per la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento in qualità di formatore, esperto o animatore.

Maria scrive

*Salve, può il docente a tempo determinato fruire dei 5gg di permesso retribuito per attività formativa? La mia DS ritiene che i docenti a tempo determinato possano fruire di tali permessi ma che non siano da retribuire... Mi può inoltrare dei riferimenti normativi, oltre al CCNL che sarebbe "ambiguo" su tale punto, che la possano convincere?*

## La formazione: un diritto per tutto il personale

---

La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce **un diritto per tutto il personale** in servizio in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.

Per i **docenti**, le iniziative formative, ordinariamente, si svolgono fuori dell'orario di insegnamento.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese di viaggio.

## I 5 giorni

---

In particolare, l'art. 64 del CCNL 29.11.07, per quanto riguarda i permessi, si divide in due commi:

- il **comma 3** che riguarda i corsi di formazione organizzati dall'amministrazione centrale o periferica o dalle istituzioni scolastiche, per la cui partecipazione il personale è considerato in servizio a tutti gli effetti, con rimborso delle spese di viaggio se essi si svolgono fuori sede.
- il **comma 5** che riguarda i 5 gg. di permesso per i quali non è prescritto che possano essere fruiti solo se i corsi siano organizzate dall'amministrazione.

Pertanto, per fruire dei 5 gg. (comma 5) il docente non dovrà dimostrare che i corsi siano organizzati dall'Amministrazione, ma basta che fornisca gli estremi del corso/convegno a cui intende partecipare che può essere quindi di qualunque natura e non obbligatoriamente organizzato dall'amministrazione.

Ovviamente la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili.

Pertanto, i giorni di permesso si intendono 5 complessivi tra corsi in cui il docente è discente e quelli in cui è formatore.

## Conclusione

---

I permessi per la formazione e l'aggiornamento sono quindi disciplinati dagli artt. 63 e successivi del CCNL 29.11.2007: per gli insegnanti sono **deliberati dal Collegio dei docenti** mentre i **criteri per la fruizione è materia di confronto** tra il dirigente scolastico e le RSU secondo la nuova disposizione contenuta nell'art. 22 del CCNL 19.04.2018.

**Il nuovo CCNL prevede anche la possibilità di contrattare i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la formazione di tutto il personale.**

Per ciò che riguarda il quesito posto e la testardaggine del DS, premesso che nel CCNL non si fa nessuna distinzione tra personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, **segnalo un Orientamento ARAN per la scuola, SCU 059**, che toglie ogni dubbio:

**Un docente a tempo determinato con incarico annuale può essere esonerato dal servizio per partecipare ad attività di formazione?**

*Questa Agenzia, fa presente che l'art. 64, comma 1, (Fruizione del diritto alla formazione) del CCNL 29.11.2007 afferma: "1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità."*

*Inoltre il comma 5, del medesimo articolo, così recita: "5. 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. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche."*

**Tale articolo non fa alcuna differenza tra docenti assunti a tempo determinato o indeterminato contenendo esclusivamente la dicitura generica di "gli insegnanti" che si riferisce a tutto il personale in servizio."**

# Inizio anno scolastico, piano annuale delle attività: chi lo decide?

---

 [orizzontescuola.it/inizio-anno-scolastico-piano-annuale-delle-attivita-predisposizione-delibera-e-modifiche-la-](http://orizzontescuola.it/inizio-anno-scolastico-piano-annuale-delle-attivita-predisposizione-delibera-e-modifiche-la-)

August 28, 2018

Il Piano annuale delle attività, che contiene gli obblighi di lavoro dei docenti di carattere collegiale e funzionali alle attività di insegnamento, va predisposto e deliberato all'inizio dell'anno scolastico, prima dell'avvio delle lezioni.

E' l'articolo 28, comma 4, del CCNL 2007, confermato dal Contratto 2016-18, a disciplinare quanto suddetto:

*“Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento.*

*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 didattica-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. di cui all'art. 7.”*

## Predisposizione e Delibera

---

Il **Piano** annuale delle attività, dunque, è **predisposto** dal **dirigente** scolastico, in base alle eventuali proposte degli organi collegiali.

Nel Piano sono riportati tutti gli impegni del personale docente, che vanno conferiti in forma scritta e possono prevedere attività anche aggiuntive (facoltative).

Una volta predisposto, il Piano va presentato in **collegio docenti** al fine di essere deliberato. Tale **delibera** avviene nell'ambito *della programmazione dell'azione didattica-educativa*.

## Modifica

---

Il Piano annuale delle attività, nel corso dell'anno scolastico, può essere modificato (riguardo sia alle date degli incontri che alle attività medesime).

Le modifiche vanno apportate seguendo la succitata procedura: il dirigente predispone e il collegio delibera.

---

# ANCHE IL BONUS VA CONTRATTATO

DI AA.VV.

lunedì 28 ottobre 2019

## I Punti della sentenza del Tribunale di Velletri

Con decreto del 20.10.2019, il Tribunale di Velletri – Sez. Lavoro, nella persona del GUL Dott.ssa Falcione, ha accolto integralmente un ricorso ex art. 28 legge 300/70 promosso dalle articolazioni territoriali delle cinque organizzazioni sindacali più rappresentative nel comparto scuola, FLC CGIL Roma Sud, Pomezia Castelli; CISL SCUOLA Roma Capitale e Rieti; UIL SCUOLA RUA Territorio di Tivoli; SNALS – CONFISAL di Roma; FEDERAZIONE GILDA UNAMS di Roma e provincia che, con l'ausilio dell'avvocato G. Magnani, avevano denunciato la grave violazione delle prerogative e libertà sindacali da parte di un Dirigente scolastico di un Istituto Professionale del Lazio.

Nel ricorso ex art. 28 erano stati evidenziati e documentati tutti i momenti più qualificanti della condotta antisindacale ed il giudice del lavoro di Velletri, nel vagliare i molteplici motivi di doglianza, li ha pienamente condivisi e recepiti in una motivazione che appare di assoluta rilevanza proprio perché, con scrupolosa ed approfondita disamina della condotta dirigenziale, il magistrato ha avuto modo di toccare e dirimere numerosi aspetti e nodi della contrattazione di istituto che risultano di strettissima attualità in molte scuole.

Il giudice ha infatti censurato la complessiva condotta del dirigente scolastico, laddove quest'ultimo:

- 1. non ha rispettato la tempistica prevista dal CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018 né per l'avvio né per la conclusione della contrattazione di istituto;
- 2. non ha rispettato i precisi obblighi su di lui gravanti in materia di informazione successiva (sugli emolumenti percepiti dal personale sui vari capitoli del salario accessorio del 2017/18);
- 3. ha in ogni caso ostacolato e ritardato la normale negoziazione del contratto integrativo di istituto con varie modalità;
- 4. ha adottato l'Atto Unilaterale dopo due mesi dall'ultimo incontro con i sindacati e lo ha per giunta comunicato alle OO.SS. dopo quasi un mese dalla sua adozione;
- 5. ha liquidato definitivamente, ad anno scolastico ormai pressoché terminato, compensi al personale scuola che lui stesso aveva unilateralmente individuato ad inizio anno, senza dunque le necessarie coperture contrattuali;
- 6. a dispetto di quanto chiaramente previsto ex art. 40 comma 3 Ter del D.Lgs 165/2001 circa la natura (necessariamente provvisoria) del provvedimento, ha utilizzato lo strumento dell'Atto unilaterale per disporre in via definitiva la liquidazione dei compensi accessori all'intero personale scolastico;
- 7. ha riunito il Comitato di valutazione (da lui presieduto) per deliberare sui criteri per la valorizzazione docenti, dopo l'ultimo incontro di contrattazione e senza farne seguire nuovo tavolo per la contrattazione sulla parte economica del cd bonus docenti;
- 8. ha fatto uscire dalla contabilità generale dell'Istituto – e dunque sottratto alla contrattazione – le risorse del FIS a.s. 2005/06 che erano residue dopo il pagamento



- dei compensi accessori al personale scolastico (il Contratto Integrativo d'Istituto di quell'anno non era stato a suo tempo definito);
- 9. a dispetto del CCNL Istruzione e Ricerca, si è ingiustamente rifiutato di sottoporre alla contrattazione le risorse del cosiddetto "Bonus Docenti" e della "alternanza scuola/lavoro".

In particolare riferendosi alla determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale docente (ex bonus), il giudice ha avuto modo di chiarire la corretta procedura che deve essere adottata (in base al combinato disposto degli artt. 1 comma 126 e ss. della legge 107/2015 e 22 lett. c-4 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018):

1. • il Comitato di Valutazione individua i criteri per la valorizzazione dei docenti (comma 129 art. 1 legge 107/2015), declinando i criteri contenuti nelle lettere a) b) e c) del punto 3 del comma 129 senza discostarsene e soprattutto senza definire nessun criterio inerente l'aspetto economico;
2. • il tavolo della contrattazione definisce i criteri di attribuzione dei compensi, in base alle attività (in analogia al resto del FIS);
3. • Il Dirigente Scolastico assegna il compenso in base ai criteri definiti dal comitato di valutazione e dalla contrattazione.

Quanto poi al requisito dell'attualità della condotta antisindacale, il Tribunale ha chiarito che "la condotta tenuta dal DS risulta gravemente lesiva del prestigio e dell'effettività dell'azione delle organizzazioni ricorrenti, all'evidenza private delle loro primarie prerogative di rappresentatività in una fase particolarmente delicata qual è la stipula del contratto integrativo aziendale, che investe in modo significativo i rapporti individuali di lavoro."

Infine, il Tribunale di Velletri, nel solco della giurisprudenza più autorevole e recente, ha precisato significativamente che per riconoscere "...gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il comportamento del datore di lavoro leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro..."

In conclusione, nello specifico il giudice decreta: "All'accertamento della natura antisindacale della condotta tenuta dall'amministrazione convenuta, consegue l'ordine di rimuoverne gli effetti: a tal fine, va ordinato al Dirigente Scolastico pro-tempore di effettuare la convocazione della delegazione sindacale in data concordata tra le parti per esperire la trattativa sulla proposta di contratto integrativo d'istituto e di affiggere il presente decreto, per 30 giorni, nell'albo dell'istituto."

Le OOSS promotrici esprimono la loro piena soddisfazione per una sentenza che valorizza l'importanza della contrattazione decentrata d'istituto legata ad una visione democratica e partecipativa della vita scolastica.

Al contrario, il "dirigismo", che alcune associazioni perseguono come modalità di governo della scuola, esprime una visione tecnocratica, del tutto incompatibile con la natura pubblica della scuola dello Stato e incompatibile con la visione di una scuola vissuta come "comunità educante".

# Diritto alla disconnessione: Docenti possono essere contattati solo in determinate fasce orarie

 [orizzontescuola.it/contratto-scuola-introduce-diritto-alla-disconnessione-fasce-protette-lutilizzo-strumenti-](http://orizzontescuola.it/contratto-scuola-introduce-diritto-alla-disconnessione-fasce-protette-lutilizzo-strumenti-)

November 9, 2019

Maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Questo quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di docenti ed ATA

## **INSEGNANTI NON PIU' CONTATTABILI 24 ORE SU 24**

Il problema è complesso, e solo chi vive nella scuola può comprendere a pieno cosa significa che finora gli insegnanti sono stati reperibile 24 ore su 24, poiché ricevono email, messaggi whatsapp, telefonate da parte della scuola (o meglio dalla Presidenza) in qualsiasi ora del giorno (e forse anche della notte).

Così non accade di raro che la convocazione di un consiglio di classe, di un collegio docenti, o la partecipazione ad una attività venga comunicata in orario diverso da quello di servizio, in orario in cui l'insegnante avrebbe diritto alla propria vita personale, familiare, affettiva.

In questo modo si è sempre "connessi" con la scuola, si è sempre pronti a rispondere al messaggio, con un aumento non contrattualizzato dell'orario di lavoro.

## **COSA PREVEDE IL CONTRATTO**

### **L'art. 22 introduce una singolare novità**

Sono oggetto di contrattazione integrativa, **a livello di istituzione scolastica ed educativa,**

**i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio,** al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

Pertanto, se il Dirigente Scolastico dovrà inviare una mail al di fuori dell'orario di servizio (naturalmente generale, non la scansione oraria settimanale del singolo docente), ciò dovrà essere previsto dalla contrattazione di istituto.

## **UTILIZZO REGISTRO ELETTRONICO**

C'è anche chi legge in questa nuova norma una regolamentazione dell'utilizzo del registro elettronico al di fuori dell'orario di servizio, soprattutto in quelle scuole non dotate di wifi, ma che hanno lo stesso adottato l'utilizzo del dispositivo elettronico, dando per scontato ed implicito che gli insegnanti utilizzino parte del proprio tempo a casa per tale incombenza.

# ATA, sorveglianza alunni è uno dei compiti principali del collaboratore scolastico

---

 [orizzontescuola.it/ata-sorveglianza-alunni-e-uno-dei-compiti-principali-del-collaboratore-scolastico/](http://orizzontescuola.it/ata-sorveglianza-alunni-e-uno-dei-compiti-principali-del-collaboratore-scolastico/)

November 22, 2019

Mansioni Collaboratore Scolastico: la sorveglianza prima di tutto!

Un collaboratore scolastico chiede

*Salve volevo chiedere un chiarimento riguardo la sorveglianza. Nel I.C. dove lavoro per motivi di costruzione dell'edificio e logistica, anche per numero insufficiente di collaboratori stessi. Quotidianamente viene lasciato un piano scoperto perché uno collaboratore deve stare all'entrata dove non ci sono classi ma solo uffici di segreteria, ovvero fare il ricevimento. La domanda è questa: dove e più importate che sia il collaboratore al piano o all'entrata della scuola??*

**di Giovanni Calandrino** – Le mansioni del Collaboratore Scolastico (AREA A) sono:

*Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. È addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47.*

La sorveglianza sugli alunni è di vitale importanza, basti pensare alle ultime tragedie accadute. Il nostro lettore ci propone una realtà ormai comune in tantissime scuole italiane, dove a causa dei tagli al personale non si riesce a garantire la sorveglianza sugli alunni.

Consiglio al nostro lettore di farsi mettere per iscritto (con ordine di servizio) la disposizione di accoglienza dell'utenza in portineria con conseguente assenza dal reparto.

# Guida alla fruizione dei Permessi Brevi

DI AAVV

mercoledì 20 novembre 2019

L'art. 16 del CCNL dispone che compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

**I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale A.T.A.; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.**

Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

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.

Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.

## **DIFFERENZA TRA PERSONALE ATA E PERSONALE DOCENTE**

### **Personale docente**

Il limite annuale massimo dei permessi che possono essere richiesti e di conseguenza concessi, per anno scolastico, non può superare l'orario settimanale di insegnamento: il docente di scuola di I e II grado con orario completo non potrà superare le 18 ore di permesso in un anno scolastico; il docente di scuola primaria con orario completo non potrà superare le 24 ore di permesso in un anno scolastico; il docente di scuola dell'infanzia con orario completo non potrà superare le 25 ore di permesso in un anno scolastico.

I permessi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione, devono avere una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero e in ogni caso non possono superare le due ore (Es. se un docente il martedì ha 5 ore di lezione può al massimo richiedere 2 ore di permesso, mentre con una sola ora di lezione giornaliera non è possibile richiedere il permesso).

La concessione dei permessi è subordinata alle esigenze di servizio e alla possibilità della sostituzione con personale in servizio, anche dietro corrispondenza di ore eccedenti.

### **Personale ATA**

Il limite annuale massimo dei permessi che possono essere richiesti e di conseguenza concessi, per anno scolastico, non può superare le 36 ore. La durata del permesso non può superare la metà dell'orario giornaliero ovvero 3 ore.

La concessione dei permessi è subordinata solo alle esigenze di servizio.

### **MODALITÀ DI RECUPERO DELLE ORE NON LAVORATE**

Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

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. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

### **Nota bene**

Il recupero delle ore usufruite a titolo di permesso breve può avvenire anche in più soluzioni in relazione a quelle che sono le esigenze di servizio all'interno dell'istituzione scolastica.

Spetta al dirigente stabilire il recupero delle ore non lavorate in una o più soluzioni, con ordine di servizio scritto, entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso.

Per i docenti la fruizione del permesso potrà essere legittimamente rifiutata nel momento in cui il dirigente non potrà procedere con la copertura delle classi in cui l'insegnante dovrebbe essere in servizio con altri docenti della scuola (a tal proposito ricordiamo ancora una volta che è possibile attribuire ore eccedenti a un docente della scuola medesima dichiaratosi disponibile alla sostituzione).

### **La trattenuta**

Il dipendente è tenuto al recupero, a meno ovviamente di assenze legittime che gli siano di impedimento a svolgere il recupero stesso una volta stabilito (malattia, congedi per maternità ecc.), pena la trattenuta della somma pari alla retribuzione spettantegli per il numero di ore non recuperate.

Il recupero per il personale ATA è bene che sia concordato con il Dsga. La trattenuta non potrà essere disposta se entro i due mesi successivi dalla fruizione del permesso il mancato recupero delle ore non è imputabile al dipendente (es. non si verifica la necessità del recupero oppure si verifica ma il dipendente è impossibilitato a svolgerlo per legittimo impedimento).

L'eventuale trattenuta è oraria (non per frazioni inferiori). È applicata sullo stipendio lordo prima di applicare le ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali.

Per i docenti va identificata nell'ora di lezione, per il personale ATA se la frazione supera i 30 minuti si arrotonda per eccesso, mentre si arrotonda per difetto se è inferiore.

## **NON SI POSSONO RECUPERARE LE ORE DI ASSENZA AD UN'ATTIVITÀ COLLEGIALE CON ORE DI INSEGNAMENTO**

L'art. 16 del CCNL/2007 che regola i permessi orari è chiaro: "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".

Non è previsto che il recupero possa avvenire in attività di non insegnamento.

Dal dettato normativo è dunque esclusa la possibilità che anche solo un'ora di permesso di cui all'art. 16 possa essere usufruita per giustificare l'assenza ad un incontro collegiale per poi essere recuperata in attività di insegnamento: le ore non di insegnamento sono infungibili con quelle di insegnamento, come vi è infungibilità fra le attività di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) del secondo comma dell'art. 29 (le 40 ore per riunioni collegiali sono separate dalle 40 dei consigli di intersezione, interclasse e classe).

Pertanto, la richiesta di recuperare l'assenza ad un collegio dei docenti o a un consiglio di classe con una supplenza è illegittima.

## **I PERMESSI BREVI "NON DEVONO ESSERE RECUPERATI SE FRUITI PER UNA VISITA SPECIALISTICA": QUANTO CONTENUTO IN ALCUNE CONTRATTAZIONI DI ISTITUTO CI LASCIA PERPLESSI**

Molti docenti e dirigenti ci scrivono chiedendo se è legittimo inserire nella contrattazione di istituto una clausola che preveda la possibilità di non recuperare i permessi brevi di cui all'art. 16 quando sono utilizzati per visite mediche specialistiche.

A nostro parere tale clausola è illegittima perché contro il CCNL Scuola che in questo caso non può essere modificato. Giova ricordare che il CCNL in questione non regola in maniera specifica le visite mediche specialistiche.

## **Il dipendente può effettuare:**

- facendole rientrare nelle assenze per malattia (art. 17 e 19 del CCNL/2007): in tale caso l'assenza è per l'intera giornata;
- chiedendo un permesso breve (da recuperare) se la visita può essere effettuata entro la durata del permesso stesso (art. 16);
- chiedendo permesso retribuito per motivi personali (art. 15 e 19 del CCNL/2007);
- chiedendo giornate di ferie (art. 13).

Nel momento in cui il dipendente chiede di fruire dei permessi brevi a recupero si attiva necessariamente quanto indicato dall'art. 16 del CCNL/2007 per cui la "visita specialistica" diventa 'esigenza personale a supporto della richiesta del permesso orario, così come può essere qualsiasi altra esigenza personale del dipendente.

Prevedere quindi che il permesso orario non deve essere soggetto a recupero quando è richiesto per una visita specialistica è illegittimo. Infatti, come da norma, l'unico caso del mancato recupero del permesso è quando tale mancanza non è imputabile al dipendente. La contrattazione di istituto non può quindi intervenire diversamente sulla materia.

## **IL DIRIGENTE PUO' NEGARE LA FRUIZIONE DEL SERVIZIO? 2 SENTENZE CONTRO QUESTO ARBITRIO**

*Cosa succede se un docente che ha fatto regolare domanda per 7 giorni di permesso, 2 art 13 e 5 art. 15, che gli vengono negati dal DS, decide di assentarsi e partire lo stesso? Tutta la normativa letta, dice chiaramente che i giorni non sono soggetti a discrezionalità del DS e che per motivi personali e familiari, si intendono anche situazioni che attengono al benessere della persona e che non devono necessariamente essere giorni utilizzati per gravi necessità.*

### **Conclusioni**

Dal disposto delle due norme (art. 15/2 secondo periodo e art. 13/9) si evince che se i 6 giorni di ferie sono dal personale docente richiesti come "motivi personali e familiari", quindi producendo la documentazione necessaria anche mediante autocertificazione (così come avviene per i primi 3 giorni), tali giorni non solo devono essere attribuiti, quindi sono sottratti alla discrezionalità del dirigente, ma il personale richiedente il permesso non ha l'obbligo di accettarsi che per la sua sostituzione "non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti".

Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all'art. 15/2 primo periodo, ha diritto, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) a fruire di ulteriori 6 giorni.

Detto questo e richiamata la normativa in materia posso dire a Brunella di assentarsi ugualmente, nonostante il diniego, e di impugnare poi una eventuale sanzione disciplinare comminata dal DS che, essendo in errore la prima volta reitererà così

l'errore per la seconda volta andando incontro ad una sicura condanna da parte del giudice.

Una cosa infatti è cambiata negli anni e cioè che (finalmente) i docenti, una volta che si vedono negati i permessi non si limitano ad impugnare il diniego ma si assentano ugualmente ritenendo (giustamente) che il diritto sia potestativo e quindi non declinabile andando poi incontro ad una eventuale sanzione del Dirigente per "presunta" assenza ingiustificata.

**Ebbene le due recentissime sentenze**, entrambe a favore dei docenti, Velletri prima e Milano poi, vanno proprio in questa direzione: i docenti chiedono il permesso, il dirigente li nega, i docenti si assentano ugualmente, il dirigente commina loro la sanzione e "naturalmente" i giudici condannano il dirigente annullando ovviamente la sanzione, riconoscendo il diritto del lavoratore a tempo indeterminato completamente sottratto alla discrezionalità del Dirigente Scolastico per cui il permesso non ha bisogno di un atto di concessione.

*In conclusione assentati pure e poi aspetteremo l'ennesima sentenza.*



# Ora da 50 minuti, si recupera solo per ragioni "didattiche" e nessuna trattenuto nello stipendio. Sentenza

 [orizzontescuola.it/ora-da-50-minuti-si-recupera-solo-per-ragioni-didattiche-e-nessuna-trattenuto-nello-stipendio-](http://orizzontescuola.it/ora-da-50-minuti-si-recupera-solo-per-ragioni-didattiche-e-nessuna-trattenuto-nello-stipendio-)

November 23, 2019

## Il CCNL Scuola

Il CCNL scuola 2018 al comma 10 dell'articolo 1 afferma:

*Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.*

Da ricordare che la Corte di Cassazione con sentenza n.22126 del 29 ottobre 2015 ha confermato il proprio consolidato orientamento rilevando che in occasione della successione tra diversi contratti collettivi, il nuovo contratto collettivo può modificare in senso peggiorativo il pregresso però salvaguardando i diritti quesiti dai lavoratori.

Il comma 2 dell'articolo 28 del nuovo CCNL Scuola afferma:

*Al di fuori dei casi previsti dall'articolo 28, comma 8, del CCNL 29/11/2007, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il **recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni** nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti*

Il comma 8 del CCNL 2007 così recita:

*Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n. 192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto.*

**Mentre il comma 7 che è da ritenersi superato dal nuovo comma 2 del CCNL Scuola affermava:**

*Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera è assunta dal collegio dei docenti.*

Dunque il nuovo comma 2 riconosce, come il pregresso CCNL, che il recupero dell'unità oraria di lezione deve avvenire unicamente quando la riduzione oraria non è deliberata per ragioni di forza maggiore, ma per motivi inerenti alla didattica. Diversamente dal precedente comma 7 si scrive espressamente che il recupero, in questo caso, **deve avvenire prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dalla scuola tramite una delibera assunta dal CdC**. Dunque, le ore vanno restituite agli studenti a cui sono state sottratte. E se il prioritariamente non viene garantito, ad esempio tramite recupero orario con supplenze, od altre modalità, queste devono essere in primo luogo deliberate dal CdC e in secondo luogo va

debitamente motivato il perché questo recupero orario non è stato possibile effettuarlo verso gli studenti a cui sono state sottratte delle ore. E soprattutto il tutto non deve comportare oneri aggiuntivi verso i docenti, poiché si deve ricordare che come previsto dall'articolo 28 CCNL scuola 2007 comma 5 *Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni.*

Qualsiasi impegno in più va retribuito. Poi una riflessione andrebbe effettuata sulla pratica di disporre questa riduzione oraria per ragioni didattiche, che pare determinare più contenziosi nella scuola che benefici.

Discorso più lineare, invece, per la riduzione oraria che avviene per ragioni estranee alla didattica.

### **No al recupero in caso di riduzione oraria per ragioni estranee alla didattica.**

In questo caso può essere utile la sentenza della **Cassazione civile, sez. lav., 07 aprile 2008, n. 8974**

## **Fatto**

Alcuni docenti ricorrevano al Tribunale chiedendo l'accertamento, nei confronti della propria scuola e del Ministero dell'economia e delle finanze, che esse non avevano l'obbligo di recuperare le frazioni di orario relative alla riduzione delle ore di lezione da 60 a 50 minuti disposta nell'anno scolastico di riferimento per venire incontro alle esigenze dei numerosissimi studenti provenienti dalla cintura torinese, e che, conseguentemente, erano illegittime le inerenti trattenute stipendiali. Le medesime docenti chiedevano altresì la condanna dei convenuti alla restituzione delle somme trattenute. Le domande erano rigettate dal Tribunale con sentenza che era riformata dalla Corte d'appello di Torino, che le accoglieva.

Il giudice di appello, rilevato che era pacifico che la riduzione della durata delle ore di lezione era stata determinata da motivi estranei alla didattica e connessi alle esigenze degli studenti provenienti dalla cintura torinese, riteneva che senza dubbio per la risoluzione della controversia si doveva fare riferimento alle circolari ministeriali n. 243/79 e 192/80, come ritenuto anche dal giudice di primo grado.

Al riguardo in particolare osservava che, se era vero che l'art. 41 del ccnl 4.8.1995 del comparto scuola prevedeva al comma 4, che, in caso di sperimentazioni comportanti la riduzione della durata dell'unità oraria di lezione, i docenti dovevano completare l'orario d'obbligo con attività connesse alla sperimentazione o con altre modalità previste dal progetto di sperimentazione, l'ARAN e le organizzazioni sindacali con l'accordo di interpretazione autentica 17.9.1997 di tale articolo avevano precisato che col medesimo le parti contraenti non avevano regolamentato la

riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore estranee alla didattica e avevano ritenuto che quest'ultima materia rimanesse regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e 192 del 3.7.1980, nonché dalle ulteriori circolari in materia, che le avevano confermate.

## Le circolari

Procedendo all'esame delle ricordate circolari, la Corte osservava che la circolare 243/79, dopo avere consentito – nei giorni della settimana nei quali l'orario di lezione era di sei ore – la riduzione dell'orario solo nella prima, nell'ultima e eccezionalmente anche nella penultima ora, disponeva che **"non (era) configurabile alcun obbligo per i docenti di recuperare le frazioni orarie oggetto di riduzione"**. La circolare 192/80, d'altra parte, era del seguente letterale tenore: "Relativamente alla durata delle ore di lezione per l'anno 1980/81 si confermano le disposizioni impartite da questo Ministero con circolare n. 242 (...) del 1979. Resta comunque rimesso al prudente apprezzamento delle SS.LL., valutare particolari situazioni di necessità debitamente rappresentate e documentate ed autorizzare, caso per caso, con provvedimento motivato eventuali riduzioni di orario anche nelle ipotesi non contemplate dalla predetta circolare". Tale previsione, secondo la Corte di merito, non andava interpretata, come opinato dal giudice di primo grado, nel senso che la mancata previsione dell'esonero degli insegnanti dall'obbligo di recupero delle frazioni di orario implicava il non riconoscimento del diritto all'esonero. **Infatti la circolare del 1980 doveva essere interpretata alla luce di quella del 1979, di cui integrava il contenuto: essa conteneva un'espressa conferma della circolare del 1979, compresa la parte relativa all'esclusione dell'obbligo di recuperare le frazioni orarie oggetto di riduzione. Era pertanto logico ritenere che la circolare n. 192/80, nell'autorizzare la riduzione dell'orario anche in ipotesi non contemplate dalla circolare n. 243/79, avesse esteso anche alle nuove ipotesi l'esenzione all'obbligo di recupero.**

La motivazione della sentenza impugnata è chiaramente e linearmente basata sul seguente percorso argomentativi: a) il contratto collettivo nazionale del 1999 contiene una norma denominata di salvaguardia in base alla quale restavano in vigore, nei limiti della compatibilità, le norme legislative, amministrative e contrattuali non esplicitamente "abrogate o disapplicate" dal medesimo contratto; peraltro in base all'interpretazione autentica del contratto nazionale del 1995 la riduzione dell'orario dell'ora di lezione per cause di forza maggiore estranee alla didattica dovevano ritenersi regolate dalle circolari del 1979 e del 1980 e dalle successive circolari che le avevano confermate; b) la riduzione della durata delle ore di lezione era avvenuta nella specie ai sensi delle circolari del 1979 e del 1980, ancora pienamente applicabili (per esigenze degli studenti, evidentemente qualificate come di forza maggiore ai sensi della disciplina della materia); c) la circolare del 1980 doveva essere interpretata nel senso che anche alle riduzioni della durata oraria che trovavano legittimazione (solo) nella medesima circolare (meno restrittiva) era estesa la regola della esclusione del recupero dell'orario da parte degli insegnanti.

E' privo quindi di rilievo l'incidentale richiamo degli argomenti sostenuti in sede di merito con riferimento alla regola per cui i docenti sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento quando il loro orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, poichè non è adeguatamente censurata l'affermazione circa l'applicabilità nella specie della disciplina di cui alle circolari in questione.

# ALTERNANZA > Tutor, facciamo il punto.

DI AA.VV.

mercoledì 18 settembre 2019

*Grande è stata l'approssimazione, gli sprechi, gli abusi che si sono perpetrati in nome dell'Alternanza scuola-lavoro per almeno 2 anni scolastici, ne hanno fatto le spese studenti e docenti in particolar modo degli Istituti dove tale tipo di esperienza era inesistente [la grandissima parte dei licei classici e scientifici]. Negli Istituti tecnici e professionali già da tempo esisteva un percorso analogo, in questi quindi si è trattato di aggiustare e adeguare i percorsi oggi denominati PCTO "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento".*

*Con questa scheda cerchiamo di fare il punto della situazione prima che inizi il nuovo anno di scuola e sfruttamento.[G.Z.]*

La Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio dello Stato) all'art. 1, commi da 784 a 787, ha modificato la denominazione di Alternanza Scuola Lavoro (comunemente ASL) in "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" (oggi PCTO), stabilendo – a cominciare dall'anno scolastico 2018/2019 – che possono avere la seguente durata:

- non inferiore a 210 ore nel triennio terminale degli istituti professionali;
- non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno degli istituti tecnici;
- non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

In attesa delle nuove linee guida in merito ai percorsi predetti, la norma regolante la funzione del tutor scolastico interno è il D.Lgs. n. 77/2005 "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, ai sensi dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53" che all'art. 5 stabilisce:

- promuove le competenze degli studenti ed è raccordo tra l'istituzione scolastica, il mondo del lavoro e il territorio;
- possiede titoli documentabili e certificabili;
- svolge il ruolo di assistenza e guida degli studenti nei PCTO;
- svolge compiti riconosciuti nel quadro della valorizzazione della professionalità del personale docente.

Il dicastero centrale, nella "Guida operativa per la scuola" del 5 ottobre 2015 – raggiungibile al link <http://www.istruzione.it/alternanza/normativa.html> – descrive il ruolo del tutor interno esplicitandone ulteriormente i compiti:

- elaborazione, insieme al tutor esterno, del percorso formativo personalizzato dello studente;
- verifica del corretto svolgimento da parte degli studenti dei percorsi;
- gestione delle relazioni con il contesto in cui si sviluppa l'esperienza;
- monitoraggio delle attività e delle criticità;
- valorizzazione degli obiettivi raggiunti e delle competenze sviluppate dallo studente;
- valutazione sull'efficacia e la coerenza del percorso da parte dello studente coinvolto;

- informazione agli organi scolastici (Dirigente Scolastico, i Dipartimenti di disciplina, il Collegio dei docenti e il Consiglio di classe);
- assistenza al Dirigente Scolastico nella valutazione sulle strutture con le quali sono state stipulate le convenzioni per espletare i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Sia il D.Lgs. n. 77/2005, riaffermato dall'art. 1 commi 33 a 43 della L. n. 107/2015, la sopraindicata Guida operativa chiariscono che i tutor interni sono designati in ogni istituzione scolastica dal Dirigente Scolastico tra coloro che ne hanno presentato richiesta, sono affiancati dalla figura di un docente funzione strumentale per l'alternanza e/o da un referente di progettazione e, ai fini della riuscita dei percorsi di alternanza, tra il tutor interno e il tutor esterno occorre sviluppare "un rapporto di forte interazione".

Chiariti i compiti, è pur vero che la contingenza didattica dei docenti, spesso, li conduce a diversi e onerosi impegni tali da far sorgere alcuni quesiti quali:

- la figura professionale del tutor interno ha carattere di obbligatorietà?
- i docenti sono tenuti ad assumere l'incarico di tutor interno?
- i docenti devono permanere con gli studenti durante le attività nelle differenti realtà e/o strutture ospitanti (per es. aziende, enti, associazioni)?

È possibile già affermare che la citata L. n. 107/2015 sulla Buona Scuola all'art. 1 comma 33 dispone che i percorsi di alternanza sono inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa e, pertanto, in ragione di ciò divengono parte essenziale del sistema scolastico italiano, nella fattispecie dell'organizzazione dell'ordinamento della scuola secondaria di secondo grado. Il Dirigente Scolastico può utilizzare i docenti dell'organico dell'autonomia dotati di competenze specifiche e nel caso non vi fossero disponibilità e/o il numero delle candidature risultasse inferiore rispetto all'esigenza didattico-formativa, dovrebbe rimettere al Collegio dei docenti la definizione dei criteri per la necessaria designazione. Si precisa che si deve tener conto dei successivi determinati aspetti:

- raggiungimento degli obiettivi previsti dai PCTO;
- formazione sugli aspetti metodologici, didattici, procedurali e contenutistici;
- rapporto numerico adeguato fra tutor e studenti adeguato;
- garanzia di un efficace supporto ai giovani nello svolgimento delle attività;
- accettabile livello di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il docente investito della responsabilità di tutor interno può non espletare l'incarico depositando valide e documentate motivazioni. Si ricorda che l'attuale CCNL 2016/2018 di comparto non prevede tale funzione disposta per via legislativa, ma il confronto costruttivo con il proprio Dirigente Scolastico e la collaborazione con gli altri docenti sono fondamentali al fine di realizzare le migliori opportunità di apprendimento sul campo per gli studenti e poter coniugare la dimensione disciplinare con il contesto lavorativo.

Il docente impegnato nei percorsi non è obbligato a garantire la presenza in azienda e può verificare il corretto svolgimento delle attività a distanza o con incontri nell'Istituto

di appartenenza (<http://www.alternanza.miur.gov.it/faq.html>). Inoltre nei “Chiarimenti Interpretativi” allegati alla nota Miur n. 3355/2017, come da art. 1 comma 35 della L. n. 107/2015, si riporta che l’alternanza scuola-lavoro può essere svolta durante la sospensione delle attività didattiche e anche all’estero per cui spetta all’istituzione scolastica, nell’ambito dell’autonomia didattica e organizzativa, programmare i percorsi secondo le esigenze degli studenti e delle loro famiglie e garantire la disponibilità di un tutor scolastico nelle giornate e negli orari stabiliti.

Per quanto riguarda la retribuzione, negli stessi “Chiarimenti” si avverte che il Dirigente Scolastico individua, mediante l’utilizzo delle risorse economiche destinate ai PCTO ai sensi del comma 39 dell’art. 1 della L. n. 107/2015, la quota per i docenti tutor interni che effettuano prestazioni aggiuntive all’orario d’obbligo per le attività di alternanza. **Le spettanze sono da erogare secondo i criteri della contrattazione integrativa di istituto anche in forma forfettaria, nonché tutte le spese destinate a coprire la gestione dei suddetti percorsi (trasporti, assicurazione, formazione generale e specifica sulla sicurezza, pasti).** A tale proposito il CCNL 2016/2018 prevede, all’art. 22 comma 4 lettera c3, che sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica i criteri per l’attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell’art. 45, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 al personale docente, inclusa la quota delle risorse relative all’alternanza scuola-lavoro.

*(Fonti: D.Lgs. n. 77/2005; L. n. 105/2015 art. 1 commi 33 a 43; “Guida operativa per la scuola” del 5/10/2015; Nota Miur n. 3355/2017; CCNL 2016/2018 art. 22 comma 4 lett. c3; L. n. 145/2018 art. 1 commi 784 a 787).*

# Va posto un limite di classi da assegnare ad ogni docente

---

 [orizzontescuola.it/va-posto-un-limite-di-classi-da-assegnare-ad-ogni-docente/](https://orizzontescuola.it/va-posto-un-limite-di-classi-da-assegnare-ad-ogni-docente/)

September 11, 2019

**Avv. Marco Barone**

Giungono notizie di docenti che si vedono assegnate una pluralità di classi, per arrivare al completamento orario. Si parla di casi con docenti anche con più di dieci classi. Tutto ciò rischia di comportare la violazione dell'articolo 2087 de codice civile e non solo.

## L'orario di lavoro

---

Come è noto l'orario di lavoro è normato dall'articolo 28 del CCNL Scuola. "In coerenza con il calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale, l'attività di insegnamento si svolge in

- 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia
- 22 ore settimanali nella scuola elementare
- 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d'istruzione secondaria ed artistica,

distribuite in non meno di cinque giornate settimanali.

Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti elementari, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni."

## Criteri assegnazione docenti alle classi

---

Le principali norme continuano ad essere l'articolo 10 del TU scuola:

Quando il CDI "indica, altresì, i criteri generali relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti, all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività scolastiche alle condizioni ambientali e al coordinamento organizzativo dei consigli di intersezione, di interclasse o di classe; esprime parere sull'andamento generale, didattico ed amministrativo, del circolo o dell'istituto, e stabilisce i criteri per l'espletamento dei servizi amministrativi".

Nonché l'articolo 7 lettera B del medesimo DLGS 297/942. Il Collegio docenti "formula proposte al direttore didattico o al preside 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".

Il Dirigente è tenuto ad uniformarsi a questi criteri, se decide di discostarsi dovrà motivare con atto scritto in tempo utile a favore del lavoratore affinché possa valutare in tempi tassativi e certi per garantire il buon funzionamento della Pubblica Amministrazione la legittimità o meno della decisione dirigenziale.

## Sul limite dell'assegnazione di classi ai docenti

---

Andrebbe contemplato in sede di contrattazione integrativa d'istituto, anche se l'ideale sarebbe contemplarlo a livello nazionale, un limite massimo di assegnazione di classi per docenti. Perché più classi assegnate per raggiungere le ore contrattuali di servizio significano una pluralità di incombenze, che possono determinare situazioni di stress e non solo. Queste misure le si possono individuare grazie alla lettera C dell'articolo 22 ccnl scuola 2018 sotto-lettera c1), quando si parla di contrattazione integrativa per "l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro". Oltre che durante il confronto sindacale che può interessare: "b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA b4) la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out."

## E' obbligo del datore di lavoro tutelare l'integrità psicofisica del docente

---

La Cassazione Civile, Sez. Lav., che con provvedimento del 19 febbraio 2018, n. 3977 ha sottolineato, in materia di sicurezza sul lavoro, quanto ora segue: "il Collegio intende dare continuità perché dell'art. 2087 cod. civ. questa Corte ha da tempo fornito un'interpretazione estensiva, costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost.; l'ambito di applicazione della norma è stato, quindi, ritenuto non circoscritto al solo campo della prevenzione antinfortunistica in senso stretto, perché si è evidenziato che l'obbligo posto a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del prestatore gli impone non solo di astenersi da ogni condotta che sia finalizzata a ledere detti beni, ma anche di impedire che nell'ambiente di lavoro si possano verificare situazioni idonee a mettere in pericolo la salute e la dignità della persona; I la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. sorge, pertanto, ogniqualvolta l'evento dannoso sia eziologicamente riconducibile ad un comportamento colposo, ossia o all'inadempimento di specifici obblighi legali o contrattuali imposti o al mancato rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede, che devono costantemente essere osservati anche nell'esercizio dei diritti".



# Vademecum su opzione di minoranza

## 1 - Che cos'è?

È una fondamentale “clausola di garanzia” posta a tutela del principio costituzionale della libertà d'insegnamento e ci permette di non essere vincolati, anche come singoli individui, alle scelte didattico-metodologiche votate dal Collegio Docenti e previste dal PTOF.

L'articolo 1, comma 14, punto 2 della legge 107/2015, che modifica l'articolo 3 del Dpr. 275/1999, afferma:

*“Il piano [triennale dell'offerta formativa, ndr] 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, valorizza le corrispondenti professionalità e indica gli insegnamenti e le discipline tali da coprire”.*

Da ciò discende l'OBBLIGO che l'opzione di minoranza, ovviamente purché non contraria alla Legge, sia riconosciuta, accolta e dunque inserita nel PTOF affinché anche le famiglie e gli studenti ne siano edotti.

## 2 - In quale momento presentarla

Il momento più opportuno per presentare l'opzione di minoranza è la seduta del Collegio Docenti in cui l'intero PTOF o il singolo intervento didattico che non condividiamo e da cui ci vogliamo dissociare viene inserito all'o.d.g. per essere discusso e approvato.

I docenti che non hanno partecipato alle sedute di discussione e approvazione del PTOF o che comunque abbiano successivamente maturato una diversa posizione, potranno presentarla anche a posteriori, protocollandola in qualsiasi momento agli atti del proprio fascicolo personale (la ricezione del protocollo da parte della Segreteria è un atto dovuto che non può essere rifiutato); in tal caso, l'inserimento dell'opzione nel PTOF potrà avvenire in occasione della prima revisione o aggiornamento dello stesso.

## 3 - Come presentarla

L'ideale sarebbe riuscire a trovare momenti di confronto con i colleghi (le riunioni per materie, ad esempio, ma anche le assemblee RSU) in cui discutere ed elaborare un breve documento da firmare e presentare insieme durante il Collegio Docenti perché venga messo a verbale. La stessa cosa, in ogni caso, può essere fatta come singolo/a docente e le adesioni di altri docenti al documento possono avvenire anche in sede di Collegio.

Sui nostri siti sono disponibili modelli di opzione metodologica di minoranza che possono essere adattati alle singole situazioni. E' importante comunque che le opzioni di gruppo minoritario siano nominali: deve cioè risultare, a verbale o dal documento dell'opzione presentato, il nominativo o i nominativi dei docenti che intendono avvalersene.

## 4 - Che cosa rispondere ai presidi che si rifiutano di accoglierla

Richiamare, in corso della discussione collegiale, la normativa di riferimento. Oltre al citato comma 14 della L. 107/2015:

a) l'articolo 33 della Costituzione della Repubblica Italiana: *L'arte e la scienza sono libere e libero ne*

è l'insegnamento.

b)l'articolo 13 della Carta Europea dei Diritti, *“Le arti e la ricerca scientifica sono libere. La libertà accademica è rispettata”*;

c)l'articolo 7 comma 2 del D.Lgs. 165/2001: *“2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca”*;

d)gli articoli 1 e 395, comma 1 del D.Lgs. 297 del 1994: *“1. Nel rispetto delle norme costituzionali e degli ordinamenti della scuola stabiliti dal presente testo unico, ai docenti è garantita la libertà di insegnamento intesa come autonomia didattica e come libera espressione culturale del docente. 2. L'esercizio di tale libertà è diretto a promuovere, attraverso un confronto aperto di posizioni culturali, la piena formazione della personalità degli alunni. 3. E' garantita l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.” (art. 1); “1. La funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità” (art. 395).*

Nel caso di ostinato rifiuto da parte del Collegio di recepire l'opzione, reiterare la richiesta in forma scritta, con i medesimi riferimenti di legge, protocollandola al fascicolo personale avendo cura di chiedere e conservare il numero di protocollo.

#### **5. E' vero che se si utilizza l'opzione di minoranza è necessario indicare le azioni alternative che vogliamo praticare?**

Dipende dall'argomento trattato. Se, ad esempio, si rifiutano le prove per classi parallele non è necessario individuare alternative, perché tali prove non rientrano in nessun obbligo contrattuale o normativo, ma diventano obbligo solo se le approviamo in seno al Collegio Docenti e non facciamo mettere a verbale la nostra opzione di minoranza. Se invece rifiutiamo le griglie standardizzate di valutazione, dobbiamo indicare nella nostra opzione di minoranza in che modo procederemo nella valutazione visto che quest'ultima è un preciso dovere professionale.

#### **6. Su quali argomenti posso avvalermi dell'opzione di minoranza?**

In via generale, su tutte quelle materie che non sono normate in modo stringente per legge e sono demandate alle decisioni delle singole scuole autonome; tali materie sono moltissime e in particolare tutte quelle legate alla didattica e alla sua organizzazione.

Sul sito Cobas sono disponibili modelli di mozioni già predisposte su alcuni argomenti. In merito a questi ultimi o ad altri che ne richiedessero l'adozione, è possibile contattare le sedi Cobas che sono a disposizione per ogni ulteriore informazione.

#### **7. Posso avvalermi dell'opzione di minoranza da solo o è necessario essere un gruppo di colleghi?**

Il comma 14 parla di “gruppi minoritari”, ma ovviamente è possibile che tale “gruppo” sia costituito anche da una sola persona, visto che il riferimento principe è proprio la libertà di insegnamento. Ad eventuali obiezioni dirigenziali di questo tipo, non è nemmeno necessario rispondere: è sufficiente far mettere a verbale la propria mozione di minoranza.

Al Dirigente scolastico

Al Collegio Docenti

e p.c. al Consiglio d'Istituto

Il/la/i sottoscritto/a/i ..... , docente/i nell'Istituto .....  
di ....., in merito alla **"didattica per competenze"** promossa dal PTOF /  
Piano di miglioramento a.s. ...., sulla scorta dell'esperienza diretta  
maturata nell'insegnamento nonché di sempre più autorevoli critiche presenti nella  
letteratura specialistica nazionale ed internazionale, ritiene/engono il concetto  
stesso di "competenza" indeterminato e privo di convalida epistemologica, arbitrari  
i criteri posti alla base degli strumenti di verifica impiegati per rilevarne i livelli, del  
tutto indimostrata l'efficacia dei protocolli di intervento proposti in relazione ai  
risultati cui sono indirizzati; dichiara/no, pertanto, di non dividerne né l'impianto  
teorico né il metodo e di avvalersi dell'opzione metodologica di gruppo minoritario  
prevista dall'art. 1 comma 14 della legge 107/2015.

L'azione didattica che si intende adottare, incardinata sugli statuti delle discipline,  
mirerà invece a far acquisire agli allievi i relativi saperi, declinati in un patrimonio di  
conoscenze e abilità pertinenti ai contenuti proposti e svincolate dalla domanda di  
immediato utilizzo che connota la didattica cosiddetta "per competenze".

Particolare attenzione sarà rivolta allo sviluppo delle capacità espressive e critiche, di  
analisi e sintesi dei contenuti stessi, di rilevamento e utilizzo pertinente dei  
nessi logici ed analogici tra concetti, nonché alla consapevolezza dello spessore  
storico e contestuale di questi, in vista del raggiungimento da parte dell'allievo di  
un'operatività e di un'autonomia di giudizio il più possibile ampie.

L'azione educativa sarà esercitata nel rispetto del principio dell'unitarietà del gruppo  
classe, al cui interno le differenze di condizioni e di attitudini tra allievi vengono  
considerate come opportunità di reciproco stimolo ed arricchimento.

**Lo/la/gli scrivente/i chiede/ono inoltre che, ai sensi della normativa di cui sopra, il  
presente documento diventi parte integrante del PTOF.**

....., .....

Firme

Al Dirigente scolastico

Al Collegio Docenti

e p.c. al Consiglio d'Istituto

Il/la/i sottoscritto/a/i ..... , docente/i nell'Istituto ..... di ....., in merito alle **"prove comuni per classi parallele"** previste dal PTOF / Piano di miglioramento a.s. ...., come strumento per ....., non ritenendo le suddette prove comuni uno strumento valido/utile allo scopo/(...), dichiara/ano di avvalersi dell'opzione metodologica di gruppo minoritario come previsto dall' **articolo 1 comma 14 della legge 107/2015** che modifica l'articolo 3 del DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 8 marzo 1999, n. 275 che afferma : ***"il piano 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, valorizza le corrispondenti professionalità (omissis)"***.

Nello specifico si precisa che **non si adotteranno prove di tipo standardizzato**, poiché a mio/nostro avviso esse trascurano le caratteristiche peculiari del contesto di apprendimento e di ciascun/a alunno/a: l'azione didattica deve partire dalle conoscenze e dai bisogni dei/delle alunni/alunne, risulta pertanto forzato/(...) sottoporli/le a prove comuni. Le verifiche, quindi, saranno calibrate per il gruppo classe e serviranno principalmente a valorizzare le capacità espressive ed operative autonome, rispettando le prerogative di unicità di ciascun individuo nell'uso dei linguaggi comuni acquisiti.

**Lo/la/gli scrivente/i chiede/ono inoltre che, ai sensi della normativa di cui sopra, il presente documento diventi parte integrante del PTOF.**

Luogo, data

Firme

Al Dirigente U.S.T. di Padova e Rovigo

Dott. Roberto Natale

PADOVA

[usppd@postacert.istruzione.it](mailto:usppd@postacert.istruzione.it)

Al Direttore Generale dell'U.S.R. per il Veneto

Dr.ssa Augusta Celada

VENEZIA - MESTRE

[drve@postacert.istruzione.it](mailto:drve@postacert.istruzione.it)

Al MIUR

Ufficio di Gabinetto del Signor Ministro

ROMA

[uffgabinetto@postacert.istruzione.it](mailto:uffgabinetto@postacert.istruzione.it)

Alle Segreterie regionali del Veneto delle OO.SS.

FLC CGIL - CISL SCUOLA - UIL SCUOLA - SNALS

CONFSAL FEDERAZIONE GILDA - UNAMS - COBAS

SCUOLA

LORO INDIRIZZI

e, p.c.

Al Dirigente Scolastico

I.C. 1 Selvazzano D. "T. Albinoni"

SELVAZZANO DENTRO (PD)

[pdic89700x@pec.istruzione.it](mailto:pdic89700x@pec.istruzione.it)

OGGETTO: Segnalazione di grave carenza di ore di sostegno all'inclusione scolastica nell'I.C. 1 Selvazzano Dentro (PD) "T. Albinoni".

Gentili SS.VV.,

si comunica che l'assegnazione dell'organico di sostegno per l'anno scolastico 2019/2020 al nostro Istituto, a fronte delle richieste inoltrate a favore degli alunni con deroga con rapporto 1:1 (ex art.3, comma3, L.104/92) e per quelli con rapporto 1: 3, risulta gravemente insufficiente (**72 ore in meno: 34** per la scuola primaria e **38** per la scuola secondaria di primo grado).

CHIEDIAMO,

quindi, che al più presto venga sanata questa grave carenza che, oltre a ledere nello specifico i diritti degli alunni con certificazione di disabilità (e in senso lato di tutti gli "altri" alunni), penalizza fortemente la didattica, lo svolgimento sereno e regolare delle lezioni e, soprattutto, l'inclusione degli alunni disabili, come previsto dalla L. 104/92 e ribadito della recente sentenza della Corte Suprema di Cassazione (n.25101 del 08/10/2019).

Pur consapevoli delle note difficoltà di bilancio dell'Amministrazione, riteniamo che chi è già penalizzato dalla vita non lo debba essere anche dalle Istituzioni.

Certi di una pronta e celere risposta al problema,  
porgiamo distinti saluti.

Selvazzano, 10 /10/19

Le R.S.U. dell'Istituto comprensivo statale 1 Selvazzano d. "Tomaso Albinoni"

Clelia Martin

Roberta Mengato

Alessandro Pollina

Al Dirigente U.S.T. di Padova e Rovigo  
Dott. Roberto Natale

Alle Segreterie provinciali delle OO.SS.  
di Padova

e, p.c.

Al Dirigente Scolastico  
dell'I.I.S. "E. U. Ruzza" di Padova  
Dott. Sozzo Giuseppe

Al Personale  
dell'I.I.S. "E. U. Ruzza" di Padova

OGGETTO: Carenza di ore di sostegno all'I.I.S "Ruzza" di Padova

La RSU dell'Istituto "E. U. Ruzza" di Padova ritiene insufficiente l'assegnazione al nostro Istituto di "solo" 23 cattedre e 10 ore sull'organico di fatto di sostegno, nonostante la presenza di 42 alunni diversamente abili, di cui 25 con deroga (art. 3 comma 3 legge 104/92).

Si ricorda che nella vostra risposta del 27-05-2019 a nostra richiesta di chiarimenti circa l'assegnazione in organico di diritto di 23 cattedre, era testualmente scritto "*... si fa presente che in fase di adeguamento dell'organico alla situazione di fatto, alla scuola potrebbero essere assegnati posti in deroga a seguito delle valutazioni del GLHP....*".

A seguito delle vostre valutazioni sono state assegnate solo 10 ore in più alle 23 cattedre previste in organico di diritto, senza che sia stata presa in considerazione la presenza di alunni con deroga e, quindi, con diritto alle 18 ore.


Pertanto la RSU chiede che al più presto venga sanata questa grave carenza che, oltre a ledere nello specifico i diritti degli alunni con certificazione di disabilità (e in senso lato di tutti gli "altri" alunni), penalizza fortemente la didattica, lo svolgimento sereno e regolare delle lezioni e, soprattutto, l'inclusione degli alunni disabili, come previsto dalla L. 104/92 e ribadito della recente sentenza della Corte Suprema di Cassazione (n.25101 del 08/10/2019).


In attesa di una vostra risposta al problema, porgiamo distinti saluti

Padova, 11 ottobre 2019

La RSU dell'Istituto "E. U. Ruzza"

Carmine Alba 

Margherita Carraro 

Alberto Schionato 

Al Dirigente U.S.T. di Padova e Rovigo  
Dott. Roberto Natale  
PADOVA

Al Direttore Generale dell'U.S.R. per il Veneto  
Dr.ssa Augusta Celada  
VENEZIA-MESTRE

Alle Segreterie provinciali di Padova delle OO.SS.

e, p.c.

Al Dirigente Scolastico  
dell'I.I.S "E. U. Ruzza" di Padova  
Dott. Sozzo Giuseppe

Al personale Docente e ATA  
dell'I.I.S "E. U. Ruzza" di Padova

**Oggetto:** delibera funzioni strumentali

La RSU dell'Istituto "Ruzza" di Padova fa presente che nel collegio dei docenti del giorno 07/10/2019 è stata impedita dal DS la delibera delle funzioni strumentali, nonostante sia stato fatto presente che la normativa delle funzioni strumentali resti a tutti gli effetti l'art. 33 comma 2 del CCNL scuola 2006/2009 (confermato nel CCNL scuola 2016/2018).

Il Dirigente ha avocato a sé la scelta delle funzioni strumentali, avvalendosi della facoltà di gestione delle risorse umane (legge 150/09), della possibilità di individuare da sé i suoi collaboratori, fino al 10% di docenti (legge 107/15) e, affermando, che il comma 2 art. 33 non può essere applicato perché la 107 legge dello Stato è gerarchicamente superiore al contratto nazionale.

Nell'art. 33, al comma 2, del CCNL scuola è specificato che "*le funzioni strumentali sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il piano dell'offerta formativa che, contestualmente, ne definisce, criteri di attribuzione, numero e destinatari. Le stesse non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto*".

Pare assolutamente chiaro che il termine "identificate", utilizzato per l'individuazione delle funzioni strumentali sulla base di specifici criteri deliberati dal Collegio dei docenti, stabilisce che sia lo stesso Collegio a scegliersi i docenti che svolgeranno il ruolo di funzione strumentale.

La **legge 107/2015** ha disposto, ai sensi dell'art.1 comma 78, il rispetto delle prerogative degli organi collegiali, lasciandole inalterate e, il CCNL scuola, rinnovato il 19 aprile 2018, **successivamente** alla legge 107/15, non ha modificato la normativa sulle funzioni strumentali, per cui resta in vigore il comma 2 del suddetto art. 33 del CCNL scuola.

Inoltre, una delle prerogative del Collegio dei docenti è quella di deliberare tutto ciò che riguarda il funzionamento didattico, (art.7 del d.lgs. 297/94) e, poiché le funzioni strumentali sono figure che garantiscono un migliore funzionamento didattico e di orientamento, il CCNL scuola ha giustamente dato al Collegio il potere di identificare i docenti adatti a ricoprire tali ruoli.

La RSU ritiene, pertanto, non a norma quanto deciso e imposto al Collegio dei docenti dal Dirigente Scolastico.

In attesa di una vostra risposta, porgiamo distinti saluti.

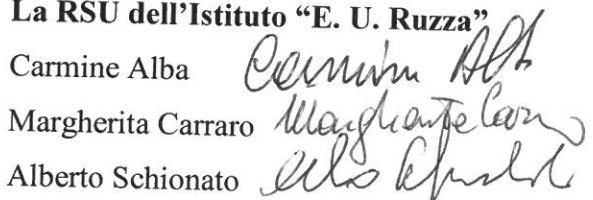
Padova, 11 ottobre 2019

**La RSU dell'Istituto "E. U. Ruzza"**

Carmine Alba

Margherita Carraro

Alberto Schionato



# ALCUNI SPUNTI PER LA SCUOLA CHE VOGLIAMO

1) **Risorse:** L'Italia spende il 3,5% del PIL (circa 60 MLD) contro una media UE del 5%; siamo con la Grecia fanalino di coda, abbiamo bisogno di risorse vere non solo delle parole del ministro Fioramonti. Le risorse devono essere finalizzate all'adeguamento delle strutture edilizie, al potenziamento e miglioramento del servizio, all'assunzione dei precari e l'adeguamento degli stipendi alla media europea.

2) **20 alunni per classe è l'obiettivo: passare dal numero massimo di 30 e oltre (scuola secondaria di secondo grado) a quello di 25 è necessario, ragionevole e applicabile,** posta la dimensione media delle aule scolastiche in uso e la vigente normativa sulla sicurezza, le opportunità didattiche, il recupero dello svantaggio, l'inserimento degli alunni disabili.

3) **Tempo scuola:**

- **No alla riduzione del percorso scolastico:** non c'è alcun motivo didattico per ridurre la durata degli studi dagli attuali 13 a 12 anni, non vi è alcun obbligo di "adeguarsi all'Europa".
- **Una scuola** che rispetti i tempi degli alunni e che dia riconoscimento alla centralità della sfera affettivo-relazionale.
- **Tempo pieno:** deve essere garantito a tutte le famiglie che ne fanno richiesta ed esteso a tutte quelle zone che ne sono oggi prive per mancanza di strutture, senza surrogarlo con il doposcuola.

4) **Scuola dell'infanzia:** obbligo dell'ultimo anno della scuola dell'infanzia, generalizzazione su tutto il territorio nazionale.

5) **Scuola primaria:** all'interno dei 5 anni della scuola primaria dare spazio e centralità al tempo pieno, come modello didattico, invertendo la tendenza al "modularismo forzato" attuata negli ultimi 10 anni.

6) **Scuola secondaria di primo grado:** non c'è alcun motivo di accorciarne il percorso né di fonderla con la scuola primaria, poiché i due ordini corrispondono a periodi diversi della crescita dei/le bambini/e, accompagnando il passaggio dalla seconda infanzia alla pre-adolescenza.

7) **Obbligo scolastico a 18 anni:** formazione professionale solo ed esclusivamente dopo il compimento dell'obbligo scolastico o del 18° anno di età. Gratuità dei libri di testo per tutto l'obbligo scolastico.

8) **Scuola secondaria di secondo grado:** va introdotto un biennio unitario propedeutico al triennio di specializzazione, da raccordare compiutamente con i tre anni precedenti: la scuola secondaria di secondo grado deve fornire, oltre ad una solida preparazione di base, capacità critica. Abolizione del numero chiuso e accesso libero per tutti gli studenti alle università a conclusione del percorso scolastico.

9) **Democratizzazione e valorizzazione degli Organi Collegiali:** Centralità del consiglio di classe come nucleo primario della collegialità, e della dialettica tra valutazione individuale del insegnante e quella collettiva. Mantenere ed ampliare le strutture democratiche: assemblea degli ata, degli studenti e dei genitori. Il Consiglio di istituto deve rappresentare tutte le componenti interne (studenti, genitori, ata, docenti) con piena decisionalità e con il presidente eletto tra i genitori .

10) **Insegnamento facoltativo della Religione Cattolica al di fuori dell'orario curricolare o trasformazione curricolare in Storia e Filosofia delle religioni:** se si prevede un ruolo per i docenti di religione non può che essere alla pari di tutti gli altri, su graduatoria pubblica senza alcuna ingerenza della Curia.

11) **La valutazione:** rivalutare il modello della cultura critica che si fonda sulla relazione educante e che non pretende di assolutizzare il momento della valutazione ma lo intreccia ai percorsi dell'apprendimento; **no alla obbligatorietà della Prove Invalsi.**

12) **La formazione degli insegnanti:** laurea abilitante nel normale percorso universitario (triennio unitario e specializzazione didattica nel biennio); aggiornamento periodico, introducendo a tal fine la fruizione dell'anno o semestre sabbatico.

13) **Abilitazione, assunzione, reclutamento:** sono oltre 200 mila lavoratori precari, docenti e ata (il 20% del totale): stabilizzazione per coloro che hanno maturato 36 mesi di servizio su tutti i posti disponibili. I 36 mesi effettuati vanno considerati 'abilitanti' per chi non lo fosse. Anno di prova con valutazione abilitante, secondo anno di prova confermativo e stabilizzante. Concorso riservato per il ruolo post stabilizzazione.

14) **Applicazione della recente sentenza n.25101 del 08/10/2019 della Corte Suprema** di Cassazione a Sezioni riunite. La sentenza riafferma con forza il principio secondo il quale **non è possibile diminuire le ore di sostegno stabilite dal Piano Educativo Individualizzato (P.E.I.).** Se ciò accade, si lede il diritto allo studio ed alla pari opportunità, con palese discriminazione.



Sede provinciale: Viale Cavallotti 2, Padova – c/o ADL

Tel. 049 692171 - fax 0498824273

perunaretediscuole@katamail.com

[www.cesp-pd.it](http://www.cesp-pd.it)