

SCHEDE

AUTODIFESA SCOLASTICA

PER DOCENTI, ATA E RSU



INDICE DELLE SCHEDE

1. RICHIAMI NORMATIVI SULLA LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO

2. LA PARTECIPAZIONE ATTIVA E CONSAPEVOLE NEGLI ORGANI COLLEGIALI

[FACSIMILI DI OPZIONI DI MINORANZA]

3. RESISTENZA CULTURALE DEGLI INSEGNANTI ALLE IMPOSIZIONI METODOLOGICHE

4. I TEST STANDARDIZZATI DELL'INVALSI PER MISURARE GLI APPRENDIMENTI

5. LE FORME DI LOTTA DEGLI ATA

6. LA SCUOLA SICURA: NORMATIVA VIGENTE E PRINCIPIO DI PRECAUZIONE

7. CONDIZIONAMENTI DIGITALI E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

8. FORMAZIONE CLASSI: PARAMETRI E NORME IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA

[FACSIMILI DI DIFFIDE SU NUMERO ALUNNI PER CLASSE SUPERIORE A CAPIENZA DELL'AULA]

9. GLI ORDINI DI SERVIZIO E GLI ATTI DI RIMOSTRANZA

[FACSIMILE DI RIMOSTRANZA (DI DOCENTE O ATA) AVVERSO UN ORDINE DI SERVIZIO]

10. ILLEGITTIMITÀ DI SMISTAMENTO ALUNNI IN ALTRE CLASSI E USO DELLE SUPPLENZE

[FACSIMILE DI RIMOSTRANZA AVVERSO SMISTAMENTO ALUNNI IN ALTRE CLASSI]

11. UTILIZZO ILLEGITTIMO DEI DOCENTI DI SOSTEGNO, ITP E ARC PER LE SUPPLENZE

[FACSIMILE DI RICHIESTA ORDINE DI SERVIZIO]

12. IL DIRITTO ALL'INFORMAZIONE DELLA RSU SUL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

SCHEDA COBAS

RICHIAMI NORMATIVI SULLA LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO

Costituzione della Repubblica italiana

Art. 33, c.1:

«L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento.»

Sostenere che l'arte e la scienza sono libere significa che nel sistema costituzionale italiano non sono ammesse una cultura e un'arte di Stato; affermare la libertà di insegnamento equivale per ciò stesso a garantire alla scuola piena autonomia nei confronti di ogni costrizione o condizionamento da parte dei pubblici poteri.

L'espressione «scienza» comprende tutte le attività di indagine e di ricerca, non soltanto quelle relative alle scienze cosiddette esatte e sperimentali; la libertà di insegnamento rappresenta «quasi una prosecuzione ed espansione» della libertà della scienza e dell'arte (**Sentenza Corte Costituzionale n. 240/1972**) e vale per tutti i docenti, di qualunque ordine e grado.

Decreto legislativo 297/1994 (Testo Unico della scuola)

Art. 1:

«1. Nel rispetto delle norme costituzionali e degli ordinamenti della scuola [...], 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**.»

D.P.R. 275/1999 (Regolamento Autonomia scolastica)

Art. 1, c. 2:

«L'**autonomia delle istituzioni scolastiche è garanzia di libertà di insegnamento e di pluralismo culturale**»

Art. 4, c.1:

«Le istituzioni scolastiche, **nel rispetto della libertà di insegnamento**, della libertà di scelta educativa delle famiglie e delle finalità generali del sistema, concretizzano gli obiettivi nazionali in percorsi formativi funzionali alla realizzazione del diritto ad apprendere e alla crescita educativa di tutti gli alunni»

Legge 107/2015 «La Buona Scuola»

Art. 1, c. 3:

«La piena realizzazione del **curricolo della scuola** e il raggiungimento degli obiettivi [...], la valorizzazione delle potenzialità e degli stili di apprendimento nonché della comunità professionale scolastica con lo sviluppo del metodo cooperativo, **nel rispetto della libertà di insegnamento**, la collaborazione e la progettazione, l'interazione con le famiglie e il territorio sono perseguiti mediante le forme di flessibilità dell'autonomia didattica e organizzativa previste dal regolamento [...]

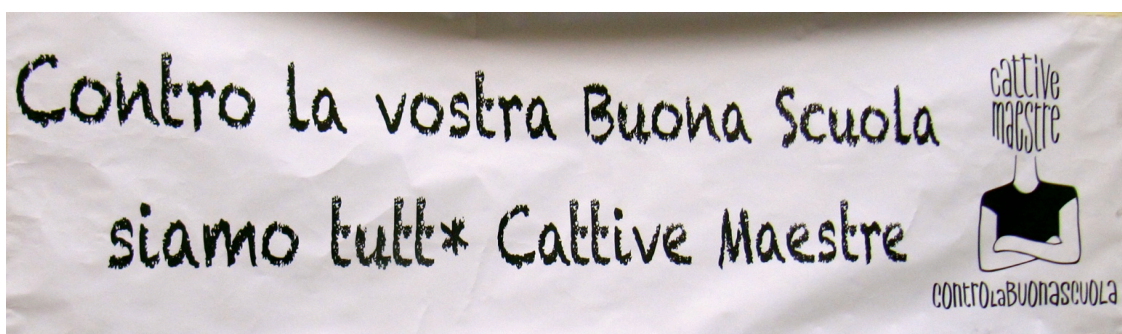
Art. 1, c.14 (ex art. 3 DPR 275/1999):

«[...] Ogni istituzione scolastica predispone, con la partecipazione di tutte le sue componenti, il piano triennale dell'offerta formativa, rivedibile annualmente. [...] Esso comprende e **riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari** [...]

CCNL 2016/2018

Art. 24 «La comunità educante», c. 4:

«La **progettazione educativa e didattica**, che è al centro dell'azione della comunità educante, è definita con il **piano triennale dell'offerta formativa**, elaborato dal Collegio dei docenti [...] **nel rispetto della libertà di insegnamento**.»



SCHEDA COBAS

LA PARTECIPAZIONE ATTIVA E CONSAPEVOLE NEGLI ORGANI COLLEGIALI

Il ruolo degli Organi Collegiali e in particolare del Collegio Docenti è fondamentale nella gestione democratica e nell'impostazione funzionale di ogni scuola.

Ricordiamo quanto stabilisce la normativa (art. 7, comma 2, lett. b, Dlgs n. 297/1994) riguardo ai **compiti del 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 indicati dal consiglio di circolo o d'istituto”*.

E l'art. 16 del DPR 275/1999 – *Regolamento dell'autonomia delle istituzioni scolastiche* prevede che Il dirigente scolastico eserciti le sue funzioni *“nel rispetto degli organi collegiali”*. In particolare la procedura prevede che **il capo d'Istituto “sulla base dei criteri generali stabiliti dal consiglio di circolo o d'istituto e delle proposte del collegio dei docenti” assegna i docenti alle classi rispettando sia i criteri indicati dal Consiglio di Istituto sia le proposte formulate dal Collegio dei docenti.**

È quindi **diritto-dovere degli insegnanti una partecipazione attiva, informata e consapevole**, per evitare l'abdicazione al proprio ruolo di confronto, proposta e decisione su quanto attiene alla programmazione, alla didattica, all'aggiornamento, alla valutazione e a tutte le varie attività scolastiche, oltretutto in un contesto di perdurante emergenza sanitaria.

La democrazia collegiale o viene esercitata in prima persona e da tutti, oppure non è, trasformandosi in un consesso puramente formale, di discrezionale consultazione della dirigenza scolastica: un luogo dove prendere atto di scelte eterodirette a cui conformarsi o in cui delegare a team di colleghi “esperti” l'applicabilità operativa di un'Offerta Formativa sempre più labirintica e mercificante.

Le votazioni collegiali diventano allora **procedure automatiche di registrazione del consenso indotto**; scelte opzionali vengono percepite da una platea passiva e ignorante come indicazioni univoche; votazioni eseguite in modo distratto e disinformato, dove tutto quanto è proposto dal dirigente scolastico e dal suo team viene accolto senza fiatare, salvo poi scoprire di aver approvato - a propria insaputa! – progetti e disposizioni che avranno ricadute inaspettate e vincolanti per l'intera “comunità educativa”, anche condizionanti l'esercizio della libertà di insegnamento di ciascun docente. In questo senso, anche le decisioni demandate ai Consigli di classe, per l'adesione o meno a progetti o iniziative interni e/o esterni alla scuola, richiedono l'attenzione non superficiale dei docenti per le responsabilità che si assumono.

Si deve esigere che ogni riunione degli Organi Collegiali avvenga in presenza, perché questa è la condizione che maggiormente può consentire la collegialità e democraticità della discussione e delle decisioni, attraverso il pluralismo di idee e proposte che ciascun singolo docente ha diritto di esprimere prendendo direttamente la parola.

Ricorrendo per necessità ai collegamenti on line (già sperimentati nei mesi di isolamento da Coronavirus), al di là della retorica sulla semplificazione e sull'innovazione, si sono ampiamente dimostrate le limitazioni, le rigidità, le ambiguità, le disuguaglianze e le esclusioni implicite all'utilizzo differenziato e diseguale di tali dispositivi, che non hanno riguardato solo gli alunni, ma anche gli insegnanti. Fattori negativi che, quando si evidenziano, non possono essere semplicisticamente attribuiti all'incompetenza personale, perché le criticità sono intrinsecamente connaturate con le modalità e le tecnologie della comunicazione telematica, dei diversi dispositivi digitali adottati o della qualità delle connessioni on line, estremamente variabili sul territorio e potenzialmente manipolabili anche attraverso scollegamenti indotti ma mascherati da “problemi tecnici”.

Bisogna esigere la preventiva, trasparente e integrale informazione, necessaria a una consapevole e democratica discussione. L'ordine del giorno di ogni riunione e la sua durata, con inizio e termine, non possono essere generici ma dettagliati, con la pubblicizzazione di tutti gli atti e gli allegati riguardanti gli argomenti in discussione.

Ricordiamo che **l'accesso agli atti riguardanti gli organi collegiali è un diritto esigibile e pertanto non sottoposto alla discrezionalità del dirigente scolastico**. Infatti, come chiarito anche da Sentenza n. 656 del 28 marzo 2012 del TAR della Toscana, **ogni docente ha il diritto di accedere ai verbali degli Organi Collegiali di cui fa parte**, essendo qualificabile *“come interessato, ai sensi dell'art. 22 della legge n. 241/1990”*, in quanto portatore di un *“interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”*.

Sempre riguardo al diritto all'informazione e alla trasparenza degli atti, ricordiamo altresì che **l'Amministrazione non può negare la comunicazione e diffusione di dati su compensi per attività lavorative svolte da ciascun dipendente** o i nominativi dei dipendenti che a diverso titolo partecipano ad attività e/o progetti dell'istituzione scolastica invocando il **Codice sulla protezione dei dati personali**, perché secondo l'art. 4 del D.lgs n.196/2003 il richiamo al **diritto alla riservatezza** riguarda solo i dati definiti *“sensibili”* (appartenenze etniche o associative, convinzioni politiche o religiose, stato di salute, vita sessuale) e quelli *“giudiziari”* (casellario giudiziale, carichi pendenti, indagini in atto).

Bisogna prestare massima attenzione a quanto messo in votazione nel Collegio docenti, perché poi potrà diventare

vincolante per tutti o giustificare scelte discrezionali del dirigente scolastico. Pari attenzione si deve riservare ai tentativi di certi presidi di dare per scontata la condivisione delle proprie scelte senza discussione collegiale, prevista anche per gli argomenti di carattere consultivo.

Il **Piano Triennale dell'Offerta Formativa** rischia di essere eterodiretto dal decisionismo del Dirigente scolastico ma anche dal **Rapporto di Autovalutazione** della scuola e dal **Piano di miglioramento**: quindi, per quanto RAV e PdM si compilino su indicatori predisposti, può fare la differenza se il Collegio indica *priorità e opzioni*. Bisogna limitarsi ad approvare **solo alcuni obiettivi**, sia per gli *esiti degli studenti* che per gli *obiettivi di processo*, ricordando che le attività previste nel piano approvato diventano obbligatorie per tutti e su quelle la scuola verrà valutata.

Se il Dirigente scolastico definisce gli indirizzi, è il **Collegio docenti che discute, elabora e approva il PTOF**. E più in generale, **poiché l'organo collegiale ha ancora potere deliberante sul funzionamento didattico dell'istituto** (art. 7, comma 2, lettera a del D.lgs. 297/1994), non bisogna delegare tale potere né assecondare pratiche collegiali di assenso implicito o camuffamenti informativi di quanto deliberabile dagli organi collegiali.

È buona pratica non approvare progetti eterodiretti che non consentano una reale autonomia didattica e che implicino la subordinazione o la cogestione obbligatoria con soggetti esterni e privati non scelti consapevolmente dagli organi collegiali o che comunque vincolino ogni docente contro la propria libertà di insegnamento.

Ad esempio, il coinvolgimento di aziende private come la grandi catene di supermercati, ASSOLATTE o ASSOCARNE nei progetti didattici PON e di istituto dell'educazione agli stili di vita, al consumo e all'alimentazione, esclude di per sé critiche ai prodotti e ai sistemi di produzione di soggetti che fanno profitti con quel tipo di mercato; così come il coinvolgimento di aziende, banche, agenzie commerciali e finanziarie, fondazioni ed altri soggetti privati nei progetti didattici e addirittura nella formazione del personale docente riguardanti la cosiddetta **Educazione all'imprenditorialità e all'educazione finanziaria** è smaccatamente finalizzato ad abituare docenti e discenti all'accettazione calcolata del rischio personale e a non confidare in forme di tutela sociale individuali e collettive da parte dello Stato.

Bisogna sempre esigere il rispetto del diritto di parola e il pluralismo dibattimentale e, all'occorrenza, saper predisporre e far mettere in votazione **documenti alternativi**, per contrastare le politiche dell'aziendalismo scolastico o ribaltare le linee guida dell'imposizione metodologico-tecnologica, a partire dal PTOF, dal PdM e da ogni specifica iniziativa, progetto, sperimentazione o applicazione opzionale di disposizioni ministeriali riguardanti la digitalizzazione scolastica, la formazione del personale, i test Invalsi, l'Educazione Civica e i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, ex Alternanza Scuola-Lavoro).

Nel caso non si riesca ad avere una maggioranza sulle proprie proposte, resta sempre il ricorso (previsto dall'art. 3 comma 2 Dpr 275/1999 e ribadito dall'art.1, comma 14 Legge 107/2015), alla **"Opzione di minoranza"**, da allegare ufficialmente al verbale della riunione, sottoscritta da uno o più docenti che potranno avvalersene successivamente, per esercitare il proprio diritto di non uniformarsi a indicazioni, anche se approvate dal Collegio, che ritengano contrarie alle proprie scelte didattiche.

In ogni contesto collegiale in cui si verificano esplicite forme di intimidazione personale, di arbitrari comportamenti procedurali o di arbitrarie interpretazioni di norme o comunicazioni da parte del dirigente scolastico, **esigerne la simultanea verbalizzazione** e lettura pubblica, onde potersene successivamente avvalere per eventuali azioni legali.



VEDI

FACSIMILI DI OPZIONI DI MINORANZA

OPZIONE METODOLOGICA DI GRUPPO MINORITARIO SULLA FORMAZIONE

I sottoscritti docenti del di

considerato che nessun percorso di formazione può ritenersi efficace se non parte da un bisogno riconosciuto e condiviso dal soggetto interessato, e che, come riconosce l'art. 33 della Costituzione della Repubblica Italiana, la complessità del lavoro di insegnamento non consente una riduzione del pluralismo di giudizi quale risulterebbe dall'obbligo ad uniformarsi a scelte di una qualsivoglia maggioranza collegiale;

considerato che la legge 107/2015 non definisce alcun tetto di ore per l'obbligo di formazione;

vista la nota MIUR del 15 settembre 2016 "*Prime indicazioni per la progettazione delle attività di formazione destinate al personale scolastico*", che afferma "*Le azioni formative per gli insegnanti di ogni istituto sono inserite nel Piano Triennale dell'Offerta formativa, in coerenza con le scelte del Collegio Docenti che lo elabora sulla base degli indirizzi del dirigente scolastico. L'obbligatorietà non si traduce, quindi, automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del piano*";

preso atto che nel "Piano Nazionale della Formazione" (DM 797 del 19/10/2016) non vengono specificate le modalità di attuazione in termini di quantificazione temporale delle unità di formazione né tale quantificazione è presente nella nota 3373 del 1° dicembre 2016 di trasmissione del suddetto decreto;

visto l'art.64 del CCNL 2006/2009, che definisce la formazione un diritto, non un dovere, precisando che "*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*";

DICHIARANO

che, avvalendosi dell'opzione metodologica di gruppo minoritario ai sensi della Legge n. 107/2015, comma 14 (ex art. 3 del Dpr. 275/99), adempiranno al previsto obbligo di formazione in autonomia, riservandosi di utilizzare la possibilità dell'autoaggiornamento o di partecipare ad attività formative organizzate da enti o associazioni riconosciuti dal MIUR, in alternativa a qualsiasi ipotesi di aggiornamento obbligatorio deliberato dal Collegio Docenti.

Gli scriventi chiedono inoltre che, ai sensi della normativa di cui sopra, il presente documento sia inserito nel verbale della presente riunione, diventi parte integrante del POF 2018-2019 e del PTOF 2016-2019.

Data, Firma

OPZIONE DI MINORANZA SU PROVE COMUNI STANDARDIZZATE

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 di (...), 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.

Data, Firma

SCHEDA COBAS

RESISTENZA CULTURALE DEGLI INSEGNANTI ALLE IMPOSIZIONI METODOLOGICHE

La libertà d'insegnamento è un diritto fondamentale e imprescindibile, garantito dalla stessa Costituzione, che però deve essere direttamente rivendicato e praticato attraverso comportamenti ben determinati e consapevoli, per contrastare le prescrizioni procedurali, metodologiche e tecnologiche che tendono a imporre una omologazione conformistica. Ecco alcuni spunti per una resistenza culturale all'ideologia dominante.

1. INDIPENDENZA INTELLETTUALE DA SOGGETTI ESTERNI

Innanzitutto bisogna **rivendicare la propria indipendenza intellettuale dai cosiddetti "esperti" esterni**, mostrandosi cioè in grado di cogliere il contenuto ideologico e parziale dei falsi saperi oggettivi (valutativi e tecnocratici) con cui si intende disconoscere la validità delle critiche che i docenti da anni portano avanti al processo riformatore. Questo non vuol dire rifiutare a priori la possibilità di discutere sia un rinnovamento possibile del fare scuola, sia confrontare esperienze diversificate di insegnamento; ma sempre attraverso **un confronto trasparente e orizzontale tra le diverse componenti della comunità scolastica, senza che un'opzione rispetto a un'altra costituisca motivo per un inspiegabile vantaggio di progressione di carriera; in modo da rendere la scuola un luogo di ricerca disinteressata, sede di un pluralismo che si pone a modello per una corretta convivenza civile e confronto scientifico. E che, proprio per questo, non può aderire a una logica organizzativa d'impresa; nella consapevolezza che anche i criteri di valutazione del proprio operato devono fondarsi su un confronto tra pari.**

2. AUTOAGGIORNAMENTO

Sul tema specifico della formazione, **bisogna pretendere di gestirlo in prima persona, rifiutando l'idea che esistano degli esperti in formazione, degli "scienziati" della stessa che, sulla base dei loro autocertificati titoli, pretendono di sapere meglio degli insegnanti ciò di cui essi hanno bisogno in termini di aggiornamento.** Bisogna che i corsi di formazione siano innanzitutto di carattere disciplinare, e che questi siano ancora i più importanti nel qualificare il curriculum di un insegnante. In secondo luogo, **che siano gli stessi docenti a programmare il loro iter formativo e, qualora sia possibile, sfruttino le loro competenze acquisite per tenerli in prima persona.** Siano in ogni caso loro a decidere - secondo criteri collegialmente condivisi e non imposti dall'alto da presunti "scienziati dell'educazione" - quali relatori scegliere, sulla base di una valutazione collegiale delle capacità e dei contributi di ordine culturale che potrebbero valorizzare nel gruppo professionale. **Non è un caso che tra i corsi di formazione obbligatoria non siano considerati prioritari quelli disciplinari, a meno che non vengano piegati a metodologie che tendono per lo più a contraddirne la specificità epistemologica.** Difatti, sia i corsi sulla Piattaforma Sofia sia quelli organizzati in precedenza dagli "ambiti territoriali", sono per lo più rivolti a piegare la disciplina alla metodologia.

3. NO ALL'ASSOLUTISMO DELL'INNOVAZIONE METODOLOGICA

Per quanto riguarda le attività di formazione di tipo metodologico, anch'esse devono rispettare il pluralismo presente nel dibattito intellettuale, e non privilegiare alcun approccio rispetto ad altri. **Bisogna smetterla di far precedere l'aggettivo di "innovativo" a certe pratiche**, il che ha forse un senso sul piano cronologico ma non certo, se non per una superfetazione ideologica, su quello qualitativo. Peraltro eliminando la grottesca pratica per cui tali aggettivazioni positivamente superlative sono **in genere non il prodotto di un giudizio esterno obiettivo, ma coniate da chi tali pratiche le ha concepite o ci ha investito a livello di prestigio e di carriera personale.** Un corso su come potenziare l'efficacia della lezione frontale (dall'uso della voce, dalle varie scansioni e modalità con cui può essere alternata) deve avere la stessa dignità professionale di altre pratiche, che peraltro dovrebbero essere consigliate come modalità parziali di comunicazione didattica, da alternare ad altre, e non come metodi assoluti. Ma tale assolutezza è necessaria, perché il vero scopo di tali innovazioni non è quello di valorizzare il sapere disciplinare, ma scardinarlo; di conseguenza, gli approcci didattici nei quali la disciplina è sintetizzata per argomenti casuali, ne impediscono l'autentica realizzazione degli obiettivi formativi.

4. CORAGGIO DELLA CRITICA DI QUANTO PROPINATO NELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

In ultimo, **se proprio si è costretti a frequentare corsi di formazione palesemente condizionati dall'ideologia anti pluralista, i docenti devono avere il coraggio intellettuale di far valere la propria competenza professionale, affrontando nel corso degli incontri con fermezza il relatore e far capire che gli insegnanti hanno ancora la capacità intellettuale di reagire alla volontà di «umiliazione» che la teoria degli pseudo esperti sottende.** Si tratta, in altri termini, di avviare una vera lotta per il «riconoscimento» professionale, palesemente sotto attacco da diversi anni.

SCHEDA COBAS

I TEST STANDARDIZZATI DELL'INVALSI PER MISURARE GLI APPRENDIMENTI

Tra i vari compiti dell'**INVALSI** (*Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione*) il ruolo centrale lo ricoprono i **Test standardizzati** per la verifica statistica nazionale degli apprendimenti degli studenti, secondo un sistema valutativo che può essere utilizzato anche per la valutazione delle scuole e dei docenti, progressivamente esteso dalle elementari fino alle superiori, che ha sollevato numerose critiche nella comunità scientifica e scolastica, in particolare tra gli insegnanti e gli studenti ma anche tra i genitori. Infatti **le prove sono concepite per “misurare” circoscritti prodotti di apprendimento** (in particolare riguardanti competenze), **non per “valutare” i processi di apprendimento**.

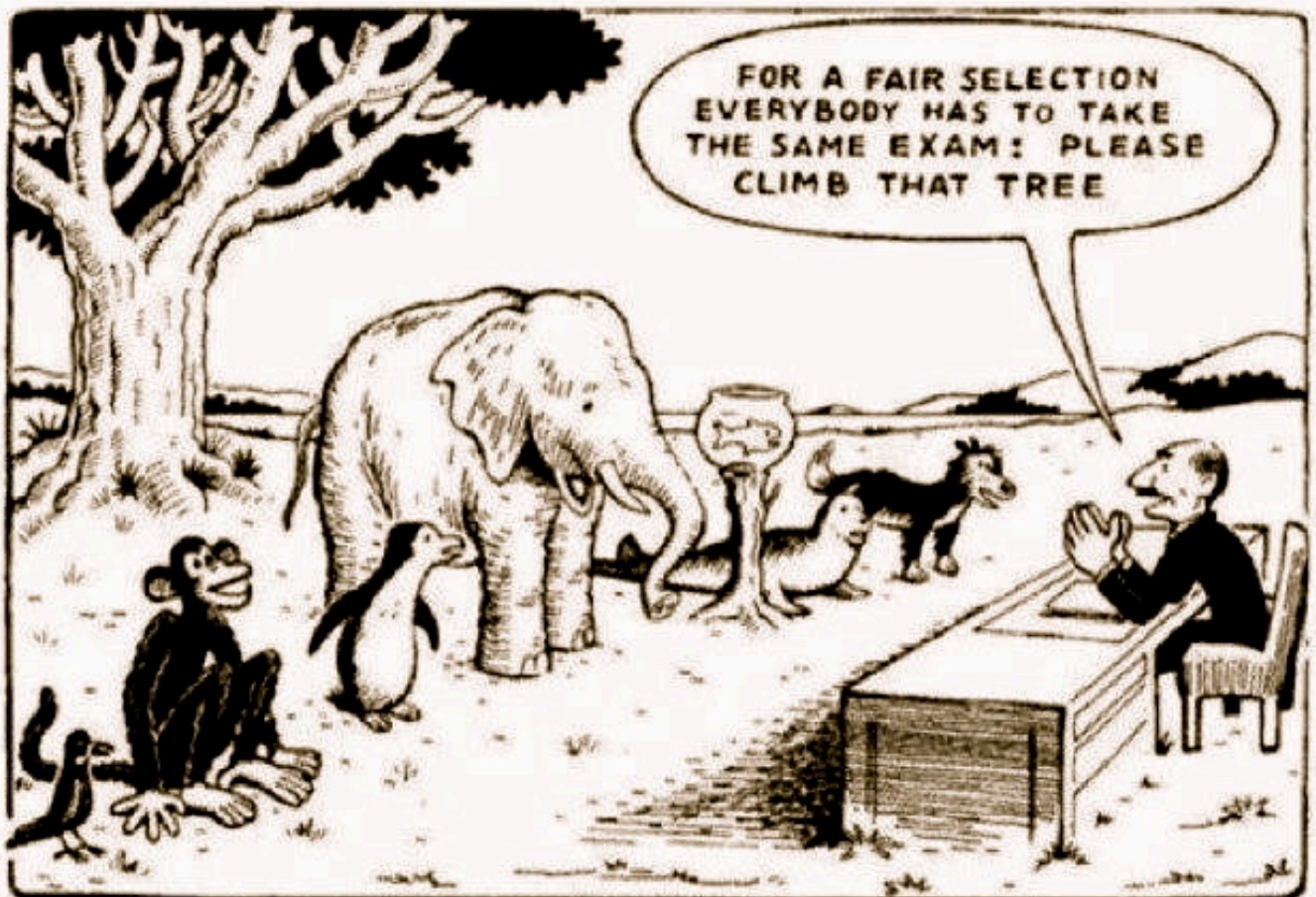
L'INATTENDIBILITÀ SCIENTIFICA DEI TEST È INNANZITUTTO DOVUTA AL LORO CARATTERE STANDARDIZZATO, uguale per ogni contesto scolastico nazionale, a prescindere dalle variabili familiari, sociali e culturali degli allievi che compongono le diverse classi, nonché dalla presenza di disabili e stranieri con difficoltà linguistiche.

La pretesa “oggettività scientifica” dei test standardizzati e dei relativi sistemi di rilevazione dell'Invalsi è quindi sviante, riduttiva e inattendibile per la verifica della “qualità” tanto dell'apprendimento quanto dell'insegnamento, nella dogmatica pretesa di applicarvi automaticamente gli stessi criteri della quantificazione delle misure fisiche:

1. **PERCHÉ annulla di colpo la soggettività non solo dell'alunno, ma anche dell'insegnante**, uniformando le scelte didattiche alle richieste dei test, senza tener conto delle caratteristiche del territorio, delle singole classi e dei singoli alunni;
2. **PERCHÉ sminuzza il sapere in quesiti a risposta univoca o multipla**, rimandando a un insegnamento basato sul nozionismo, invece che sul ragionamento e favorendo una cultura superficiale, incompatibile con le progettazioni, gli approfondimenti e le verifiche mirate delle buone pratiche didattiche;
3. **PERCHÉ schematizza** la complessità, escludendo come errori risposte “divergenti” da quelle rigidamente prestabilite e costringendo a risposte appiattite, che soffocano il pensiero critico, l'intuizione e la creatività;
4. **PERCHÉ presuppone identici percorsi didattici a livello nazionale**, uniformando arbitrariamente le scelte didattiche alle richieste dei test, senza tener conto dei diversi contesti economici, sociali e culturali del territorio, né della specifica e autonoma programmazione degli organi collegiali delle singole scuole e della libertà di insegnamento di ogni docente nelle proprie classi;
5. **PERCHÉ favorisce un insegnamento subalterno alla modalità a quiz dei test (*teaching to test*)**, dal momento che i docenti, nel timore di essere valutati sui risultati dei propri alunni, per non “fare brutta figura” rimodellano opportunisticamente la loro programmazione didattica in modo da addestrare le proprie classi a superare le prove Invalsi allenando il più possibile gli studenti a rispondere alle domande a crocette al posto di buone ore di lezione;
6. **PERCHÉ trasforma dall'interno lo statuto delle discipline**, come ad esempio succede in Italiano, quando al tema argomentativo o al riassunto analitico, le prove meglio in grado di evidenziare la complessità dello studente in termini di saperi e soggettività, si preferisce una prova completamente decontestualizzata, quella della comprensione estemporanea di un testo, senza che del suo autore importi né la poetica né il momento storico in cui è vissuto, oppure quando una disciplina complessa come la Matematica viene ridotta a una semplificazione applicativa di *problem solving*;
7. **PERCHÉ condiziona anche il mercato dei manuali scolastici**, accentuandone l'appiattimento indistinguibile con il moltiplicarsi di libercoli che nel presentarsi come “guide alle prove Invalsi”, mediante “esercizi e modelli per lo sviluppo delle competenze” e l’“analisi delle prove nazionali” precedenti, hanno la pretesa di non essere soltanto degli “eserciziar” ma addirittura dei manuali sostitutivi della didattica ordinaria, millantando di fornire “strategie di insegnamento/apprendimento” e “strumenti operativi forti”, capaci di migliorare la professionalità docente e di sviluppare una non meglio specificata “presa di coscienza” da parte dello studente;
8. **PERCHÉ illude gli insegnanti di disporre di procedure automatiche e uniformi di verifica-valutazione**, facilmente eseguibili e valide per tutti gli allievi, rassicuranti sul piano delle responsabilità professionali per la presunta oggettività, ma nella pratica estremamente limitate alla verifica di capacità minime (di calcolo, grammaticali, sintattiche, ortografiche) tramite quiz a risposta chiusa, che comunque si prestano di per sé a suggerimenti o a tirare a indovinare;
9. **PERCHÉ abitua il docente “somministratore” di test standardizzati a considerare il proprio lavoro come facilmente sostituibile** anche con personale senza una preparazione disciplinare approfondita e ad accettare la naturale applicazione dei test anche per la selezione degli insegnanti;
10. **PERCHÉ attribuisce ai test una funzione di valutazione complessiva del sistema scolastico e addirittura di valutazione dell'operato degli insegnanti** (mediante la stima economicistica del “valore aggiunto” negli apprendimenti), **come premessa alla gerarchizzazione dei docenti** e alla subordinazione della libertà d'insegnamento alla metodologia Invalsi attraverso la differenziazione economica premiale dei docenti che più si adatteranno a questa didattica burocratica;

11. **PERCHÉ** esaspera la competizione senza migliorare la qualità dell'istruzione, spingendo gli alunni a rivaleggiare tra di loro, gli insegnanti a mettersi in competizione anziché scambiarsi le buone pratiche, le scuole ad essere sempre più in concorrenza tra loro nell'accaparramento di "clienti" attirati con progettualità tanto altisonanti quanto inconsistenti.

INVALSI 



Our Education System

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

- Albert Einstein

SCHEDA COBAS

LE FORME DI LOTTA DEGLI ATA

Sono diversi anni che assistiamo ad **un aumento vertiginoso degli impegni orari e dei carichi di lavoro del personale ATA** al quale non ha corrisposto, come sarebbe stato doveroso, una opportuna riqualificazione che aggiornasse e formasse il personale ai nuovi compiti, un aumento significativo delle retribuzioni ed un aumento del numero di addetti.

Paradossalmente l'Amministrazione Scolastica, ha invece "massacrato" gli organici ATA, ha elargito "aumenti" contrattuali assolutamente vergognosi e non ha previsto (se non in maniera episodica e solo per alcune attività quali l'uso dell'intranet, etc.), alcuna **attività di formazione-aggiornamento del personale**, tanto più indifferibile in presenza di una realtà organizzativa in cui non esiste profilo che non sia caratterizzato dalla dimensione della pluricompetenza.

E non solo il Governo non ha provveduto alla stabilizzazione del precariato ATA, ma per l'anno scolastico 2022/2023 non ha neppure rifinanziato l'organico aggiuntivo Covid che era finalizzato all'emergenza sanitaria, decaduta per legge il 31 marzo 2022. Un organico aggiuntivo che avrebbe dovuto venir computato nell'organico di fatto perché indispensabile alla funzionalità delle scuole.

Data la gravissima situazione di lavoratori/trici, **sottopagati e penalizzati da carenze di organico e dimensionamenti connessi con la digitalizzazione**, dall'**aumento inaccettabile delle mansioni** e dalle **fortissime limitazioni alle supplenze**, si devono individuare FORME DI LOTTA che evidenzino gli effetti devastanti anche per i cittadini di una politica di tagli all'istruzione.



LA RIUNIONE DEL PERSONALE ATA: UN'OCCASIONE DA SAPER SFRUTTARE

Si ricorda che con l'art. 41 comma 3 del CCNL 2018, è stata istituita **una specifica Riunione di tutto il personale ATA** nell'ambito delle *modalità di prestazione dell'orario di lavoro*:

"All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

Dunque, ad inizio d'ogni anno scolastico, **il DSGA deve convocare una riunione con tutto il personale ATA**, per un confronto costruttivo circa la formulazione del Piano triennale dell'offerta formativa oltre che per fornire utili indicazioni ed evidenziare problematiche che potranno essere affrontate nelle assemblee e nel momento della contrattazione di Istituto.

Nello specifico il personale ATA esprime al DSGA anche le proprie **esigenze personali** di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, **ai fini della formulazione dell'orario di lavoro**, nel caso in cui sussista la necessità d'individuare le *"fasce temporali di flessibilità oraria in entrata in uscita"* (in base all'art. 22, comma 4, lettera c 6), vale a dire se la scuola deve rimanere aperta più a lungo delle sei ore giornaliere contrattuali. La materia sarà poi oggetto di contrattazione integrativa d'istituto.

A TUTELA DEL PERSONALE ATA, per quanto attiene la **prevenzione dello stress prevista dal CCNL**, si deve innanzitutto:

- prevedere l'obbligo dell'acquisizione del consenso dell'interessato/a per modifiche di mansioni o turni e di un preavviso di almeno 5 giorni;
- prevedere che non vi sia solo la riunione di inizio anno per predisposizione delle attività (a cui deve essere assicurata anche la partecipazione delle RSU), ma che tali riunioni siano periodiche per la gestione dei problemi strutturali dovuti alla carenza di organico e all'aumento delle competenze, **specie in caso di sopravvenuti cambiamenti nel corso dell'anno riguardanti i carichi di lavoro accresciuti per motivi esterni (emergenze sanitarie, inserimento di profughi, ecc.) che richiedono l'aggiornamento concordato del Piano delle attività in base alle sopraggiunte necessità.**

LA PRINCIPALE FORMA DI LOTTA DEGLI ATA è non dare la propria individuale disponibilità alle sostituzioni dei colleghi assenti e a fare gli straordinari, esplicitando all'opinione pubblica che non si può mantenere in piedi il sistema dell'istruzione con l'esclusiva "buona volontà" dei dipendenti, per sopperire a costo zero alle endemiche carenze di organico.

Ad esempio, per quanto attiene alle **responsabilità sulla sorveglianza e sicurezza dei diversi plessi**, i collaboratori scolastici non devono accettare di lasciare incustodita la propria postazione in portineria o ai piani prevista dal piano di lavoro giornaliero senza che la dirigenza scolastica si faccia direttamente carico di tale responsabilità con un **ordine di servizio** sottoscritto in cui siano indicate in modo esplicito e nominale le modalità della rimozione e/o sostituzione dei preposti alla sorveglianza di quegli ambienti considerati prioritari per la sicurezza dell'istituzione scolastica.

È cioè necessario **far scoppiare apertamente LE CONTRADDIZIONI DI UN SISTEMA AL COLLASSO PER L'IMPOSSIBILITÀ DI GARANTIRE LA SORVEGLIANZA, LA PULIZIA, LA MANUTENZIONE E L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA**, ma che irresponsabilmente continua a reggersi solo sul sacrificio e sull'impegno personale di dipendenti numericamente insufficienti, non sostituibili con supplenti e gravemente sfruttati e stressati per l'immane carico di lavoro e di responsabilità che riguarda di tutto e di più:

- la sorveglianza di plessi e piani, la pulizia degli ambienti, la funzionalità di arredi e strumentazioni, le **crescenti flessibilità mansionarie** (ad es. la cura degli alunni disabili in particolari circostanze), resa ancora più insostenibile dalle disposizioni "emergenziali" anti-Covid;
- la sempre più difficile efficienza amministrativa di **uffici accorpatis con la scusa delle tecnologie digitali e on line**, oberati di pratiche, procedure, aggiornamenti tecnologici, incombenze non solo di carattere strettamente amministrativo e didattico, ma di ogni possibile e immaginabile progetto e attività, riguardante un'infinità di "soggetti esterni" interconnessi con la scuola per progetti, convenzioni, servizi, percorsi di Alternanza scuola-lavoro (ora PCTO), ecc.

Naturalmente **QUESTA LOTTA NON PUÒ ESSERE CONDOTTA NÉ IN SILENZIO NÉ NELL'ISOLAMENTO.**

Richiede una preparazione per **INFORMARE E COINVOLGERE TUTTE LE COMPONENTI DELLA SCUOLA E I CITTADINI**, per prevenire gli effetti dell'inevitabile linciaggio mediatico della protesta che "danneggia gli utenti", opponendogli la difesa dell'istruzione pubblica che, per rispettare il dettato costituzionale sul diritto allo studio, deve essere opportunamente finanziata dallo Stato e non subalterna a erogazioni discrezionali, diseguali e condizionanti sul piano formativo da parte di soggetti esterni e privati.



SCHEDA COBAS

LA SCUOLA SICURA: NORMATIVA VIGENTE E PRINCIPIO DI PRECAUZIONE

La normativa aggiornata sulla sicurezza negli ambienti scolastici coinvolge tutte le figure presenti nella scuola, prevedendo sanzioni penali piuttosto pesanti per chiunque non rispetti gli obblighi normativi. Di fatto, comunque, il primo destinatario del rispetto della normativa sulla sicurezza della singola scuola autonoma è il **Dirigente Scolastico**, che nella sua duplice veste di *datore di lavoro* (decreto Ministero Pubblica Istruzione 292/1996) e titolare di attività ha una posizione di garanzia nella prevenzione, nella eliminazione e nella riduzione al minimo dei rischi in tema di salute e sicurezza nei confronti sia del personale dipendente sia degli allievi.

Il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** deve essere informato e consultato in occasione di tutte le attività inerenti la sicurezza. Si tratta quindi di una figura che può avere la sua importanza in base al suo atteggiamento non remissivo o silente nei confronti dell'Amministrazione e della Dirigenza scolastica, in primo luogo nell'assumersi o meno la responsabilità di condividere o fare proposte alternative rispetto ai documenti di valutazione dei rischi o delle specifiche decisioni di intervento apicali. Fondamentale nella conoscenza delle criticità riguardanti la propria scuola è il rapporto diretto tra il RLS e chi lavora nei diversi ambienti e diversi plessi dell'istituzione scolastica.

Quanto alle **responsabilità del personale dipendente scolastico**, oltre all'attenersi a comportamenti appropriati e corretti nell'uso delle attrezzature scolastiche (dispositivi, mezzi, sostanze, ecc.), **ogni docente e ATA deve:**

- evitare di compiere di propria iniziativa operazioni o attività che non siano di propria competenza;
- segnalare immediatamente al Dirigente scolastico le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui si abbia conoscenza.

La segnalazione conviene formalizzarla per iscritto ed esigere che venga protocollata, per tutelarsi anche dal dover un domani essere considerati corresponsabili di danni provocati da cause strutturali e di sistema, che per quanto dovuti a inadempienze amministrative o a sottovalutazioni dirigenziali potrebbero essere scaricate sui sottoposti, imputati di non aver evidenziato, ufficialmente e per via gerarchica, quanto direttamente riscontrato nella quotidianità lavorativa.

COSA ESIGERE PER LA PROPRIA SICUREZZA PSICO-FISICA E QUELLA DELLA COMUNITÀ SCOLASTICA

Il richiamo al rispetto scrupoloso di ogni dettaglio della normativa sulla sicurezza, da parte del RLS, della RSU e dei singoli lavoratori/trici può diventare un'arma fondamentale (non solo difensiva) nel confronto diretto con il Dirigente scolastico, dal momento che la funzione dirigenziale implica la responsabilità penale nella gestione della scuola autonoma e che in caso del verificarsi di eventi dannosi per la salute il DS è tenuto a dover sempre dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per evitare tali eventi. Quindi, tenendo conto che ancora nel 2019 ben 6 scuole italiane su 10 erano considerate a rischio per carenze manutentive o di misure di prevenzione, si deve esigere non solo il rispetto delle norme vigenti a tutela della sicurezza e della salute degli alunni e del personale scolastico riguardanti la corretta conformità degli edifici, delle aule, dei laboratori, degli impianti, degli arredi e delle attrezzature dei diversi ambienti scolastici, ma anche l'applicazione del **"PRINCIPIO DI PRECAUZIONE"**, ovvero dell'obbligo di adoperare cautela sulle materie scientificamente controverse, come - in particolare - dei possibili effetti sull'organismo umano dell'uso prolungato delle tecnologie elettromagnetiche. Un principio che, sebbene previsto dalle stesse norme europee in materia di protezione ambientale (**art. 191 della Legge n. 130/2008 - Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**), viene interpretato secondo discrezionalità discutibili, che spesso sottendono la preoccupazione di non toccare gli enormi interessi delle multinazionali delle telecomunicazioni e delle tecnologie digitali. Va denunciato che tacendo o sottovalutando artatamente la reale portata dei rischi si agisce anche in barba agli articoli della Costituzione riguardanti il diritto alla salute dei cittadini (art. 32) e le limitazioni all'iniziativa economica privata che *«non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»* (art. 41). **Nell'ambito scolastico, occorre dunque che gli OCCC, il RLS e la RSU intervengano per:**

1. **ESIGERE la massima chiarezza e trasparenza sulle responsabilità competenti il Dirigente scolastico e l'Ente Locale proprietario delle strutture**, in quanto concorrenti e distinti soggetti destinatari degli obblighi riguardanti la sicurezza sul lavoro e la prevenzione antisismica, antincendio e dei rischi infortunistici negli ambienti scolastici, riguardanti: a) carenze strutturali (illuminazione naturale e artificiale, pavimenti, uscite, porte, locali sotterranei, soffitti, ecc.); b) macchinari, apparecchiature e impianti elettrici non a norma; c) presenza di materiali infiammabili od esplosivi e carenza di sistemi antincendio; ecc.;
2. **ESIGERE l'effettiva messa a norma antincendio/antisismica dei locali, nonché la conformità della cubatura di aule e laboratori** in rapporto al numero di alunni e attrezzature, da accompagnare alla rivendicazione della **riduzione del numero di alunni per classe**, anche per ottemperare al distanziamento fisico precauzionale in ambienti chiusi previsto dalle misure di prevenzione sanitaria per contrastare i **rischi biologici**, in primo luogo quelli epidemici del Covid-19 o di altri agenti virali a rapida trasmissione aerea;
3. **ESIGERE non solo la sospensione delle lezioni ma l'effettiva chiusura delle scuole delle zone colpite da gravi scosse**

sismiche sino a quando non sarà sicuro l'accesso ad esse da parte di tutti: studenti, docenti, e personale amministrativo, tecnico e collaboratori scolastici; non sono ammissibili disposizioni che ad esempio sospendano semplicemente le lezioni, lasciando a casa studenti e insegnanti, ma mantengano l'obbligo di presenza per il personale ATA;

4. **ESIGERE l'applicazione estensiva del principio di precauzione** non solo rispetto all'insicurezza strutturale degli ambienti scolastici, ma anche ai **rischi per la salute psico-fisica conseguenti all'obbligo di utilizzo di prodotti elettromagnetici informatici** (computer, tablet, telefoni cellulari) e alle **permanenti connessioni Internet per l'illimitata navigazione on line**. Infatti, se l'impiego pervasivo di tecnologie e pratiche digitali può indurre diffusi stati ansiogeni che ognuno è in grado di constatare personalmente, autorevoli studi della comunità scientifica indipendente ipotizzano rischi patologici ancora più gravi a seguito di esposizioni prolungate a onde elettromagnetiche dei diversi dispositivi digitali, guarda caso invece negati da test sottovalutativi e falsamente tranquillizzanti ma considerati ufficialmente attendibili sebbene (o forse proprio per questo) siano in genere espressione di studi finanziati dalle compagnie di telefonia mobile. In particolare si deve garantire la prevenzione dei rischi connessi all'**ipersensibilità ai campi elettromagnetici (EHS)** prodotti dalla maggior parte dei moderni dispositivi tecnologici (a cominciare dai telefoni cellulari). Una sindrome, quella EHS, che è caratterizzata da una moltitudine di **sintomi aspecifici** (neurologici, cardiovascolari, dermatologici, gastrointestinali, respiratori, oculari, uditivi) che possono variare per intensità, frequenza e durata e dare adito anche a patologie permanenti e, in base al diverso livello di sensibilità del singolo organismo alle varie esposizioni possibili:
 - l'esposizione alle linee di trasmissione della corrente elettrica (riconosciuta come patologia dall'OMS con codice W85);
 - l'esposizione a radiazioni non ionizzanti (codice W90);
 - l'esposizione a radiofrequenze (codice W90.0).
5. **ESIGERE chiarezza e trasparenza sulla distinzione tra il tempo-lavoro/studio, a scuola, e il tempo vita personale fuori da scuola**, che le pratiche connesse con la **digitalizzazione scolastica**, lo **smart working** e la **didattica a distanza** hanno ambiguamente confuso in un tempo indeterminato/illimitato, giustificato con l'adeguamento all'innovazione tecnologica, l'efficienza operativa e l'efficacia formativa dell'istituzione scolastica, nonché con la massima trasparenza del lavoro quotidiano dei docenti, che l'utenza può controllare in tempo reale con un click ma che è inaccettabile non solo perché tutto ciò lede i diritti di lavoratori/trici e la libertà di insegnamento, ma anche perché pregiudica le buone pratiche didattiche e le relazioni interpersonali scolastiche (tra docenti e docenti, tra docenti e studenti, tra docenti e genitori);
6. **ESIGERE**, innanzitutto attraverso l'effettiva ripresa delle lezioni in presenza, ma da far valere anche nell'utilizzo comunque adottato delle tecnologie informatiche, la prevenzione degli **specifici dannosi impatti della Didattica Integrata Digitale sui processi di apprendimento e sul benessere psico-fisico degli studenti**, accertati anche dalle stesse **Commissioni Sanità e Istruzione del Senato nel giugno 2021**, che hanno denunciato l'aumento di disturbi visivi, dell'attenzione e muscolo-scheletrici correlati all'uso intensivo di strumenti digitali e all'eccessiva sedentarietà connessi alla DAD, accompagnati nello stesso tempo dall'aumento di disagi emotivi dovuti all'isolamento prolungato (ulteriormente aggravato dalle difficoltà di connessione e dalle disparità di strumentazioni in possesso) ha accresciuto in maniera preoccupante sregolatezza, ansia, depressione, difficoltà di concentrazione, disturbi alimentari, insonnia, sfiducia in sé stessi e nel futuro, dipendenza da social e videogiochi, oltre che in alcuni casi da alcool e droga. Un'indagine senatoriale che ha inoltre sottolineato come l'insidia più grande in una situazione di "emergenza permanente" sia l'annidarsi di **ulteriori disuguaglianze territoriali, sociali, economiche e familiari**, costituite in particolare da:
 - i tanti studenti e insegnanti che hanno sofferto per le difficoltà di accesso alla rete internet;
 - le tante famiglie che non hanno a disposizione spazi casalinghi adeguati, dove può essere garantito il diritto alla "riservatezza" e dove le lezioni a distanza o lo studio individuale hanno dovuto fare i conti con altre attività della famiglia, con conseguenti ritardi negli apprendimenti e difficoltà di recupero delle disparità di preparazione.
7. **ESIGERE** che nella contrattazione dell'**attuazione della normativa sulla sicurezza e di prevenzione dello stress lavoro-correlato** si includa **la difesa dei docenti e degli ATA dalle aggressioni psico-fisiche** da parte di genitori e studenti o da **pressioni indebite e mobbing** da parte del dirigente scolastico o di suoi collaboratori, attraverso:
 - l'obbligo dell'istituzione scolastica di comunicare in modo diffuso il divieto di riprese audio-video, salva esplicita autorizzazione personale del docente o dell'ATA;
 - l'obbligo per il dirigente scolastico di applicare il principio del contraddittorio in caso di lamentele sul singolo docente o ATA da parte di studenti e familiari;
 - L'impegno dell'istituzione scolastica a **tutelare in sede legale** i docenti o gli ATA fatti oggetti a scuola di aggressioni dirette o di filmati non autorizzati e messi in Rete;
 - La **copertura assicurativa contro gli infortuni** da parte dell'istituzione scolastica per le visite didattiche e ogni altro spostamento o trasferta per motivi lavorativi del personale docente o ATA.
8. **ESIGERE** dall'istituzione scolastica la **copertura della sorveglianza nelle classi per il tempo necessario ai docenti per lo spostamento tra plessi o piani al cambio di ogni ora di lezione**, onde evitare l'attribuzione di responsabilità personali per quanto può avvenire prima del proprio arrivo in aula.

SCHEMA COBAS

CONDIZIONAMENTI DIGITALI E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Stanno facendo di tutto per fare in modo che la scuola esca trasformata alla radice dall'evento della pandemia Covid-19, come rivelano anche le **Linee guida per la Didattica digitale integrata**, attraverso cui il Ministero dell'Istruzione spinge affinché quella didattica digitale che ha fallito nelle scuole e nelle famiglie diventi strutturale. Nelle *Linee guida* si dice infatti che le scuole superiori dovranno inserire nella programmazione una quota di "didattica digitale integrata, intesa come metodologia innovativa di insegnamento-apprendimento".

LA SORVEGLIANZA TECNODIGITALE DELL'INSEGNAMENTO

L'intenzione di trasmettere in *streaming* le lezioni ordinarie o di **istituire in modo permanente un orario obbligatorio di Didattica integrata digitale**, permettendo alla dirigenza scolastica e a soggetti esterni, in primo luogo i genitori e chi con loro, di vedere cosa succede in ogni aula o in ogni lezione a distanza e di **controllare il comportamento degli insegnanti e degli studenti** non ha alcuna relazione con la didattica (rendendo il rapporto di insegnamento/apprendimento innaturale, stereotipato e impersonale dalla costante pressione psicologica di essere sorvegliati) ma **trasforma l'istituto scolastico e l'ora di lezione in un dispositivo panottico digitale** capace di monitorare, registrare, tracciare, trasmettere e memorizzare tutto quanto avvenga nell'ambito educativo scolastico.

Del resto anche l'introduzione del **registro elettronico** nasconde l'invasività del dispositivo tecnologico sotto la **maschera strumentale della "trasparenza"**. Infatti il **registro personale degli insegnanti**, nella sua rimodulazione digitale on line diventa uno strumento "pubblico", direttamente **accessibile in ogni momento da parte di più soggetti** a questo abilitati da appositi codici identificativi con una password:

- il dirigente scolastico e il suo vice che possono accedere al registro personale di tutti i docenti;
- i docenti referenti della classe che possono accedere ai registri di tutti i docenti della classe;
- le famiglie degli alunni che possono accedere a una parte del registro personale del docente per controllare giornalmente gli argomenti delle lezioni, e i voti e le assenze dei figli o specifiche segnalazioni sul loro comportamento.

È significativo che i comuni docenti possano accedere soltanto ai propri registri personali, a riprova dell'evidente struttura gerarchica e piramidale del registro elettronico che riproduce schematicamente la struttura gerarchica dell'istituzione scolastica. Di conseguenza, i docenti tendono a compilare il registro elettronico in funzione dello sguardo dei lettori istituzionali e pubblici, autolimitando le loro comunicazioni a ciò che la gerarchia scolastica si attende di leggere e a ciò che li mette al riparo da eventuali contestazioni anche da parte dei genitori. Se tutto ciò che il docente fa dev'essere giustificato in modo trasparente, la giustificazione tenderà a eliminare tutto ciò che potrebbe essere in qualunque modo riprovato. Così come saranno eliminati tutti quei momenti di lavoro non formalizzati ma resi necessari proprio dalle caratteristiche specifiche della professione educativa.

Per i dirigenti scolastici il registro elettronico è uno strumento di controllo degli insegnanti, che consente di monitorare quotidianamente come fanno il loro lavoro: a che ora, se sono puntuali, che tipo di lezioni fanno. Alcuni registri consentono di verificare quale parte del lavoro dell'insegnante viene svolta in classe e quale nel proprio domicilio, in quali date e in quali orari. **Queste tecnologie non sono immaginate per migliorare la didattica né presentano alcuna valenza pedagogica, ma servono a insinuare la paura fino a promuoverla come loro giustificazione.**

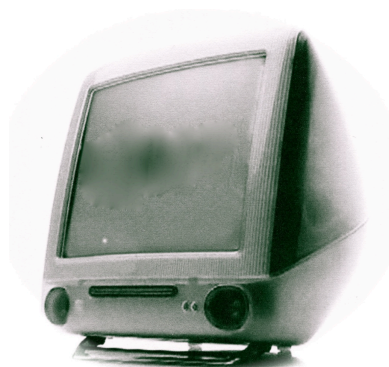
Nella regolamentazione contrattuale dell'orario di lavoro è stato introdotto il "**diritto alla disconnessione**", che pur essendo garantito in linea di principio, se non meglio precisato rischia di essere sterilizzato nella realtà quotidiana delle singole scuole, dove i dirigenti scolastici facciano passare come normale prassi il dare come avvenuta qualsiasi comunicazione, in qualsiasi ora e giorno, con il semplice invio di mail o con l'inserimento sul registro on line, se non addirittura tramite messaggi WhatsApp.

Occorre quindi, a livello di **CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO**:

- **ESIGERE che ogni comunicazione ufficiale on line del dirigente scolastico al personale si svolga attraverso l'esclusiva modalità della mail istituzionale della scuola;**
- **ESIGERE il preavviso di almeno 5 giorni di ogni comunicazione riguardante impegni lavorativi, scadenze scolastiche e informazioni con obbligo di pubblicazione;**
- **ESIGERE che la comunicazione si intenda ricevuta solo con la mail di avvenuta lettura o con la ricezione sul registro;**
- **ESIGERE il diritto alla disconnessione nelle ore fuori dal proprio orario di servizio e nei giorni festivi, di malattia o di permesso;**
- **ESIGERE la comunicazione anche cartacea per le informazioni più rilevanti;**
- **ESIGERE l'obbligo per il dirigente di informare il docente quando ha visionato tramite il registro on line dati relativi al registro personale e prevedere analoghe clausole, specificamente concordate, a tutela anche del personale ATA.**

LE BUONE PRATICHE NELL'USO DEI DISPOSITIVI DIGITALI

- Evitare la connessione permanente del computer e degli altri dispositivi digitali.
- Non acconsentire all'accesso automatico ai propri dati.
- Non memorizzare i propri file di documenti e immagini nelle banche dati del *Cloud*.
- Evitare lo scaricamento automatico delle App, da vagliare con attenzione in base alle effettive utilità.
- Evitare l'aggiornamento automatico del software, da vagliare con attenzione per evitare eventuali incompatibilità e malfunzionamenti di funzioni e di programmi, nonché deliberate riduzioni delle potenzialità dei dispositivi che consentono autonomia creativa da parte degli utenti in modo da vincolarli sempre più alla dipendenza da ulteriori software sempre più vincolanti.
- Contrastare l'imposizione del sistema delle Piattaforme digitali per ogni attività didattica e l'utilizzo di Piattaforme private da parte delle istituzioni pubbliche, a cominciare dalla scuola.
- Contrastare l'acquisto di dispositivi tecnologici di cui sia comprovata l'obsolescenza programmata a fini commerciali.
- Proibire l'uso dei dispositivi digitali personali degli studenti durante la lezione senza l'autorizzazione del docente.
- Disciplinare in modo consensuale la configurazione e l'uso del registro elettronico e delle comunicazioni digitali scolastiche.
- Rivendicare il diritto all'alternativa cartacea della documentazione.
- Rivendicare il diritto alla conservazione dell'analogico quale alternativa coesistente con il digitale.
- Rivendicare il principio di precauzione sull'estensione generalizzata della rete 5 G per motivi di tutela dell'ambiente e della salute umana, a cominciare dalla prevenzione dell'ipersensibilità ai campi elettromagnetici, visto che la nuova rete viene messa in funzione senza aver eseguito nessuno studio propedeutico sugli effetti biologici immediati, a medio e lungo termine, come normalmente avviene prima dell'immissione di nuovi prodotti sul mercato, che devono superare dei test di sicurezza volti a escludere gravi rischi per la salute.



SCHEDA COBAS

FORMAZIONE CLASSI: PARAMETRI E NORME IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA

Tra le operazioni finalizzate all'attribuzione degli organici alle scuole, riveste fondamentale importanza la formazione delle classi e delle sezioni, cui è prevalentemente legata ogni successiva fase di calcolo delle dotazioni assegnate.

Assume quindi particolare rilevanza nella fase di costituzione dell'organico a livello di singola istituzione scolastica tenere ben presenti tutti i parametri previsti dalla complessa normativa di riferimento e, tra questi, prestare la giusta attenzione alle disposizioni in materia di sicurezza, alle quali fanno riferimento ogni anno le apposite circolari, e delle quali occorre tener conto per la formazione delle classi e delle sezioni. La stessa normativa infatti, nel precisare che i criteri e i parametri per la formazione delle classi sono definiti dal D.I. di riferimento, in materia di salute e sicurezza ribadisce testualmente che in ogni caso *«continuano ad applicarsi le disposizioni relative alle limitate dimensioni delle aule»*.

Ricordiamo, tra l'altro, che il CCNL del Comparto scuola del 29/11/2007 (art. 6, comma 2, lettera a) individua la materia **organici** tra quelle che sono oggetto di **informazione preventiva**, che va resa in una sede di relazioni sindacali cui partecipano, insieme alle RSU, anche le Organizzazioni firmatarie.

Assume quindi particolare rilevanza, in questa fase, l'azione che a livello territoriale e di singola istituzione scolastica deve vedere i rappresentanti nelle RSU impegnati a vigilare sulla corretta applicazione, da parte dei Dirigenti Scolastici e dell'Amministrazione, delle norme che presiedono alla costituzione delle classi.

I vincoli normativi e l'immobilismo degli enti proprietari degli edifici non liberano il dirigente scolastico dalle responsabilità di "datore di lavoro": egli comunque deve tutelare la salute e la sicurezza degli alunni e del personale, rispondendo perfino sul piano penale della eventuale inosservanza delle leggi che regolano la materia.

Sul **docente**, in particolare, incombe **l'obbligo di segnalare ufficialmente e dettagliatamente al Dirigente scolastico le anomalie ed i rischi riscontrati nel proprio posto di lavoro** (aula), o durante le prove di evacuazione, alle quali obbligatoriamente devono partecipare gli insegnanti di classe in qualità di responsabili. Solo se ha adempiuto a tale incombenza egli si può ritenere completamente esente da qualsivoglia responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa, civile e penale.

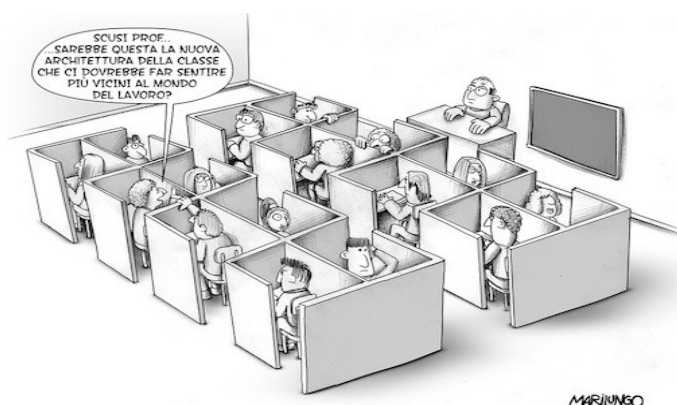
Ciò significa, in sostanza, che **intorno alla questione dell'igiene e sicurezza** delle scuole – al di là della possibile insorgenza di conflitti interprofessionali e inter-istituzionali – **è necessario coinvolgere e mobilitare tutte le componenti della comunità scolastica.**

COSA FARE SE IL NUMERO DEGLI ALUNNI È SUPERIORE ALLA CAPIENZA DELL'AULA

Data la normativa vigente ai fini della funzionalità didattica e dell'agibilità dei locali scolastici adibiti ad aule di lezione, **ogni deroga al numero massimo di alunni per classe è da ritenersi illegale** e da segnalare da parte degli insegnanti, i quali dovrebbero:

- effettuare (individualmente e/o in gruppi di lavoro) le rilevazioni delle dimensioni delle aule (superfici in mq, altezza), nonché della larghezza delle porte e del loro verso di apertura;
- per ogni aula fare due comunicazioni indirizzate al Dirigente scolastico e p.c. a: ASL (servizio SPRESAL), USP, Responsabile della Sicurezza, RSL, Enti proprietari dei locali, VVFF.

Va fatto capire con chiarezza ad ogni Dirigente scolastico che, se dichiara esplicitamente il superamento del limite di 26 persone (25 alunni + 1 insegnante) per aula in un locale non idoneo, di fatto si autodenuncia come **inadempiente rispetto alle norme sulla sicurezza**. A questo scopo bisogna ricorrere a circostanziate lettere di diffida al Dirigente scolastico riguardanti l'agibilità delle aule e il numero di alunni per classe consentito:



1. per tutte le aule con porta larga meno di 1,20 mt e/o che si apre verso l'interno [vedi facsimile];
2. per tutte le aule con porta larga più di 1,20 mt e che si apre verso l'esterno [vedi facsimile];
3. per tutte le aule [vedi facsimile].

FACSIMILI DI DIFFIDE SU NUMERO ALUNNI PER CLASSE SUPERIORE A CAPIENZA DELL'AULA

1. PER TUTTE LE AULE CON PORTA LARGA MENO DI 1,20 MT E/O CHE SI APRE VERSO L'INTERNO

al Dirigente scolastico
del
e p.c. all'ASL (servizio SPRESAL)
di

I sottoscritti / il gruppo di lavoro / _____,

avendo rilevato che la porta di accesso alla/e aula/e _____ ha una larghezza inferiore a 1.20 metri e/o che non si apre nel senso dell'esodo, INVITANO/DIFFIDANO la s.v., all'atto della formazione delle classi, a non prevedere/inserire nella/e aula/e suddetta/e PIÙ DI 24 ALUNNI, essendo 25 il NUMERO MASSIMO DI PERSONE che la normativa vigente tassativamente prevede nel caso in oggetto (art. 5, 6 del D.M. 26 agosto 1992: - *Norme di prevenzione incendi per l'edilizia scolastica*, ribadito dal *parere Prot. h. P480/4122 sott. 32 del 6-5-2008 del Ministero dell'Interno – Dip. Dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile – Dir. Centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica area prevenzione incendi*)
In attesa di un suo riscontro,

Data, Firma

2. PER TUTTE LE AULE CON PORTA LARGA PIÙ DI 1,20 MT E CHE SI APRE VERSO L'ESTERNO

al Dirigente scolastico
del
e p.c. all'ASL (servizio SPRESAL)
di

I sottoscritti / il gruppo di lavoro / _____

INVITANO/DIFFIDANO la s.v., all'atto della formazione delle classi,

1. a non prevedere/inserire nella/e aula/e suddetta/e _____ PIÙ DI 28 ALUNNI, essendo l'aumento di 3 unità rispetto al "massimo affollamento ipotizzabile" fissato in 26 persone/aula dalla normativa vigente (art. 5.0 del D.M. 26 agosto 1992: - *Norme di prevenzione incendi per l'edilizia scolastica*), il massimo ragionevole (+12%) di "quel modesto incremento numerico" che le autorità competenti consentono (Prot. h. P480/4122 sott. 32 del 6-5-2008 del Ministero dell'Interno – Dip. dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile - Dir. Centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica area prevenzione incendi);
2. in ogni caso, ad effettuare una apposita dichiarazione rilasciata sotto la Sua responsabilità e/o dell'Ente proprietario dei locali (comune o provincia) con l'indicazione del numero di persone previste/inserite ed effettivamente presenti nella/e aula/e in oggetto, se superiore al "massimo affollamento ipotizzabile di 26 persone/aula", come prescrive la normativa vigente (art. 5.0 del D.M. 26 agosto 1992 - *Norme di prevenzione incendi per l'edilizia scolastica*).

In attesa di un suo riscontro,

Data, Firma

3. PER TUTTE LE AULE

al Dirigente scolastico
del
e p.c. all'ASL (servizio SPRESAL)
di

I sottoscritti / il gruppo di lavoro / _____,

avendo rilevato che la superficie della/e aula/e _____ è di _____ mq, INVITANO/DIFFIDANO la s.v., all'atto della formazione delle classi, a non prevedere/inserire nella/e aula/e suddetta/e PIÙ DI _____ ALUNNI, essendo infatti _____ (numero derivante da: superficie in mq / 1,80 per scuola infanzia-elementare-media, 1,96 per scuola superiore) il numero massimo di persone in relazione alla superficie che possono essere presenti nella/e suddetta/e aula/e in base alla normativa vigente (D.M. 18 dicembre 1975 - *Norme tecniche aggiornate relative all'edilizia scolastica, ivi compresi gli indici minimi di funzionalità didattica, edilizia ed urbanistica da osservarsi nella esecuzione di opere di edilizia scolastica*), per assicurare la funzionalità didattica e l'agibilità/abitabilità delle aule. In attesa di un suo riscontro,

Data, Firma

SCHEDA COBAS

GLI ORDINI DI SERVIZIO E GLI ATTI DI RIMOSTRANZA

LA PROCEDURA CORRETTA

L'ordine di servizio scritto

Secondo una prassi corretta (ma per nulla scontata!) la comunicazione di una qualsiasi prescrizione operativa riguardante il dipendente dovrebbe arrivare nella forma di un **ordine di servizio** impartito dal dirigente scolastico o da un suo facente funzione **in forma di disposizione scritta**, attraverso la mail istituzionale o per mezzo di circolari organizzative, o anche attraverso il registro delle sostituzioni, sia esso in formato cartaceo che digitale.

All'arrivo di un ordine di servizio scritto il dipendente destinatario dovrebbe contestualmente **verificare** presso il dirigente o i suoi delegati se la situazione sia effettivamente "**eccezionale e non altrimenti risolvibile**", e quindi se la procedura di ricerca di supplenti sia stata attuata in tutti i passaggi e abbia avuto un esito effettivamente negativo. È un passaggio importante perché abitua dirigenza e amministrazione a farsi carico di un problema reale e a evitare il ricorso automatico alla soluzione più semplice e meno dispendiosa.

L'atto di rimostranza e la reiterazione

Una volta ricevuto l'ordine di servizio scritto l'insegnante o l'ATA, valutando le possibili ricadute sulla didattica o sulla vigilanza della richiesta ricevuta, può fare un passo in più. Può cioè decidere di utilizzare tutti i meccanismi normativi che regolano la procedura dell'ordine di servizio, con l'obiettivo di opporsi a una pratica che ritiene illegittima. Si tratta di eccepire la disposizione ricevuta facendo **protocollare un atto di rimostranza** (1), dove il dipendente dovrà motivare chiaramente (2) le ragioni della sua scelta. E di ragioni da opporre avverso un ordine di servizio ce ne possono essere tante: dalla lesione del diritto allo studio costituzionalmente garantito, alla situazione di inadempienza contrattuale nella quale l'insegnante si verrebbe a trovare, dall'abbandono della postazione di portineria o di piano nominalmente affidata a un collaboratore scolastico, fino alle responsabilità penali e civili che ne potrebbero derivare. L'atto di rimostranza può essere presentato ogniqualvolta se ne intravedano le ragioni, soprattutto nei casi più eclatanti, come la richiesta di spostamento in una classe diversa dalla propria, o il mancato rispetto della clausola «casi eccezionali e non altrimenti risolvibili».

Protocollato l'atto di rimostranza, **in assenza di reiterazione dell'ordine di servizio da parte del dirigente il docente o l'ATA non potrà essere distratto dalle ordinarie mansioni** e anzi dovrà continuare a svolgere il suo lavoro secondo l'orario ufficiale come contrattualmente previsto.

Qualora invece il dirigente scolastico proceda con la **reiterazione dell'ordine di servizio**, il dipendente sarà tenuto a effettuare la prestazione lavorativa richiesta (3), perché in questo caso è costretto ad adempiere alle direttive impartite dal superiore. In questo caso però potrà compiere un ulteriore passaggio, il **ricorso al giudice del lavoro**. Si tratta di un passaggio fondamentale qualora si reputi illegittimo quanto disposto e si vogliano far valere i propri diritti in sede di giudizio con l'assistenza legale della nostra organizzazione sindacale.

(1) D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, art. 17: «l'impiegato, al quale, dal proprio superiore, venga impartito un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo, deve farne rimostranza allo stesso superiore, dichiarandone le ragioni». Vedi allegato 2 in fondo.

(2) La sentenza Cass. 30 novembre 2018, n. 31086 (che richiama il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e Cass. 15 febbraio 2008, n. 3802) obbliga il dipendente, in caso di rimostranza, a esplicitare chiaramente le ragioni opposte al superiore gerarchico e a non limitarsi a motivazioni generiche.

(3) D.P.R. 10 gennaio 1957 cit.: «se l'ordine è rinnovato per iscritto, l'impiegato ha il dovere di darvi esecuzione. L'impiegato non deve comunque eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale». In questo senso vanno le sentenze Cass. 30 novembre 2018 cit. e Cons. Stato, 15 dicembre 2008, n. 6208.

LE PROCEDURE INUSUALI E GIURIDICAMENTE AMBIGUE

Al di fuori dell'iter appena illustrato, la situazione che si tocca con mano nelle singole istituzioni scolastiche appare davvero variegata e confusa, perché diversi dirigenti scolastici, invece di utilizzare i canali ufficiali, fanno ricorso a modalità di comunicazione inusuali e giuridicamente non chiare.

In questi casi l'obiettivo primario da raggiungere rimane comunque sempre quello di riportare quanto più possibile ogni situazione limite a una prassi formalmente corretta: la **disposizione scritta** attraverso i **canali ufficiali** di quanto viene comunicato con altre modalità.

LA COMUNICAZIONE ORALE

In diverse occasioni può capitare che la disposizione di servizio venga impartita **oralmente** direttamente dai dirigenti o dai loro delegati, oppure tramite figure appartenenti allo staff o facendo ricorso ai collaboratori scolastici.

Di fronte a una tale richiesta il dipendente deve assolutamente far protocollare **la richiesta di un ordine di servizio scritto** affinché la **responsabilità della riorganizzazione dell'orario ricada esclusivamente sul dirigente** (4). Ottenuto l'ordine di servizio scritto, l'insegnante o l'ATA può effettuare atto di rimostranza; in caso di reiterazione da parte del dirigente esegue l'ordine, riservandosi in ultima istanza di risolvere la controversia in sede giudiziaria.

Se l'ordine di servizio scritto non viene prodotto il/la lavoratore/lavoratrice potrà interessare la Rsu e la sede Cobas provinciale.

Nel frattempo dovrà ottemperare e far protocollare un'ulteriore **richiesta di formalizzazione scritta** dell'ordine di servizio dopo averlo eseguito, con la possibilità di ricorrere successivamente in sede di giudizio (5).

In altri casi può anche accadere che l'ordine venga impartito **oralmente senza che ci sia il tempo materiale** di far protocollare la richiesta di disposizione scritta. Anche in questo caso il dipendente dovrà eseguire quanto gli viene richiesto, e appena possibile reclamare un ordine di servizio scritto, attraverso il quale, in una procedura simile a quella esposta precedentemente, potrà eccepire in sede di giudizio.

(4) A proposito dell'ordine impartito oralmente, si segnala che un recente orientamento giurisprudenziale stabilisce che «non può considerarsi legittimo il rifiuto di adempiere una disposizione impartita dal dirigente nella sola forma verbale, allorché [...] abbia ad oggetto una prestazione che rientra pacificamente nei compiti assegnati al dipendente» (Tribunale di Siracusa, Sez. Lavoro, 28 febbraio 2019, n. 237). Nel caso che ci riguarda, la prestazione richiesta non rientra affatto nelle mansioni tipiche dell'insegnante di sostegno, e per tale motivo l'ordine di servizio va richiesto in formato scritto e firmato dal dirigente scolastico. A questo proposito inoltre l'art. 9, comma 2, del D.P.R. 62 del 16 aprile 2013 dispone l'obbligo di tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti, che deve essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale in modo da consentirne in ogni momento la replicabilità.

(5) L'opzione di non eseguire la disposizione informale lo esporrebbe al rischio di dover affrontare un procedimento disciplinare dagli esiti assai incerti.

LA MESSAGGISTICA ISTANTANEA, CON MATERIALE CARTACEO DI VARIO GENERE

È da considerarsi valido l'ordine emanato secondo modalità scritte ma non ufficiali, affidate a fogli volanti, bigliettini e pezzi di carta di vario genere e spesso senza firma, attraverso le quali viene richiesto di fare sostituzioni o si dispongono modifiche estemporanee al piano delle attività giornaliere formalmente prestabilite? Si tratta di modalità sicuramente inconsuete e non istituzionali, sul valore delle quali la giurisprudenza non si è ancora espressa appieno. È necessaria dunque in questi casi **estrema cautela**. Innanzitutto è altamente consigliabile conservare la copia o l'originale del testo **cartaceo**. È opportuno poi eseguire la disposizione facendo protocollare la richiesta di ordine di servizio scritta ai fini dell'autotutela in qualunque sede. **Se la richiesta è caratterizzata da urgenza ed emergenzialità, l'insegnante o l'ATA ottempera nell'immediato e fa protocollare la richiesta successivamente.**

Nel caso di comunicazioni inviate tramite **messaggio WhatsApp e simili**, bisogna sapere che non c'è alcuna norma che attualmente obblighi al possesso e all'utilizzo di strumenti dotati di applicazioni di messaggistica istantanea: strumenti che non rappresentano oltretutto canali ufficiali come lo sono invece **la mail istituzionale, le circolari e il registro elettronico**, ma sono mezzi di comunicazione privati non adatti ai fini lavorativi. A questo si aggiunga un ulteriore limite stabilito dall'**art. 22, c. 4 lett. c) punto c 8, CCNL - Comparto istruzione e ricerca 2016-2018**, e dalla contrattazione integrativa interna in materia di **diritto alla disconnessione**.

Stabilito ciò, però, recenti orientamenti giurisprudenziali sembrano propendere a ritenere che in via del tutto informale le comunicazioni possano essere anche trasmesse in questa modalità. Ma si tratta appunto di una modalità informale: rimane quindi immutato il diritto di pretendere che queste comunicazioni siano in seguito, a richiesta, confermate e firmate dal dirigente scolastico. Pertanto, in caso di comunicazione via messaggistica istantanea, se il dipendente ne ha il tempo materiale farà protocollare subito la richiesta di ordine di servizio scritto attraverso i canali ufficiali usuali. Se un ordine di servizio con tutti i crismi necessari, malgrado la richiesta, non viene prodotto, si dovrà comunque eseguire e si potrà far protocollare in un momento successivo l'ulteriore richiesta di disposizione scritta. **Se si profila una situazione di emergenzialità, dopo aver eseguito quanto previsto l'insegnante o l'ATA farà protocollare la richiesta di disposizione di servizio per iscritto e con modalità convenzionali, attivando quindi tutte le forme di tutela previste dalla legge.**

FACSIMILE DI RIMOSTRANZA (DI DOCENTE O ATA) AVVERSO UN ORDINE DI SERVIZIO

Al Dirigente scolastico
del

Oggetto: rimostranza ai sensi dell'articolo 17 del T. U. 3/1957 (se DOCENTI)

OPPURE

Oggetto: rimostranza ai sensi dell'art. 92 comma 3 lett. I) del CCNL 2006/2009 (se ATA)

Il/La sottoscritto/a _____, docente/ata (*specificare la qualifica*) presso questa Istituzione scolastica, ritenendo palesemente illegittimo/a l'ordine di servizio / la disposizione / la comunicazione orale _____ (*specificare cosa e perché*), presenta rimostranza scritta ai sensi dell'art. _____ (*specificare la diversa norma relativa a docenti o ATA*), avverso la sua esecuzione.

Restando in attesa di una vostra risposta, e riservandomi un'eventuale azione giudiziale qualora l'ordine sia rinnovato, distinti saluti.

Data, Firma

SCHEDA COBAS

ILLEGITTIMITÀ DI SMISTAMENTO ALUNNI IN ALTRE CLASSI E USO DELLE SUPPLENZE

La formazione di classi-pollaio, dell'insufficienza degli organici del personale scolastico e della mancanza di vigilanza e di sicurezza nelle scuole sono tutti effetti della politica governativa di tagli finanziari all'istruzione. Così, in occasione delle assenze di un docente, spesso i Dirigenti scolastici ricorrono allo smistamento degli allievi nelle altre classi, una **pratica illegittima oltre che palesemente anti-didattica**. A sostegno di tale pratica si sente dire che i docenti sarebbero corresponsabili della vigilanza di tutti gli allievi dell'Istituto, e non solo delle loro classi. In realtà ogni docente è responsabile soltanto degli allievi delle classi in cui esercita l'attività didattica, perché è un insegnante, non un vigilante. Oltretutto **smistare allievi nelle altre classi costituisce molto spesso un'infrazione delle norme riguardanti la sicurezza sull'edilizia scolastica. Infatti un'aula dalle dimensioni standard non può contenere più di 26 persone compreso il docente.**

Altrettanto illegittima è la prassi di prevedere l'ingresso posticipato e/o l'uscita anticipata in ragione di giustificate e legittime assenze degli insegnanti per i quali non si provvede alla sostituzione né con personale in servizio né con la **nomina di personale supplente**. A tal proposito è opportuno richiamare la **Nota ministeriale del 29 aprile 2009** del Direttore generale del Miur Maria Domenica Testa, che si esprime nei seguenti termini:

"Una prima richiesta riguarda la possibilità di conferire supplenze brevi anche nel caso in cui la scuola abbia esaurito sia l'assegnazione base sia l'integrazione entro il limite massimo del 50% della somma corrispondente all'assegnazione base, assicurate in sede di formulazione delle indicazioni per la predisposizione del programma annuale. In proposito, si ritiene opportuno ribadire quanto già rappresentato con nota prot. 3338 del 25 novembre 2008, e cioè che - ferma restando l'esigenza di contenere il conferimento delle supplenze nella misura del possibile - va comunque assicurato l'ordinato svolgimento delle attività di istruzione, di formazione e di orientamento, giacché il diritto allo studio va in ogni caso garantito."

Il diritto allo studio non è garantito né con lo smistamento degli alunni, né con l'uscita anticipata o l'entrata posticipata degli stessi. Diffidiamo pertanto l'Amministrazione scolastica dal mettere in atto sia lo smistamento degli allievi, sia il raggruppamento di più classi senza docente, sia l'uscita anticipata e l'entrata posticipata e invitiamo a nominare supplenti anche per periodi inferiori ai 15 gg, come chiarito dalla **Nota ministeriale del 6/10/2009**.

Suggeriamo a chi dovesse ricevere l'invito orale ad accogliere nella propria classe allievi di altre classi, di **rispondere subito con una RIMOSTRANZA SCRITTA ai sensi dell'articolo 17 del Testo unico n. 3 del 1957, chiedendo che l'ordine sia reiterato per iscritto** [vedi facsimile] e qualora questo avvenga (e costringendo il dipendente pubblico all'esecuzione di quanto ordinato) ad aprire immediatamente una vertenza, con la richiesta di **conciliazione all'Ufficio del lavoro**.

In ogni caso, se obbligati per reiterazione scritta dell'ordine ad accogliere altri allievi, si deve **SEGNALARE NEL REGISTRO DI CLASSE ogni comportamento arrechi disturbo alla lezione e renda difficile l'attività didattica**, oltre a inviare specifica **comunicazione ai genitori** della propria classe per evidenziare gli effetti negativi dell'accorpamento di alunni [vedi facsimile].

FACSIMILE DI RIMOSTRANZA AVVERSO SMISTAMENTO ALUNNI IN ALTRE CLASSI

Al Dirigente scolastico
del

Oggetto: rimostranza ai sensi dell'articolo 17 del T. U. 3/1957

Il/La sottoscritta, _____ docente presso questa Istituzione scolastica, in riferimento all'ordine di servizio/alla disposizione/alla comunicazione orale del _____ con la quale si chiede alla sottoscritta di accogliere nella propria classe gli alunni di altre classi, ritenendo tale ordine illegittimo, formula rimostranza ai sensi dell'articolo 17 del T. U. 3/1957, e chiede il rinnovo per iscritto dello stesso ordine, in quanto ritiene illegittima la disposizione ricevuta, che tra l'altro mette a rischio la sicurezza degli allievi e della/o scrivente. Oltretutto osserva che l'accoglienza in classe è motivo di distrazione per diversi allievi della propria classe e potenziale disturbo per il regolare proseguo della lezione.

Il/La sottoscritta si riserva, qualora l'ordine sia rinnovato, di adire le vie legali per far valere i propri diritti.

Distinti saluti

Data, Firma

Comunicazioni ai genitori

Il/La sottoscritto/a _____ docente presso l'Istituzione Scolastica _____, comunica che oggi _____, in seguito alle disposizioni impartite dal/la dirigente scolastico, non è stato possibile svolgere in modo regolare le attività didattiche programmate poiché dalle ore ____ alle ore ____ si è dovuto accogliere n. ____ (*specificare il numero*) alunni di altre classi, il cui smistamento e la cui presenza aggiuntiva sono andati a detrimento dell'attenzione della classe e dell'efficacia della lezione.

Data, Firma

SCHEDA COBAS

UTILIZZO ILLEGITTIMO DEI DOCENTI DI SOSTEGNO, ITP E ARC PER LE SUPPLENZE

Quando manca l'insegnante curriculare bisogna procedere alla chiamata del supplente, non sostituirlo con l'insegnante di sostegno compresente.

Questo vale anche per **altri tipi di compresenze - insegnanti tecnico pratici (ITP), tecnici di laboratorio, assistenti specialistici** - che spesso sono utilizzate in classe in caso di assenza dell'insegnante curriculare.

La costante cronica penuria di organici e in generale la politica di disinvestimento nella scuola pubblica perseguita senza soluzione di continuità negli anni hanno creato **una situazione di perpetua emergenza** in base alla quale tutto diventa giustificabile, ad esempio trasformando gli insegnanti di sostegno in "tappabuchi" per risparmiare sulle supplenze di colleghi temporaneamente assenti qualora si presentino situazioni "eccezionali".

Situazioni che, dato l'organico a disposizione delle scuole, sono all'ordine del giorno e che quindi da eccezionali diventano strutturali. Così, sebbene la legislazione italiana – pressoché unica al mondo – da anni abbia stabilito per ogni alunna/o con disabilità il diritto a frequentare le scuole comuni, ancora stenta a diventare pratica diffusa il principio che **l'insegnante di sostegno ha pari dignità, professionalità e importanza nel lavoro didattico, perché pari dignità e pari diritti hanno i suoi allievi con disabilità.**

Anche le **LINEE GUIDA AL NUOVO PEI** di recente pubblicazione (allegato B al decreto interministeriale n. 182 del 29 dicembre 2020) escludono categoricamente l'impiego dell'insegnante di sostegno «per altre esigenze della scuola non immediatamente riferibili all'alunno/a titolare del PEI, quali ad esempio la possibilità di sostituire docenti assenti» (p. 59).

L'utilizzo dell'insegnante di sostegno come "tappabuchi", con compiti diversi da quelli previsti dal CCNL e dal PEI, è sbagliato sotto il profilo didattico e pedagogico ed è illegittimo sotto quello giuridico. Nessun appiglio normativo, nessuno stato di necessità vero o presunto valgono a giustificare una gestione illegittima della risorsa del sostegno.

La persona, il lavoro, la professionalità dell'insegnante di sostegno, e allo stesso tempo il diritto allo studio di ogni studente, devono ricevere la stessa attenzione e lo stesso rispetto di cui godono tutti gli altri membri della comunità scolastica.

È pertanto compito in primo luogo dell'insegnante di sostegno informare, mobilitarsi e agire, in sinergia anche con le famiglie degli allievi e delle allieve con disabilità, per **contrastare una pratica illegittima per almeno due motivi:**

1. **la normativa vigente e tutti gli orientamenti giurisprudenziali sono concordi nel definire il diritto allo studio degli allievi e delle allieve con disabilità come diritto soggettivo** (L. 104/92 e Corte Costituzionale 80/2010). Pertanto, nessuna motivazione di natura economica può giustificare la sottrazione anche di una sola unità oraria agli alunni e alle alunne con disabilità. Ognuna di queste sottrazioni ha infatti inevitabilmente ricadute gravissime sul loro percorso scolastico.
2. **l'insegnante di sostegno è insegnante di classe e svolge il suo lavoro nella classe di contitolarità sia in presenza che in assenza degli/delle alunni/e con disabilità.** Così prevede il contratto e così impone anche la deontologia professionale. Oltre a questo, anche in assenza degli/delle studenti/studentesse con disabilità il suo lavoro di "raccordo" non può essere interrotto: l'insegnante continua infatti a svolgere attività didattica in diverse modalità sia a vantaggio dell'alunno/a assente che di tutta la classe. Per tale ragione, nulla autorizza una sua eventuale sostituzione per mezzo di educatori/trici o assistenti specialistici che, pur avendo parte attiva e importante nell'attuazione del PEI, non possono svolgere le medesime mansioni dei docenti di sostegno; la pratica di invertire l'orario di lavoro di queste due figure professionali non sovrapponibili al fine di rendere disponibile l'insegnante di sostegno per eventuali supplenze è dunque illegittima e lesiva del diritto allo studio.

Non si possono mettere le istituzioni scolastiche e il personale di sostegno nella posizione di venir meno ai precisi obblighi verso studenti con disabilità.

Non si può chiedere a studenti e famiglie di accettare questa situazione. Una decisione del genere non trova giustificazioni né deontologiche né contrattuali, ma deriva esclusivamente dalla carenza strutturale di investimenti e quindi di personale.

Analogo discorso vale per i docenti dell'**ATTIVITÀ ALTERNATIVA all'insegnamento della religione cattolica (ARC)**: la prassi di utilizzare gli incaricati di svolgere Attività Alternativa all'IRC in sostituzione di colleghi assenti o ancora non nominati, specialmente nelle fasi iniziali dell'anno scolastico, reca un forte pregiudizio al diritto allo studio per gli studenti non avvalentisi. L'Attività Alternativa all'IRC, debitamente inserita nel PTOF, è **attività curricolare al pari di tutte le discipline di insegnamento** essendo anche soggetta a valutazione periodica e finale, e deve essere obbligatoriamente garantita dall'insegnante appositamente nominato.

Effettuare sostituzioni inviando in altre classi scoperte i docenti di ARC addirittura con i propri studenti al seguito è dunque, al pari dell'utilizzo del personale di sostegno per le sostituzioni, una **pallese violazione del diritto allo studio per i non avvalentisi** oltre che delle normative vigenti in materia.

PERTANTO

- **ribadiamo che la piena fruibilità del diritto allo studio di tutti gli alunni e le alunne con disabilità e di coloro che non si avvalgono dell'IRC deve essere assolutamente garantita;**
- **invitiamo i Collegi dei Docenti, i Consigli di Istituto, i genitori interessati a vigilare affinché le norme vigenti in materia vengano pienamente rispettate;**
- **invitiamo i/le dirigenti scolastici/che ad astenersi da comportamenti illegittimi e a impegnarsi in prima persona perché tali situazioni non abbiano più luogo nelle nostre scuole;**
- **al fine di non dover più sacrificare diritti garantiti per legge e quindi di poter vivere la scuola nel pieno rispetto del dettato costituzionale e di quanto previsto nei PEI e nei PTOF di Istituto, chiediamo agli uffici competenti presso l'UST e l'USR di intervenire con decisione per assegnare alle scuole tutto il personale scolastico necessario per un corretto funzionamento.**

COME SI DEVE COMPORTARE L'INSEGNANTE DI SOSTEGNO

L'insegnante di sostegno, davanti a un'estemporanea richiesta di supplenza da parte dell'amministrazione scolastica, deve **pretendere il rispetto di un iter formale ben preciso.**

Solamente così potrà innanzitutto **tutelarsi dalle conseguenze civili e penali** che ne potrebbero conseguire. Ma è importante, allo stesso tempo, individuare le buone pratiche di resistenza che come docenti si possono mettere in atto per difendere il diritto a svolgere in maniera efficace il lavoro nell'interesse degli studenti.

Si tratta in buona sostanza di utilizzare gli strumenti disposti per via normativa e giurisprudenziale, in particolare **la formalizzazione dell'ordine di servizio [vedi facsimile] a cui poi eventualmente opporre l'atto di rimostranza [vedi facsimile], in quanto fondamentali nel:**

- riaffermare l'importanza, la dignità e la professionalità dell'insegnante di sostegno e del suo lavoro, e insieme il diritto dei suoi allievi e delle sue classi a un'istruzione continuativa, efficace e di qualità;
- esonerare l'insegnante da eventuali responsabilità civili e penali in sede di contenzioso in caso di eventi infortunistici;
- dimostrare che l'insegnante non si è arbitrariamente spostato dal proprio posto di lavoro;
- mettere al riparo l'insegnante da possibili accuse di illeciti contrattuali di cui risponderebbe in prima persona in assenza di un'esplicita disposizione scritta da parte del diretto superiore che se ne assuma totalmente la responsabilità;
- permettere all'insegnante di declinare le proprie responsabilità e di tutelarsi dalle eventuali conseguenze che potrebbero derivare dall'esecuzione di un ordine di servizio illegittimo;
- consentire di eccepire nelle sedi opportune, sia a livello sindacale che a livello giudiziario, rispetto alla legittimità delle disposizioni impartite alle quali è stata data esecuzione.

COME SI DEVE COMPORTARE L'INSEGNANTE TECNICO PRATICO (ITP)

In caso di assenza dell'insegnante teorico, l'ITP non è tenuto a sostituirlo.

La sostituzione dei colleghi assenti attraverso la scissione delle compresenze previste da specifici ordinamenti o da norme di legge (104/1992) o previste dal PTOF (tempo prolungato nella media, laboratori con ITP negli istituti superiori, ecc.) non è consentita, se non in casi di emergenza e limitati nel tempo, in quanto introduce un depauperamento dell'attività didattica e lede il diritto allo studio.

Anche in questo caso, al pari che in quello delle compresenze degli insegnanti di sostegno, bisogna opporre un netto rifiuto, chiedere l'ordine di servizio [vedi facsimile] ed eventualmente contestarlo con una rimostranza scritta [vedi facsimile].

FACSIMILE RICHIESTA ORDINE DI SERVIZIO

al Dirigente Scolastico
del

Oggetto: richiesta ordine di servizio scritto

Il/La sottoscritto/a _____, in servizio presso _____ in qualità di docente, responsabile della vigilanza degli alunni nonché del diritto allo studio degli stessi,

CHIEDE

in merito a quanto comunicato a mezzo di _____ un ordine di servizio scritto, individuale, specifico e puntuale, motivato dalla necessità per il/la sottoscritto/a di una adeguata tutela per le responsabilità sostanziali e formali relative alla sicurezza e alla sospensione e/o attenuazione dell'attività didattica.

Data, Firma

FACSIMILE ATTO DI RIMOSTRANZA

al Dirigente Scolastico
del

Oggetto: rimostranza ai sensi dell'articolo 17 del D.P.R. 3/1957 e successive modificazioni

Il/La sottoscritto/a _____ docente presso l'Istituzione Scolastica _____, in riferimento all'ordine di servizio del _____,

RITIENE

tale ordine illegittimo e

PRESENTA

atto di rimostranza scritta, ai sensi dell'articolo 17 del D.P.R. 3/1957 e successive modificazioni, in quanto la disposizione non garantisce un'adeguata tutela per le responsabilità sostanziali e formali relative alla sicurezza e alla sospensione e/o attenuazione dell'attività didattica. Il/La sottoscritto/a si riserva, qualora l'ordine sia rinnovato, di adire le vie legali per far valere i propri diritti.

Data, Firma

Comunicazioni ai genitori

Il/La sottoscritto/a _____, docente presso l'Istituzione Scolastica _____, comunica che oggi _____, in seguito alle disposizioni impartite dal/la dirigente scolastico, non mi è stato possibile svolgere le attività didattiche programmate come insegnante di sostegno poiché dalle ore _____ alle ore _____ sono stato utilizzato/a come sostituto/a di docente assente.

Data, Firma

SCHEDA COBAS

IL DIRITTO ALL'INFORMAZIONE DELLA RSU SUL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA [E I NOMINATIVI DEL PERSONALE BENEFICIARIO DI COMPENSI ACCESSORI]

Cosa prevede il CCNL sulla contrattazione di scuola

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2016/2018**, al *Titolo II Relazioni Sindacali*, indica **tre livelli - nazionale, regionale e di singola scuola - della contrattazione integrativa**, svolta su materie diverse a seconda del livello, ma con possibilità di delega di parziali competenze dal livello superiore all'inferiore.

Alla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, eletta direttamente dal personale docente e ATA della singola istituzione scolastica, **spetta la contrattazione di terzo livello**, anche se il CCN Integrativo può delegare alcuni aspetti alla contrattazione decentrata di scuola (ad esempio quando le sedi sono ubicate in diversi comuni).

La contrattazione integrativa è di norma triennale, salvo alcune eccezioni di contrattazione annuale. Sono oggetto di contrattazione annuale nazionale i criteri per le utilizzazioni di tutto il personale, salvo eventuali deleghe del CCNI a livello regionale. Nelle relazioni sindacali interne alla scuola, **i criteri di assegnazione del personale alle diverse sedi della scuola sono materia oggetto di confronto tra la RSU e il Dirigente scolastico.** Sono in particolare **oggetto di contrattazione integrativa della RSU:**

- l'utilizzo di tutte le risorse destinate a compensi accessori, anche non di fonte contrattuale, e relativi compensi forfettari;
- tutte le forme di flessibilità oraria nell'organizzazione del lavoro ATA, le intensificazioni della prestazione;
- le ricadute sul lavoro nell'uso delle nuove tecnologie e modalità comunicazioni ai lavoratori via web (diritto a disconnessione);
- l'importo di tutti i compensi accessori, anche forfettari, non definiti dal CCNL;
- la ripartizione delle risorse della formazione.

Se persiste disaccordo, l'**atto unilaterale del DS** può essere adottato solo in caso di pregiudizio economico per l'Amministrazione.

Cosa prevede il CCNL sul diritto della RSU all'informazione

Il CCNL 2016/2018 attribuisce alla RSU il diritto di richiedere **un'informazione preventiva e successiva**, puntuale ed esauriente, su tutte le materie previste per il confronto tra le parti e la contrattazione decentrata di Istituto, comprensiva dei relativi esiti. Un'informazione (v. art. 5), *"in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico"* e che *"deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (...) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte"*.

Al Dirigente scolastico spetta l'obbligo di trasmettere alla RSU copia integrale della seguente documentazione:

- **criteri di assegnazione del personale ATA;**
- **decreti di assegnazione degli ATA** ai plessi di servizio, ai reparti ed alle attività;
- **bozza del Piano delle Attività del personale ATA** predisposto dal DSGA da cui risultino assegnazioni ai reparti di servizio, orari di lavoro, carichi di lavoro previsti (o quanto meno un atto provvisorio con assegnazioni, orari, carichi lavoro);
- **decreti di assegnazione dei docenti** alle classi e predisposizione dei relativi orari di servizio comprensivi dell'assegnazione di docenti dell'organico dell'autonomia ad attività del cosiddetto potenziamento e di eventuali docenti per i quali è stato disposto "l'esonero" totale o parziale dall'insegnamento, i quali collaborino o meno con la dirigenza scolastica;
- **prospetto esatto con le risorse del MOF** per l'anno scolastico indicato, su FIS, funzioni strumentali e incarichi specifici;
- **indicazione di tutte le altre attività** per le quali docenti e ATA devono essere retribuiti con salari accessori anche con finanziamenti di altri Enti ed Istituzioni sia pubbliche che private;
- **l'informazione successiva** riguardo al riepilogo compensi accessori sul pagamento di FIS, funzioni strumentali e altre attività dei docenti e degli incarichi specifici del personale ATA relativamente all'anno scolastico precedente a quello di contrattazione.

Dalla documentazione devono risultare **nominativi e rispettivi compensi di docenti e ATA per ogni distinta attività aggiuntiva**, altrimenti è impossibile verificare *"l'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse"*.

Protezione dei dati e trasparenza dell'informazione: limiti della discrezionalità dirigenziale

L'Amministrazione non può negare la comunicazione e diffusione di dati su compensi per attività lavorative svolte da ciascun dipendente invocando il **Codice sulla protezione dei dati personali**, perché secondo l'**art. 4 del D.lgs n.196/2003** il richiamo al **diritto alla riservatezza** riguarda solo i dati definiti *"sensibili"* (appartenenze etniche o associative, convinzioni politiche o religiose, stato di salute, vita sessuale) e quelli *"giudiziari"* (casellario giudiziale, carichi pendenti, indagini in atto).

Inoltre, qualsiasi “retribuzione accessoria” è materia di informativa alla RSU, prevista dalla contrattazione di istituto e la cui rendicontazione attiene agli obblighi istituzionali del Dirigente scolastico (art. 6, comma 2, lettera n del CCNL). In tal senso si esprimono anche la **Delibera n. 430/2016 del Garante Anticorruzione**, che in merito alla “*valutazione ed incentivazione dei docenti*” raccomanda di scongiurare “*discriminazioni e favoritismi*” attraverso la pubblicazione tempestiva di quanto attenga alla trasparenza dell’assegnazione di incarichi e compensi, nonché ripetute **sentenze della Magistratura del Lavoro** (Tribunali Cassino 9/3/2003, Camerino 2/1/2006, Treviso 31/1/2012) di condanna per “*condotta antisindacale*” del DS che si rifiuti di fornire dettagli analitici su gestione delle risorse finanziarie e loro distribuzione ai singoli dipendenti. Se alla funzione del DS compete un potere discrezionale al fine del “buon funzionamento” e “miglioramento” dell’istituto scolastico assegnato, tuttavia tale autonomia decisionale è condizionata dall’esistenza di limiti di conformità alle norme e coerenza di scopi. Non a caso nei **criteri generali per l’individuazione degli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici** (lettera a, comma 93, Legge 107/2015), insieme a “*competenze gestionali e organizzative*” ed “*efficienza ed efficacia*”, spiccano “*correttezza*” e “*trasparenza*” dell’azione dirigenziale, che per non diventare arbitrio deve garantire l’informativa alla RSU e la “*motivata valutazione*” di ciascuna attribuzione.

In realtà, con l’accentuazione delle responsabilità gestionali dei DS e dell’aziendalizzazione scolastica favorita dalla legge delega 107/2015, è andata crescendo anche la conflittualità interna alle scuole sull’utilizzo dei fondi e degli incarichi assegnati e sull’accesso sindacale alla documentazione, non risolta nemmeno dal CCNL del 19/4/2018. **La Sentenza del Consiglio di Stato n. 4417 del 20 luglio 2018 aveva riconosciuto il pieno diritto delle organizzazioni sindacali ad essere informate sulla ripartizione del Fondo di istituto**, affermando che tra gli atti a cui si può accedere vi sono anche quelli relativi a nominativi e rispettivi compensi del personale impegnato nelle attività retribuite con i suddetti fondi. Infatti, essendo la RSU parte del procedimento di formazione e di ripartizione del Fondo di istituto, vanta una legittimazione a conoscere ogni particolare della procedura stessa, onde poter svolgere compiutamente il proprio mandato. Ciò nonostante, a seguito di un quesito avanzato il 5 ottobre 2020 da un’associazione di dirigenti scolastici sulla legittimità sindacale di conoscere i nominativi del personale impegnato in attività retribuite con il FIS e l’ammontare dei compensi percepiti dai singoli dipendenti, si erano succeduti pareri divergenti tra l’**Avvocatura di Stato**, che richiamava la Sentenza 4417 del Consiglio di Stato, e l’**ARAN** e il **Garante per la Privacy** che, disconoscendo il diritto RSU all’informativa dettagliata, alimentavano i comportamenti ostativi dei DS.

Sentenza TAR del Friuli n. 42//2021 che ribadisce il pieno diritto sindacale all’informazione

A dipanare definitivamente questa intricata matassa di pareri ci pensa la **sentenza n. 42 del 3/2/2021 del TAR del Friuli Venezia Giulia**. Il 27 gennaio 2021 il Tar del Friuli Venezia Giulia ha sentenziato che la scuola deve consentire all’organizzazione sindacale che lo richieda l’accesso agli atti contenenti le singole somme percepite dal singolo docente o ATA in materia di salario accessorio.

La sentenza si allaccia al precedente parere autorevole del Consiglio di Stato e si pone in continuità con quell’orientamento che vuole garantito il diritto alla trasparenza nella PA quando si ha a che fare con risorse pubbliche senza che questo significhi esercitare alcun controllo generalizzato verso l’attività della PA. Ecco in sintesi le motivazioni della sentenza:

- **Il sindacato locale è legittimato ad accedere agli atti richiesti (retribuzione nominativa di salario accessorio).**
- **Il CCNL del 19 aprile 2018** dà facoltà di accesso ai sindacati agli atti di cui si parla in forza del diritto all’informazione previsti dall’art. 5 comma 1 e 4.
- **La documentazione contenente i dati in forma integrata o parzialmente disaggregata non è sufficiente.**
- Il diritto alla riservatezza non è una giustificazione perché non si tratta di dati sensibili.
- Senza l’informazione su questi dati non è possibile l’esercizio dei diritti sindacali.
- La **legge 241/1990** è la base giuridica dell’accesso perché essa garantisce sempre “*l’accesso ai dati amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare e per difendere i propri interessi giuridici*” (art 24 comma 7).
- Già il **Consiglio di Stato** si è pronunciato in questo senso con una **sentenza n. 4417 del 20 luglio 2018**.

Respingendo di fatto i precedenti pareri di ARAN e Garante privacy, questa sentenza chiarisce una volta per tutte che non solo la legge 241/1990, ma lo stesso CCNL è strumento giuridico sufficiente per l’accesso sindacale ai dati dettagliati del singolo lavoratore in materia di salario accessorio, mentre la documentazione contenente i dati in forma aggregata o parzialmente disaggregata non è sufficiente ai fini dell’esercizio delle prerogative sindacali di verifica.