

# DOGMI DOGMI

**F**inalmente se ne stanno accorgendo! Dai numerosi incontri che la Gilda degli Insegnanti ha promosso prima delle elezioni, è emerso come i politici comincino a percepire che qualcosa non funziona nel sistema scolastico italiano, profondamente in crisi e non solo per le "grandi riforme" sbagliate.

Basti un solo esempio: la riforma degli Organi Collegiali, bloccata ormai da due legislature, nonostante la costituzione di gruppi misti maggioranza/opposizione. La grande difficoltà sarà, nel prossimo futuro, quella di trovare qualcuno che

abbia il coraggio di non curare solo i sintomi, ma la malattia.

Vi sono, a parere di chi scrive, alcuni dogmi che bloccano il sistema:

- l'autonomia è garantita dalla Costituzione, è sacra ed intoccabile;
- la Scuola autonoma deve essere gestita come un'azienda;
- il fondo d'Istituto è necessario alle scuole autonome;
- se la Scuola è un'azienda deve essere governata da un dirigente/manager;
- un'azienda deve essere efficiente e l'efficienza significa sfruttare le risorse e spendere il minimo;
- se la Scuola è un'azienda, è un luogo di contrattazione tra RSU e datore di lavoro;



- la Scuola deve garantire il valore legale del titolo di studio, ma l'autonomia significa che il piano degli studi diventa una torta da spartire tra Stato, Regioni e Scuola;

- la Scuola deve garantire il "successo formativo";

- le famiglie e gli studenti hanno il diritto di intervenire sulle scelte didattiche e devono essere soddisfatti;

E gli insegnanti? In questo contraddittorio guazzabuglio possono anche cercare di continuare ad insegnare, ma debbono darsi da fare soprattutto per

mandare avanti il cosiddetto "sistema":

- fare progetti per rendere appetibile la scuola;

- partecipare alle commissioni, occuparsi di sicurezza, droga, orari, gite, privacy, continuità, animazione, integrazione stranieri, valutazione del sistema scolastico, ecc.;

- fare le "funzioni

strumentali";

- collaborare con il dirigente per l'organizzazione della scuola;

- fare i sindacalisti nelle RSU;

- elaborare strumenti di valutazione;

- elaborare il POF con annessi e connessi;

- relazionarsi con studenti e famiglie.

Se resta un po' di tempo si può pure cercare di insegnare qualcosa e valutare gli apprendimenti senza scontentare nessuno.

Ma vi sembra una cosa seria?

**Rino Di Meglio**

## (S)FONDO D'ISTITUTO

**I**l Fondo d'Istituto è assegnato dal Ministero ad ogni scuola in base al numero di dipendenti - insegnanti ed ATA - che risultano nel suo organico di diritto (quello calcolato dopo i pensionamenti e i trasferimenti, con l'eventuale implemento di posti aggiuntivi concessi dal Ministero per variazioni nelle iscrizioni degli alunni). Questo è un fondo statale calcolabile in anticipo e che permette al Collegio dei Docenti la programmazione delle attività aggiuntive già dal mese di settembre, anche se i fondi non sono ancora accreditati concretamente sul conto bancario o postale della scuola.

La contrattazione preventiva in merito, tra RSU e Dirigente scolastico, deve avvenire subito dopo la delibera del Collegio dei Docenti sulle attività aggiuntive scelte per l'anno scolastico appena iniziato, per evitare - nell'infelice caso di "sforamento" delle spese - di chie-

*(Continua a pagina 6)*

### SOMMARIO

**Pag. 2 - Prova e formazione.**

- FAQ

**Pag. 3 - Programmazione settimanale**

- La valutazione dei Dirigenti scolastici.

**Pag. 4 - E adesso il dirigente lo valuto io!**

Test semiserio

**Pag. 5 - L'odissea delle schede di valutazione**

- Rientro dopo il 30 aprile

**Pag. 6 - (S)Fondo d'Istituto *continuazione***

**Pag. 7 - Progetti.**

- Bestiario

**Pag. 8 - Quesitario**

## Prova e formazione.

La dizione “anno di prova e formazione” conduce erroneamente a pensare che “prova” e “formazione” si implicino necessariamente, in realtà non è sempre così.

Il periodo di PROVA si effettua quando si entra in ruolo e quando si viene assegnati ad un ruolo diverso, ad esempio quando un insegnante della primaria ottiene il passaggio ad altro ordine e grado di scuola. Nel caso del passaggio di ruolo l'insegnante non è tenuto a svolgere anche il periodo di formazione.

Il periodo di FORMAZIONE è obbligatorio invece per gli insegnanti assunti in ruolo per la prima volta, questa norma è inserita nel contratto nazionale di lavoro, per la precisione, all'art. 67 “Formazione in ingresso” che così recita:

1. Per i docenti a tempo indeterminato di nuova assunzione, l'anno di formazione trova realizzazione attraverso specifici progetti contestualizzati, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole.
2. L'impostazione delle attività tiene conto dell'esigenza di personalizzare i percorsi, di armonizzare la formazione sul lavoro – con il sostegno di tutor appositamente formati – e l'approfondimento teorico.
3. Nel corso dell'anno di formazione vengono create particolari opportunità opzionali per il miglioramento delle competenze tecnologiche e della conoscenza di lingue straniere, anche nella prospettiva dell'acquisizione di certificazioni internazionalmente riconosciute.

Con nota ministeriale prot. n.196 del 3 febbraio 2006, il MIUR ha specificato che, per quanto attiene alla **formazione** dei docenti neo-immessi in ruolo in quest'anno scolastico, è stata chiesta la collaborazione dell'INDIRE (Istituto nazionale di documentazione per l'innovazione e la ricerca educativa) per la realizzazione dell'ambiente di formazione ON-LINE, modello **e-learning integrato** (contemplante sia momenti di formazione on-line che incontri in presenza). I moduli formativi sono rivolti a tutte le tipologie di insegnanti e finalizzati a sviluppare le competenze di ordine didattico, psicopedagogico e metodologico e consente una partecipazione interattiva attraverso forum, gruppi di discussione e la supervisione di un tutor, o meglio, un e-tutor.

Per quanto riguarda gli incontri in presenza, questi sono promossi ed organizzati dagli Uffici scolastici regionali. Si tratta di 4 –5 incontri per un totale di 15-20 ore per gruppi di docenti provenienti dallo stesso ambito territoriale ed a prescindere dall'ordine di scuola in cui sono stati assunti. La direzione ed il coordinamento degli incontri è affidata ad un dirigente scolastico che produrrà l'attestazione finale delle ore di formazione.

A tutti gli insegnanti nell'anno di formazione i nostri migliori auguri, soprattutto di riuscire ad entrare nel sito dell'INDIRE puntoeduneoassunti... non è per spirito polemico ma, oltre alle difficoltà riscontrate dagli insegnanti negli scorsi anni, dobbiamo ricordare che questa formazione avviene a carico dei diretti interessati che si pagano di tasca propria i collegamenti, spesso notturni, perché di giorno pare sia impossibile accedere ai siti indicati.



M. G.

## Faq

a cura di Gina Spadaccino

**1. Sono stata immessa in ruolo a decorrere dal 1/9/2005. Attualmente mi trovo in stato di gravidanza. Se non riuscissi a fare i prescritti 180 giorni, mi sarebbe concesso comunque l'anno 07/08 per la prova o tutto va in fumo?**

E' computabile ai fini del compimento dei 180 giorni prescritti anche il primo mese di astensione obbligatoria per maternità coincidente con il periodo di prova (Cfr. l'articolo 31 nel Regio Decreto numero 1542 del 21 agosto 1937, Circolare Ministeriale numero 54 del 23 febbraio 1972 e Circolare Ministeriale numero 180 dell'11 luglio 1979). L'anno di prova potrà comunque essere rinviato all'anno scolastico successivo e, poiché il rinvio è dovuto ad astensione obbligatoria per maternità, la decorrenza giuridica ed economica sarà retroattiva (Cfr. Circolare Ministeriale numero 54 del 23 dicembre 1972, Circolare Ministeriale numero 2 del 4 gennaio 1973 e Circolare Ministeriale numero 219/75).

**2. Per il raggiungimento dei 180 giorni di servizio utili per il periodo di prova, vanno conteggiati i 30 gg annui di assenza previsti per la malattia del figlio minore di tre anni?**

La risposta è negativa. Occorre infatti tener distinto il periodo di assenza per malattia del figlio dal primo mese di astensione obbligatoria per maternità coincidente con il periodo di prova.

I 30 giorni di assenza per malattia del figlio non rientrano tra i periodi computabili ai fini del compimento dei 180 giorni prescritti. Il primo mese di astensione obbligatoria per maternità coincidente con il periodo di prova è invece utile al raggiungimento dei 180 giorni.

**3. Sono stata nominata in ruolo su posto comune. Poiché attualmente sto svolgendo servizio su posto di sostegno come supplente posso conteggiare tale servizio per il raggiungimento dei 180 gg di prova?**

Se trattasi di nomina su posto comune **nella scuola primaria** potrà conteggiare tale servizio.

## Programmazione settimanale

Lettera aperta

**B**uon giorno, sono Maria Luigia, scrivo per sottolineare la necessità, nel prossimo contratto, di normare con precisione le due ore di programmazione settimanale. Dalla mia esperienza personale e da quanto leggo sulle riviste scolastiche non è più chiaro che cosa si debba fare in queste due ore (non si programma più; si fanno mini collegi docenti o aggiornamenti), ma non solo! In alcuni casi viene chiesto agli insegnanti di spostarsi dalla sede di servizio in altre sedi lontane vari chilometri. Inoltre, anche se può sembrare antipatico, è ormai il caso di far notare che per i docenti di alcuni ordini di scuola l'orario è continuativo, mentre per quelli di scuola primaria è spezzato, cosicché non risulta di 24 ore, bensì di 25/28, perché ci sono buchi anche nell'orario di insegnamento. Per non dire dei carichi di lavoro a casa.

Non c'è dubbio che gli insegnanti di scuola primaria siano i più oberati di lavoro, per uno stipendio pari o minore agli altri.

Anche il carico di lavoro derivante dall'aggiornamento, per gli insegnanti della primaria, risulta essere particolarmente oneroso. Infatti su questo fronte nessuno può negare che noi siamo sempre in prima linea, sia per quanto riguarda le riforme, sia per quanto riguarda la preparazione inerente le numerose materie che dobbiamo insegnare, fra cui materie nuove come "tecnologia e informatica".

Vi saluto cordialmente



Maria Luigia Novello

## La valutazione dei dirigenti scolastici

**D**opo le vicende legate al portfolio, alle incertezze sulla compilazione della scheda di valutazione e così via, la stessa parola "VALUTAZIONE" ormai comincia ad avere un suono quasi fastidioso, evocatore di tutta una serie di fantasmi, soprattutto se ne allarghiamo l'applicazione. I colleghi ricorderanno le tanto bizzarre quanto popolari proposte contenute nel disegno di legge riferito alla riforma dello Stato giuridico degli insegnanti (disegno di legge Santulli Napoli con successive revisioni) dove si tracciava un'ipotesi di valutazione dell'operato dei docenti, valutazione nella quale sarebbero stati coinvolti gli stessi alunni e genitori. Ricorderanno il moto di stupore e rassegnata indignazione che si scontrava invece con l'ovvia e perversa legge del mercato in base a cui l'utenza ha il diritto indiscusso di esprimere un giudizio sul prodotto che usa. **Ebbene adesso che è stato siglato il nuovo contratto per i Dirigenti scolastici, contenente l'obbligo di sottoporsi anch'essi a valutazione; secondo voi, gli insegnanti saranno chiamati a far parte di chi avrà diritto ad esprimere delle considerazioni in merito al loro operato?** In fin dei conti la valutazione è una pratica che ci compe-

te, eccome: una prerogativa professionale! Certo che no! Per l'opinione pubblica è così ovvio che un dipendente non sia chiamato ad esprimere una valutazione sul suo superiore, mentre è altrettanto ovvio che un allievo possa valutare il proprio insegnante. Sapete dove sta il problema? Non riusciamo neanche più noi stessi ad indignarci a sufficienza, noi che siamo i diretti interessati, figuriamoci se possiamo attenderci che la comprensione ci venga dall'esterno o da quei sindacati che difendono contemporaneamente insegnanti e dirigenti. Questo dà la misura del livello di rassegnazione e scarsa considerazione che gli stessi insegnanti hanno della loro dignità professionale, come se la martellante opera dissacratrice dei media e dell'opinione pubblica fosse riuscita ad intaccare con efficace cinismo l'immagine che gli insegnanti hanno di se stessi.

Il sistema di valutazione dei dirigenti, funziona sperimentalmente già da tre anni, e consente agli stessi di sottoporsi ad "autovalutazione" ma solo come scelta "facoltativa" (dettaglio del tutto trascurabile?). Chi farà parte allora della squadra che utilizzerà il SIVADIS? Ne farà parte un gruppo di 600 valutatori composti dalle seguenti figure professionali rappresentate in equa proporzione: **dirigenti tecnici,**

**dirigenti amministrativi, dirigenti scolastici (nessun insegnante dunque!!! E neppure la tanto rivalutata utenza: alunni, famiglie).** E' già stato sottoscritto un accordo di collaborazione fra MIUR e SSPA (Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione) per la realizzazione di un piano di formazione certificata, destinato appunto ai valutatori. Una volta completata la formazione, gli incaricati esprimeranno valutazioni sull'autovalutazione data dai DS, sia su base annua che pluriennale. Si tratterà di valutazione di prima istanza perché, quella finale, sarà di competenza del Direttore generale dell'Ufficio Scolastico Regionale.

Prima che il livello di frustrazione prenda il sopravvento, in attesa di uno scatto d'orgoglio che risvegli le coscienze professionali, è a questo punto doverosamente terapeutica una rielaborazione ironica della situazione: leviamoci la soddisfazione di esprimere una valutazione su questa categoria che la complicità di alcuni sindacati ha reso "intoccabili".

Così tra il "poco serio" e il "molto faceto" è nata l'idea di questo TEST di Valutazione.

**Michela Gallina**





# E adesso il dirigente lo valuto io!

TEST di valutazione semiserio  
a cura di Michela Gallina

## ABILITA' PERSONALI, RELAZIONALI E COMUNICATIVE

1. Si rivolge al personale con cortesia e rispetto

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

2. Riesce ad esprimere con chiarezza e trasparenza il proprio pensiero

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

3. Offre al/agli interlocutori la possibilità di esprimersi e li ascolta con rispetto

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

4. Recepisce ed utilizza i contributi altrui

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

5. Riconosce i propri errori e si scusa

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

6. Impone scelte e decisioni facendo leva sulla propria autorità e potere anziché con argomentazioni logiche e razionali

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

7. Nelle divergenze di opinione si dimostra autoritario arrogante ed intollerante

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

8. Ricorre a minacce, estorsioni e/o ricatti per imporre agli insegnanti lo svolgimento di determinate mansioni o l'accettazione di incarichi

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

9. Riesce a cogliere le dinamiche relazionali tra gli insegnanti ed interviene mediando efficacemente per evitare il consolidamento di quelle conflittuali e distruttive

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

10. E' sensibile e vulnerabile alle adulazioni e si lascia facilmente manovrare

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

11. Teme gli interventi dell'utenza (famiglie) e ne subisce il condizionamento

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

12. Sa essere diplomatico ed utilizzare la mediazione in casi di conflittualità fra insegnanti ed utenza

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

13. Riesce a creare un clima collaborativo e motivante per gli insegnanti

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

## ABILITA' TECNICHE, ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

1. E' preparato e sicuro sui temi che deve trattare

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

2. Conosce la normativa e la utilizza come riferimento

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

3. Possiede capacità organizzative ed è efficiente

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

4. Sa coordinare il lavoro di diverse figure professionali

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

5. Sa affrontare un problema esaminandolo da diversi punti di vista

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

6. Ottimizza le risorse e valorizza il personale sulla base delle competenze possedute anziché sulle simpatie personali

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

7. Riconosce, valorizza e gratifica con imparzialità l'operato degli insegnanti

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

8. Organizza efficacemente i tempi entro cui svolgere le attività (ad esempio riunioni, collegi docenti ecc.)

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

9. E' dispersivo ed inconcludente

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

10. Riesce a darsi e a dare dei criteri di priorità nell'affrontare attività e problemi.

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

11. Prende delle decisioni su scelte operative ed amministrative in funzione dell'evitare tensioni e fastidi per se stesso e tende a scaricare le responsabilità sugli operatori scolastici

sempre	talvolta	raramente	mai
1	2	3	4

12. Sa mediare con figure esterne alla scuola ed appartenenti agli enti locali

sempre	talvolta	raramente	mai
4	3	2	1

### ISTRUZIONI:

Sommate i punteggi parziali ottenuti ed individuate a quale dei profili, riportati nella pagina successiva, appartenga il vostro dirigente.

**LIVELLO A - da 76 a 100 punti - PROFILO IDEALE**

Se il vostro dirigente si ritrova in questa fascia di punteggio, cari colleghi, tenetelo caro perché pare si tratti di un caso abbastanza raro. Sappiate che godete dell'invidia sfrenata di tanti colleghi meno fortunati.

Il nostro consiglio è quello di evitare i trasferimenti se non proprio necessari, la probabilità che certi eventi fortunati si ripetano è piuttosto ridotta.

**LIVELLO B - da 51 a 75 punti - PROFILO ACCETTABILE**

Se il vostro dirigente si ritrova in questa fascia di punteggio, è probabile che dobbiate affrontare alcuni problemi o legati alla relazione personale oppure legati all'organizzazione, in ogni caso non saranno tali da compromettere significativamente la serenità del vostro lavoro, al massimo potranno comportare qualche lieve fastidio psicosomatico. Riteniamo dunque che apparteniate al gruppo dei colleghi abbastanza fortunati.

Vi consigliamo di informarvi bene su quelli che sono i vostri diritti e di farli valere nelle sedi e modalità opportune, i nostri responsabili sono sempre disponibili a fornirvi sostegno e chiarimenti in merito.

**LIVELLO C - da 25 a 50 punti - PROFILO PREOCCUPANTE-PATOLOGICO**

Se il vostro dirigente si ritrova in questa fascia di punteggio, cosa non del tutto rara purtroppo, in attesa di ottenere la risposta in merito alla domanda di trasferimento (che sicuramente avrete presentato), onde evitare ulcere, crisi d'ansia, depressione ed altre malattie insidiose (per le quali nessuno vi ricompenserà!), consigliamo caldamente di mantenere il filo diretto con il vostro sindacato e soprattutto di creare delle forti alleanze con i colleghi (compagni di sventura) per fronteggiare con forza le situazioni di difficoltà. Tenete a portata di mano registratore e testimoni nelle occasioni in cui prevedete possano verificarsi delle situazioni di tensione.

Se il punteggio si situa verso il livello più basso, con tutta probabilità si tratta di persona affetta da disturbi psichici. In tal caso dopo la chiusura dei manicomi è diventato difficile potersi difendere, qui oltre ad un buon sindacato è necessario avere anche l'appoggio di un legale, sia per fronteggiare il dirigente molesto, sia per arginare la creatività distruttiva di genitori che, rimasti senza filtro contenitivo, si scateneranno implacabili non tanto verso di lui, quanto verso di voi. Purtroppo per qualche scherzo malvagio del destino o qualche circostanza misteriosa, questi personaggi anziché lavorare nelle miniere o nella raccolta dei pomodori, si sono trovati a ricoprire degli incarichi di responsabilità.

Dalla redazione la più sincera comprensione, solidarietà e i più cari auguri.

## Mentre i soldi scarseggiano aumentano gli sprechi! L'odissea delle schede di valutazione

**U**no degli aspetti che non avevamo considerato, presi dall'emergenza di trovare una soluzione dell'ultimo momento ai problemi sollevati in merito alla compilazione delle schede di valutazione, è il seguente: che fine faranno quelle "sbagliate" in quanto contenenti anche la valutazione sulla religione o attività alternative? L'ordinanza di sospensione del TAR, seguita poi dalla nota "chiarificatrice" del MIUR (le virgolette sono un obbligo morale) che chiedeva di omettere i dati anagrafici dal portfolio e la valutazione riferita alla religione cattolica nella scheda di valutazione, nella maggior parte delle scuole è arrivata a schede già compilate, cioè a febbraio.

Fino all'anno scorso, in base ad una disposizione del Testo Unico del 94, la valutazione inerente alla religione cattolica o all'attività alternativa veniva espressa su scheda separata ma da quest'anno scolastico la CM 84/2005 aveva modificato le indicazioni operative in proposito, non senza che fossero state immediatamente sollevate le prevedibili perplessità da parte di organizzazioni sindacali, associazioni culturali e famiglie.

Se entro la fine dell'anno scolastico, il TAR non si esprimerà con sentenza definitiva a ragione delle indicazioni del MIUR contenute nella CM 84, tutte le schede contenenti la valutazione della religione cattolica dovranno essere distrutte e sostituite. Si tratta di circa quattro milioni e mezzo di schede per il primo ciclo (primaria e secondaria di primo grado). Un notevole spreco di denaro, tempo e lavoro che ricadrà, ovviamente, sui docenti che una volta di più dovranno pagare per gli errori commessi da qualcun altro.

M. G.

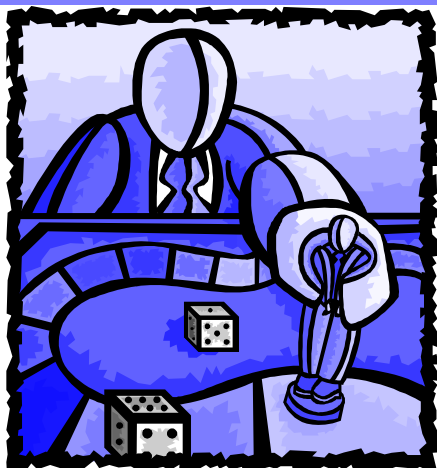


## Rientro dopo il 30 aprile

**D**ata l'attualità dell'argomento, portiamo i colleghi a conoscenza della situazione prevista per coloro che riprendono servizio dopo il 30 aprile dell'anno in corso.

L'art. 34 del CCNL 2002-2005 così recita: "Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a **150 giorni continuativi nell'anno scolastico**, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali".

## (s)FONDO D'ISTITUTO



(Continua da pagina 1)

dere al Collegio di ridimensionare il suo piano o, quantomeno, di indicare le priorità in base alle quali accettare l'avvio dell'impegno aggiuntivo. Il piano, infatti, deve essere progettato compatibilmente con le risorse a disposizione.

Si eviteranno così molte sgradite conseguenze che alcuni Istituti cercano di ovviare con formule la cui legittimità è sospetta; è scritto in alcuni Contratti d'Istituto, infatti, che le attività aggiuntive svolte saranno pagate compatibilmente con le risorse a disposizione, riservandosi la possibilità di compensare a forfait ciò che in precedenza era stato deliberato come pagamento orario. Così, alcuni insegnanti che avevano assunto un impegno lavorativo aggiuntivo calcolato di 30 ore, ad esempio, si sono visti pagare soltanto 15 ore o poco più!

Anche i docenti, però, a volte hanno le idee poco chiare in merito: dovrebbero sapere che possono pretendere soltanto il rispetto di quanto deliberato dal Collegio, non di più. Solo nel caso in cui non tutte le risorse siano state utilizzate e ci fossero dei residui nel Fondo d'Istituto (FIS), il Collegio-la RSU-il D.S. possono distribuire questi ulteriori fondi, a consuntivo, e possono essere presi in considerazione impegni risultati più gravosi del previsto.

Entrano a far parte del FIS anche tutte le altre risorse che possono essere messe a disposizione da Enti pubblici, privati, europei...

(paragrafo *a*) del comma 3 dell'art. 83 del nostro Contratto); sono perlopiù finalizzate e riferite a particolari progetti. Su tutte queste entrate e sulle eventuali economie, tutte utili a compensare prestazioni aggiuntive, è comunque obbligatoria la contrattazione decentrata d'Istituto.

Spesso capita che i Dirigenti Scolastici ficchino le mani in questi soldi con troppa avidità, senza considerare che essi appartengono al NOSTRO Contratto, e non al loro (che è ben diverso nei compiti e nella remunerazione). Ricordiamoci che il FIS è stato voluto dai sindacati tradizionali (sempre convinti che gli insegnanti lavorino poco) e dal nostro datore di lavoro (che così risparmia, non considerando queste entrate pensionabili); è stato da allora avviato un meccanismo che ha aumentato enormemente i conflitti interni, sia con la Dirigenza sia tra colleghi...per due miseri euro, ed ha permesso ai Dirigenti ed al personale ATA di essere alleggeriti da incarichi tutti loro: con la parte del FIS riservata agli insegnanti per "ATTIVITA' AGGIUNTIVE FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO" troppi colleghi si sono accollati lavori di organizzazione e di gestione della scuola, che competono ad altri e sono ben lontani dall'insegnamento. Dovremmo scegliere attività che facilitino il nostro lavoro, non aumentare impegni su impegni.

D'altronde la nostra categoria ha asse-

condato tale andazzo ed ha inventato – anche dal lato linguistico – mille diverse definizioni per questi incarichi organizzativi del servizio. È pur vero che i Collaboratori del Dirigente possono essere soltanto due, per sollevare il Capo da alcuni suoi compiti, ma poi si è aggiunta una miriade di incombenze di servizio che gli insegnanti stessi deliberano nel Collegio di accollarsi e che, pur chiamandosi in modi diversi, hanno lo stesso mansionario sottinteso. Facciamone degli esempi, tratti da alcuni Contratti d'Istituto, in vigore: (vedi riquadro)

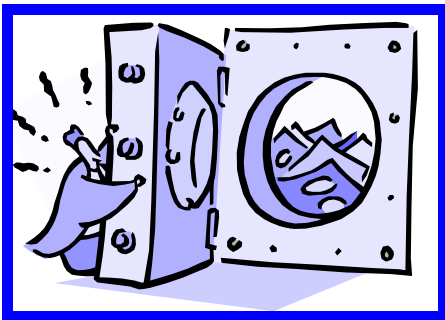
E poi ci sono le cosiddette Commissioni, imitazione maldestra di quelle parlamentari: dovrebbero essere articolazioni del Collegio dei Docenti per facilitare il lavoro istituzionale di quest'organo collegiale, che così sarebbe meglio informato, prima di deliberare su un dato argomento.

Col tempo, però, le Commissioni nella scuola hanno avuto sempre più vita autonoma rispetto al Collegio e si sono aggiunte o sovrapposte alle "funzioni strumentali", moltiplicando a dismisura, per esempio, l'impegno economico ed umano-professionale per la stesura del POF o per la dispersione scolastica, il disagio e l'handicap...

Ecco allora comparire **Commissioni per**: continuità (nido/infanzia, infanzia/primaria, primaria/secondaria di I

(Continua a pagina 7)

- Titolo: "**Il presidio del servizio**"
- **Addetti/Referenti/fiduciari** di: plesso, laboratorio video, aula scienze, aula musica, biblioteca insegnanti, biblioteca alunni, aula di lingua straniera, aula per l'alfabetizzazione, aula informatica, aula per l'integrazione, aula teatro, palestra; per: attività di tirocinio e/o docenti *tutor*, INVALSI, attività di integrazione sul territorio, uscite-visite guidate-viaggi .... ;
- **Responsabili/incaricati** dei laboratori e dei servizi, delle carte geografiche, degli orari dei laboratori e delle aule speciali, dei materiali H, della medioteca, degli audiovisivi, dell'aula multimediale, della biblioteca d'inglese, del laboratorio di scienze, della videoteca, del laboratorio video, del laboratorio musicale, degli attrezzi della palestra, della formazione delle classi, dell'accoglienza, dell'intercultura e di: linguaggi-integrazione-valutazione-autovalutazione-valutazione di sistema, verbalizzanti Collegi.....;
- **Coordinatori** didattici: di sezione, di plesso scuola primaria, di livello scuola primaria, di classe, di intersezione, dell'area linguistica/scientifica/informatica...



(Continua da pagina 6)

grado), formazione classi, accoglienza, attività sportiva, stesura POF, valutazione POF, stesura orario, settimana bianca, settimana verde; gruppi di studio per l'applicazione della riforma (per la scuola dell'infanzia, primaria, secondaria di I grado), per il portfolio (es. 14 persone x 15 ore ciascuno = € 216,92 x 15 persone!), per la cartella infanzia-primaria-media. E ancora, allargando le competenze a dismisura: acquisti e collaudi, foto di classe, regolamenti ...

Quasi tutti questi impegni seguono la logica del compenso orario, da cui si dovrebbe uscire, in considerazione dell'impossibilità di misurare soltanto con questo criterio la validità e l'efficacia degli interventi degli insegnanti.

Entro il 30 marzo, normalmente, RSU e Dirigenti scolastici devono concludere le trattative per i bilanci consuntivi; una volta avuta anche l'approvazione del Consiglio d'Istituto, deve seguire il controllo dei Revisori dei conti e finalmente saranno considerate pagabili le somme assegnate nel FIS anche se in realtà molte scuole, non avendo stabilito nel Contratto d'Istituto scadenze precise

per i pagamenti, aspettano l'ultimo momento per liquidare quanto dovuto, persino novembre o dicembre dell'anno scolastico successivo.

Dalle premesse si deduce che l'insegnamento è diventato marginale, il rapporto con gli alunni filtrato da un sistema complesso, organizzato ad incastro e con una miriade di attività finalizzate...alle famose "efficienza ed efficacia"; ma si sta più tempo a formalizzare tutto ciò che si vuol fare e si è fatto ... che a farlo per davvero. Come non bastasse, si sono accumulati strati e strati di impegni collaterali: **l'insegnamento – da solo e per se stesso – non è ragione sufficiente a giustificare lo stipendio?**

I Dirigenti scolastici sono protesi ad assegnarci compiti che spettano a loro, altrimenti non si capirebbe l'accanimento – nelle contrattazioni – per ottenere questi organigramma, che loro definiscono "democratici", ma che in realtà sono il gioco dello scaricabarile. Comunque a loro non costa niente, visto che siamo pagati coi soldi del nostro Contratto.

In conclusione, mi chiedo: *cui prodest* questo complesso sistema? Non è possibile essere sollevati dai problemi e dalle responsabilità organizzative del servizio per concentrarci sul lavoro per cui abbiamo studiato e siamo stati reclutati? Perché mai noi siamo considerati capaci di fare il lavoro altrui e non capita mai il contrario?

... Sono davvero lavori che soltanto noi possiamo fare?...

**Giuliana Bagliani**

## PROGETTI

**A**ccanto a tutta questa fantasia creativa nell'individuare lavori socialmente utili e sopperire con la nostra buona volontà a necessità esistenti ma per le quali Dirigenti e ATA fanno più di un passo indietro, ci si sobbarca anche a ideare **Progetti**, da realizzare a modulo (argomento che si sviluppa nell'arco di più anni), spesso trasversali alle diverse discipline o interdisciplinari, con conoscenze (sapere) e abilità (saper fare) da sviluppare per raggiungere competenze (ministeriali) e metacognizioni, tutte da verificare e valutare nei diversi livelli, in base ad indicatori validi....

Ecco allora alcuni interessanti titoli, spesso usciti da giochi linguistici degni di Umberto Eco ed Ersilia Zamponi ("I draghi locopei", ed. Einaudi):

conoscere per crescere, il mio spazio nel vostro giardino, io-gli altri-nessuno escluso, io-tu-noi, uno-gli altri-nessuno escluso, uno-nessuno escluso-altri centomila, io-tu-gli animali, giocomusicando, la magia del fare e del pensare, con la testa fra le favole, l'alfabeto delle immagini, informatic@mica, da studente a cittadino solidale, curiosi di natura, conoscere per crescere, salviamo il verde, dal colle al mare, alimentazione-sport-salute, ben-essere, canta... storie, mercatino, coordinamento mercatino, arance della salute, pari opportunità, cartone animato, agofilo-ditale, scuolingioco...

G.B.

## Bestiario

### Insegnanti soli, umiliati e senza carta igienica.

Quella che segue è una vera circolare interna, apparsa in una scuola primaria.

#### OGGETTO: FORNITURA CARTA IGIENICA - ISTRUZIONI D'USO

Considerato che tale tipologia di spesa, nella fattispecie la carta igienica e carta asciugamani, utilizza buona parte della disponibilità finanziaria

#### SI DISPONE

Che i rotoli di carta igienica dei bagni degli alunni vengano depositati, non a portata di bambino, ma che ad essi la carta igienica sia consegnata all'occorrenza, già porzionata, dai collaboratori o dalle insegnanti.

Il DSGA

il D.S.

Visita  
i nostri  
Siti:



[www.samgilda.it](http://www.samgilda.it)  
[www.samnotizie.it](http://www.samnotizie.it)



# Quesitario

In questa rubrica daremo risposta ai vostri quesiti



## Ora di lezione

Cari colleghi,  
la nostra dirigente ha proposto, ma probabilmente imporrà, la riduzione dell'ora di lezione da 60 minuti a 45. Noi insegnanti non siamo assolutamente d'accordo sul fatto che alla scuola primaria questa rappresenti una grande soluzione, però vorremmo sapere a chi compete la decisione in merito. Grazie

**Renata C.**

*Cara Renata, siamo perfettamente d'accordo con te sul fatto che, alla primaria, la riduzione della durata dell'ora di lezione sia una proposta discutibile, sia dal punto di vista didattico (sottopone gli alunni a ritmi di apprendimento troppo concentrati ed incalzanti) che dal punto di vista lavorativo (per gli insegnanti implica un aumento del carico di lavoro perché devono programmare per un maggior numero di ore di lezione senza che vi sia un riconoscimento remunerativo). Quindi sconsigliamo vivamente di dar seguito a questo progetto. Per quanto riguarda gli organi competenti a decidere in merito, essi sono: il Consiglio di Circolo o Istituto e il Collegio dei docenti. Il Consiglio di Circolo può deliberare in merito ad aspetti di tipo organizzativo, ad esempio nella secondaria l'orario potrebbe essere adeguato nel tentativo di conciliarlo con quello dei mezzi pubblici: treni, pullman ecc. ma nella primaria è più difficile che si verifichino esigenze di questo tipo. Se la decisione deriva dal Consiglio, gli insegnanti non sono tenuti a recuperare le frazioni di orario.*

*Il Collegio dei docenti invece delibera sulla base di motivazioni didattiche. In questo caso la riduzione della du-*

*rata dell'ora di lezione comporta l'obbligo del recupero, ossia l'insegnante deve comunque svolgere le 22 ore intere di insegnamento. In ogni caso il dirigente non può imporre la sua decisione.*

## Incarichi aggiuntivi

Sono un'insegnante di scuola primaria, vorrei sapere con precisione di chi sia la competenza di nominare i "referenti di plesso" e stabilirne le mansioni. Inoltre mi sembra di ricordare che la costituzione di commissioni e relativi referenti e commissari, le mansioni ecc. sia di competenza del collegio dei docenti. Ci terrei ad avere una conferma perché quest'anno la dirigente ha nominato di sua iniziativa sulla base di simpatie personali senza passare attraverso le delibere del collegio.

**Marica S.**

*Cara Marica, innanzi tutto, come abbiamo avuto più volte modo di ribadire, i "referenti di plesso" sono figure che non compaiono nel contratto, ma si sono consolidate per abitudine e tradizione. Hanno delle competenze di tipo organizzativo-amministrativo che, in base al contratto, sarebbero attribuibili solo ai collaboratori del DS, pertanto i criteri per l'individuazione delle persone e dei relativi incarichi sono materia di contrattazione d'istituto (art.: 6, comma i, CCNL 2002/05). L'individuazione di commissioni, commissari e referenti (previa disponibilità dei docenti interessati) invece è competenza del collegio dei docenti, quindi fate molta attenzione a quello che votate: la delibera deve contenere informazioni precise su tutti gli elementi sopra-elencati altrimenti lascia spazio di intervento al dirigente.*

## Privacy e formazione

Buongiorno colleghi,  
sono obbligata a partecipare ad un corso di formazione sulla legge 675/96 sulla privacy?  
C'è inoltre da dire che il Collegio non ha mai deliberato su questo corso di formazione e il DS sostiene che la frequenza obbligatoria è imposta dalla legge 675!!!  
Che fare? Il corso non è in orario di servizio!

**Elena F.**

*Carissima Elena, saresti obbligata solo se il corso si tenesse in orario di servizio, altrimenti vige la facoltatività della partecipazione. Quando non s'intende partecipare è opportuno farlo verbalizzare in sede di delibera, dichiarando, eventualmente, che si provvede in proprio all'autoaggiornamento.*

*Il nostro rapporto di lavoro, a partire dal 1995, in base al D.lvo 29-/1993, ora compendiato nel d.lvo 165/01, è regolato esclusivamente dal contratto.*

*Di conseguenza:*

- 1. Nessuna norma può imporre a noi, come a qualsiasi lavoratore, obblighi non previsti in sede contrattuale;*
- 2. Nessuno può essere obbligato a lavorare gratis;*
- 3. I nostri impegni di lavoro, come per tutti gli altri dipendenti, devono essere certi e predeterminati sin dall'inizio dell'anno scolastico e devono essere indicati nel piano annuale delle attività.*

*Se il tuo DS insiste, fatti scrivere un ordine di servizio, dopodiché potrai rispondergli sulla base delle informazioni che ti abbiamo riferito.*