

I gradoni infernali

e la scuola MERITO-TRAGICA

Giovedì 18 novembre scorso, presso il MIUR, si è tenuto un incontro decisivo per quanto riguarda il futuro immediato dei nostri scatti di

carriera. Le proteste sindacali, che avevano portato Tremonti a promettere un emendamento alla finanziaria, garante del ripristino degli scatti di anzianità, hanno trovato conforto nelle parole del ministro dell'Istruzione. La Gelmini ha infatti **a n n u n c i a t o** l'imminente varo del decreto interministeriale relativo alla **s u d d e t t a** "concessione". "Concessione" virgolettato perché si tratterebbe piuttosto di una "restituzione" di denaro che già era stato accantonato per garantire gli aumenti di gradone durante l'ultima contrattazione economica del 2007, quindi soldi già destinati ai docenti prima dell'insediamento dell'attuale legislatura.

La Ragioneria generale dello Stato aveva certificato, già una settimana prima del lieto annuncio, la disponibilità delle risorse per coprire gli aumenti retributivi dei docenti che avevano maturato o matureranno il passaggio di gradone entro il 2010, 11 e forse 2012 e 13. Si tratta di risorse rientranti nelle casse per effetto dei tagli e risparmi conseguenti alla Ri-



forma. Già l'art. 64 della finanziaria del 2008 infatti disponeva che il 30% dei risparmi venisse ripescato per la "valorizzazione" del personale docen-

te e la promozione della premialità ed ora il Governo ha deciso di dare la priorità a garantire gli scatti di gradone, calcolando che comunque rimarrà anche una percentuale utile alla promozione del merito. Messa in questi termini, si tratta dunque di una conquista per "auto-cannibalismo": gli insegnanti di ruolo potranno avere l'aumento di stipendio grazie al sacrificio di 130 mila precari. Un altro modo di gettare

fango sulla categoria e creare divisione interna? Come ribadito sopra infatti, le cifre erano in realtà già state accantonate sei mesi prima dell'insediamento dell'attuale governo.

Augurandoci che l'annunciato decreto, previsto invano per la fine del mese di novembre, disponga la piena restituzione dei gradoni e che non nasconda qualche cavillo per ostacolarne il ripristino, non possiamo che manifestare soddisfa-

(Continua a pagina 2)

Povertà e sanzioni



C'è chi governa con carisma, chi con autoritarismo ed intimidazione e chi ne approfitta a costruire il proprio successo

politico facendo demagogia; è il caso del Ministro Brunetta che, cavalcando l'onda dei luoghi comuni sui pubblici dipendenti fannulloni, arriva all'apice del gradimento annunciando terribili sanzioni per gli insegnanti. Attraverso le repressioni, si sa, tutto si sistema e ritorna l'ordine ed è così che l'enfasi posta sulle sanzioni è persa anche sproporzionata rispetto agli effettivi cambiamenti introdotti.

M. G.

E' datata 8 novembre 2010 la CM del MIUR n. 88 sulle sanzioni disciplinari dei docenti e del personale ATA.

(Continua a pagina 2)

SOMMARIO

Pag. 3 - Via libera alle supplenze

Pag. 4 - VADEMECUM:
consigli in pillole

Pag. 6 - Formazione in Inglese

Pag. 7 - Più sanzioni per tutti?

- Depressione e visita fiscale

- E-SPERIAMO bene con il TFR!

Pag. 8 - Quesitario

I gradoni infernali e la scuola merito-tragica

(Continua da pagina 1)

zione per questa “restituzione”, maliziosamente pensando che la manovra economico-finanziaria, in un primo momento, fosse stata così pesantemente e forzatamente punitiva proprio per poi far apparire come una concessione quello che in realtà era già un diritto acquisito. Un monito minaccioso per farci vivere con sollievo e gratitudine una vacanza contrattuale quasi settennale?

Il prezzo che, di fatto, pagano i dipendenti della scuola, per la manovra, è già comunque molto salato, sia pur nel sollievo del provvedimento, non dobbiamo dimenticarlo. Così come non possiamo sorvolare sulla preoccupazione insidiosa riferita al progetto di sperimentazione sulla valutazione dei singoli docenti oltre che delle singole istituzioni scolastiche di cui circolano già le prime bozze.

Sono bozze generatrici di ansie e fantasie inquietanti che confermano quanto avevamo immaginato rispetto ai rischi della svolta meritocratica (merito-tragica?) nella scuola.

I due progetti presentati dal ministro Gelmini per introdurre in quattro città italiane la sperimentazione del merito relativo alle scuole (Pisa e Siracusa) e agli insegnanti (Torino e Napoli), sono, come la gran parte delle proposte fatte finora, tipiche di chi non solo non ha mai lavorato in una scuola e quindi ne ignora bellamente le dinamiche e problematiche reali, ma forse non ne vede più una da molto, molto tempo. Sembra che i legislatori, o i loro consiglieri, accuratamente selezionati, vivano nelle pubblicità magiche ed incantate del Mulino Bianco, avulsi da ogni contatto con le difficoltà e i problemi di chi si misura quotidianamente con il reale. I parametri di valutazione dei docenti riguarderanno infatti, oltre il loro curriculum vitae e l'autovalutazione, anche il gradimento di genitori ed alunni nei confronti degli insegnanti. Non si capisce se una banalità simile sia frutto di ingenuità o stupidità certificata. Cari colleghi, per garantirci uno stipendio decoroso dovremo semplicemente distribuire generosamente promozioni e voti brillanti, sorridere ai genitori confermando loro quanto già spesso ahimè credono: che i loro rampolli siano degli autentici geni e futuri premi Nobel, compromettendo così la possibilità di recuperare, in tempi utili, eventuali fastidiose difficoltà cognitive e non solo.

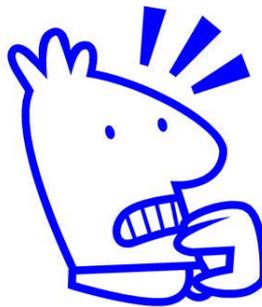
Più difficile sarà invece far vincere il premio alla scuola di appartenenza perché lì saranno le prove INVALSI a formulare il verdetto sul livello di apprendimento degli alunni. Il rischio è che gli insegnanti si limiteranno a svolgere un'attività di “teach to test”, rinunciando a esercitare abilità più complesse rispetto a quelle richieste dalle risposte ad uscita multipla. Qualcuno però si deve essere posto il problema rispetto al fatto che ci siano situazioni in cui la presenza di alunni stranieri o diversamente abili possa intervenire a produrre, nella media, un abbassamento dei livelli. Ci sarà anche una considerazione

del livello socio-culturale di partenza? Troppo complicato? Ad ogni modo saranno introdotti dei “correttivi” per adeguare il punteggio INVALSI alla situazione concreta, quindi tutto a posto no? Dormiremo tutti sonni più tranquilli?... o no???

Michela Gallina



Povertà e sanzioni



(Continua da pagina 1)

Derivando dal Dlgs 150/2010, la circolare aumenta il potere assegnato ai dirigenti scolastici, **le sanzioni minori (avvertimento scritto, censura) rimangono a carico del dirigente in più passano in capo allo stesso quelle che prima venivano vagliate dai**

Consigli di disciplina (nazionale e provinciale) ad esempio la sospensione cautelare fino a 10 gg con relativa perdita della retribuzione.

Per contro, la sospensione, reintrodotta dalla circolare, era stata espressamente abrogata dal decreto Brunetta; questa è la parte più giuridicamente debole del testo. La Gilda ha manifestato la propria netta contrarietà, evidenziando che la reintroduzione di questo istituto collide apertamente con lo spirito del decreto 150/2009, che ne aveva disposto la cancellazione.

Il testo del provvedimento accoglie tuttavia un'importante richiesta avanzata dalla Gilda: esplicita **l'obbligo, per i dirigenti scolastici, di motivare debitamente le sanzioni**, per impedire interventi sanzionatori arbitrari e non adeguatamente ponderati e per consentire ai destinatari di difendersi fondando le eventuali azioni legali sulla piena conoscenza del percorso argomentativo adottato dall'amministrazione per la decisione.

La Gilda inoltre ha messo in guardia l'amministrazione dai rischi di responsabilità penali che potrebbero insorgere a carico dei dirigenti scolastici, qualora dovessero infliggere sanzioni ingiuste, in particolare per quanto riguarda i docenti, per i quali la disciplina sanzionatoria è ancora interamente regolata dalla legge. Un'eventuale violazione delle disposizioni disciplinari, unita a un comportamento intenzionale del dirigente scolastico, qualora dovesse causare un danno ingiusto nei confronti di un docente, potrebbe comportare **l'abuso d'ufficio**. L'amministrazione ha ritenuto di non inserire alcun riferimento a tale rischio. In ogni caso, i docenti che dovessero essere oggetto di sanzioni ingiuste potranno rivolgersi presso le nostre sedi provinciali, dove sarà loro offerta la necessaria tutela legale, sia in sede civile che penale.

La nostra delegazione, insieme agli altri sindacati, ha chiesto e ottenuto che nella circolare venisse ricordato ai dirigenti scolastici come **in nessun caso sia possibile sindacare il comportamento dei docenti nell'esercizio della libertà di insegnamento garantita dall'art. 33 della Costituzione**.

Lo stesso **“tentativo obbligatorio di conciliazione”**, per quanto il più delle volte rappresentasse semplicemente un forzato prolungamento dei tempi nel contenzioso e fosse ridotto ad atto di proforma in quanto l'amministrazione spesso non era affatto disposta a conciliare, è stato trasformato ora in un **tentativo non obbligatorio**. Questo aumenterà quindi i contenziosi di fronte al giudice del lavoro, a cui gli insegnanti dovranno ricorrere, in sede legale, per potersi tutelare. **Tutelarsi quindi avrà costi più elevati.** (da un comunicato stampa della Gilda degli Insegnanti)

Via libera alle supplenze

E' datata 8 novembre 2010, con Prot. n. AOODGPER 9839, la nota a firma del Direttore generale del MIUR: Chiappetta, avente per Oggetto: **Supplenze temporanee del personale docente**. Si tratta di un importante pronunciamento del Ministero dell'Istruzione rispetto alla delicata materia delle sostituzioni del personale assente per brevi periodi. La situazione aveva mandato in tilt l'organizzazione didattica soprattutto a partire dallo scorso anno, ossia da quando sono iniziati gli effetti dei tagli agli organici dovuti alla Riforma Gelmini e la riduzione o sparizione delle contemporaneità.

La nota chiarisce finalmente la **priorità di garantire lo svolgimento dell'attività didattica nella scuola**; è triste vedere sottolineato un principio che dovrebbe essere scontato per la stessa finalità dell'istituzione e che invece viene considerato una conquista all'interno della contesa priorità rispetto al contenimento della spesa pubblica o alla sola custodia degli alunni.

Via libera dunque alla possibilità di nominare supplenti fin dal primo giorno di assenza degli insegnanti.

Riuscirà la nota a porre fine al triste spettacolo migratorio delle classi smembrate in piccoli gruppi di alunni che vagano per i corridoi alla ricerca di una già affollata classe ospitante? Verificheremo a partire dai prossimi giorni l'effetto, intanto sarà possibile utilizzare il documento per pretendere le sostituzioni. La nota spiega chiaramente che si attingerà prioritariamente ai docenti soprannumerari, successivamente alle ore a disposizione (laddove ve ne siano ancora), poi alle ore eccedenti messe a disposizione "volontariamente" dagli insegnanti ed infine alla graduatoria di Istituto.

Superato anche il pretesto addotto dalle scuole di non riuscire a trovare il supplente avente diritto, la nota spiega infatti che le ore eccedenti possono essere utilizzate per tamponare la situazione fino alla nomina dell'avente diritto.

La circolare inoltre ribadisce due principi fondamentali che abbiamo

sempre sottolineato:

il **divieto ad utilizzare gli insegnanti di sostegno per le sostituzioni**;

il **divieto ad utilizzare il Fondo d'Istituto per retribuire le supplenze**. Infatti il FIS è nato per offrire un qualcosa in più, un arricchimento dell'offerta formativa, non quello che è indispensabile: la sostituzione di un insegnante assente.

Michela Gallina



Di seguito il testo integrale della nota

Oggetto: Supplenze temporanee del personale docente.

Si fa riferimento alle continue segnalazioni riguardanti la difficoltà delle istituzioni scolastiche nell'assicurare la piena funzionalità delle attività didattiche in caso di assenza temporanea del personale docente.

Al riguardo, nel confermare le indicazioni già fornite con la nota n. 14991 del 6 ottobre 2009, si ribadisce l'obbligo di provvedere alla sostituzione di detto personale assente temporaneamente, prioritariamente con personale della scuola in soprannumero o con ore a disposizione o di contemporaneità non programmata in applicazione di quanto previsto dall'art. 28, commi 5 e 6, del CCNL/07 ed, in subordine, mediante l'attribuzione di ore eccedenti a personale in servizio e disponibile nella scuola fino ad un massimo di 6 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo.

Ciò premesso, si ricorda che l'istituto delle ore eccedenti, considerato l'ammontare limitato delle risorse disponibili, annualmente definito e di celere esaurimento, ha natura emergenziale ed ha come finalità lo specifico obiettivo di consentire la sostituzione immediata e limitata nel tempo del docente assente, in attesa della nomina del supplente temporaneo avente diritto.

Pertanto, nel rispetto della normativa e delle procedure richiamate nella stessa nota, nel caso in cui le soluzioni indicate (sostituzione con personale in esubero, con ore a disposizione, con attribuzione di ore eccedenti nel limite delle risorse assegnate) non risultino praticabili o sufficienti, i dirigenti scolastici, al fine di garantire ed assicurare il prioritario obiettivo del diritto allo studio e della piena funzionalità delle attività didattiche, possono provvedere alla nomina di personale supplente in ogni ordine e grado di scuola anche nel caso di assenza del titolare per periodi inferiori a 5 giorni nella scuola primaria, come previsto dall'art. 28, c. 5 del CCNL e a 15 giorni nella scuola secondaria, fermo restando quanto previsto in merito alla procedura semplificata per la nomina del supplente nella scuola dell'infanzia e primaria per assenze fino a 10 giorni dall'art. 5, c. 6 e art. 7, c. 7 del vigente Regolamento delle supplenze.

Appare opportuno richiamare l'attenzione sull'opportunità di non ricorrere alla sostituzione dei docenti assenti con personale in servizio su posti di sostegno, salvo casi eccezionali non altrimenti risolvibili.

Si segnala infine che la spesa per la sostituzione del personale assente non può essere coperta con le risorse del FIS, visti i vincoli specifici di destinazione previsti dal contratto stesso nell'utilizzo di tali risorse.

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Luciano Chiappetta

a cura della Gilda degli insegnanti
di Venezia

Consigli in pillole

Per tutto l'anno



RITARDI

La puntualità è un requisito importante nella nostra professione per vari motivi di ordine educativo e, in particolare, per le implicazioni di responsabilità civile e vigilanza su minori. Quando nonostante l'impegno, si verifichi un ritardo nel raggiungimento della sede di lavoro, se il ritardo è determinato da **cause esterne** (malore, traffico, ritardo dei mezzi di trasporto) è necessario darne **immediata comunicazione alla scuola con le adeguate motivazioni**. Se il ritardo è determinato da cause difficilmente giustificabili (la sveglia non funziona, ecc.), è necessario darne immediata comunicazione alla scuola e fornire un'adeguata giustificazione al dirigente chiedendo scusa dell'imprevisto. Il dirigente ha il potere discrezionale di accettare le scuse o procedere alle eventuali sanzioni. **Si sappia che, soprattutto dopo il decreto Brunetta, è difficile impugnare provvedimenti sanzionatori giustificati da evidenti inadempimenti di norme contrattuali o di legge. In ogni caso, chi ritarda abitualmente fa un pessimo servizio ai suoi studenti, alla scuola e all'immagine di tutta la categoria.**

REGISTRI



Il docente è tenuto alla compilazione corretta del registro di classe. Ricordiamo che il registro di classe è un atto ufficiale sul quale devono essere trascritte le assenze degli studenti, le giustificazioni, le comunicazioni del dirigente e della scuola. Deve esservi trascritto, giorno dopo giorno, il contenuto dell'attività didattica svolta, contenuto che va riportato contestualmente nel registro personale a stessa data e deve essere compatibile con la programmazione annuale depositata presso la segreteria della scuola ad inizio d'anno scolastico. **Il registro personale, pur non essendo considerato documento essenziale dalla giurisprudenza, deve essere votato come strumento di lavoro dal Collegio dei Docenti che ne decide autonomamente l'organizzazione e la struttura.** Invitiamo i docenti a scegliere registri che siano strumenti di lavoro semplici e chiari. **Evitiamo registri personali che obblighino a inutili compilazioni di competenze, obiettivi valutazioni e parametri docimologici!** Non serve a nulla se non a burocratizzare ulteriormente il nostro lavoro senza alcun effetto sulla sua qualità. Ricordiamo in ogni caso che la corretta tenuta dei registri è elemento fondamentale in caso di contenzioso, ispezione amministrativa o procedimento disciplinare. Vale la pena quindi perdere un po' di tempo per tenerli in ordine e soprattutto aggiornati.

I registri devono essere custoditi in un mobile provvisto di chiave a garanzia del diritto alla privacy e non possono essere portati fuori dalla scuola.

COMPORAMENTO IN CLASSE

Il docente svolge una funzione molto delicata e di grande spessore professionale, in particolare nell'ambito dell'attività didattica diretta. Ciò significa che **non sono accettabili comportamenti che confliggono con una minima deontologia professionale**. Così non è giustificabile offendere gli alunni, usare un linguaggio scurrile e non adeguato, tenere atteggiamenti eccessivamente "amicali" e che possono portare a distorte interpretazioni del rapporto educativo. **Nel dialogo in classe il docente deve essere in grado di esprimere autorevolezza e responsabilità professionale**. Non possono essere giustificati i docenti che leggono il giornale in classe, che utilizzano l'ora di lezione per trattare questioni non inerenti la funzione docente, che non sono in grado di esplicitare i loro criteri di valutazione agli studenti, alle famiglie e ai colleghi, che non sono in grado di "tenere la classe", anche se ciò deve essere valutato caso per caso. **Le situazioni in cui si riscontrino invece offese, minacce ai docenti, atti di bullismo, ecc. devono essere riferite immediatamente per iscritto al dirigente con nota a protocollo.** Nei casi più pesanti e laddove l'amministrazione non sia intervenuta adeguatamente e in maniera formale è opportuno rivolgersi direttamente all'autorità giudiziaria. Il ricevimento dei genitori va fatto soltanto nell'orario stabilito e nell'ambiente predisposto.



PERMESSI

Sono definiti analiticamente negli artt 15, 16 e 19 del CCNL. Ne riportiamo di seguito le tipologie più frequenti relativamente a quelli **retribuiti**:

- **partecipazione a concorsi od esami**: 8 giorni per a.s. comprendenti quelli necessari per l'eventuale viaggio. Questi permessi sono retribuiti solo per gli insegnanti assunti con contratto a tempo indeterminato.

- **lutti** per la perdita del coniuge o di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile o di affini di primo grado: 3 giorni per evento, anche non continuativi. Permesso retribuito e fruibile anche dai docenti assunti con contratto a tempo determinato.

- **matrimonio**: **15 giorni consecutivi** fruibili da una settimana prima a due mesi successivi alla data del matrimonio stesso. Permesso retribuito e fruibile anche dai docenti assunti con contratto a tempo determinato.

- **assistenza a persona disabile a norma della Legge 104/92**: 3 giorni al mese che possono essere fruiti su semplice comunicazione alla scuola senza alcuna pezza giustificativa. Per-



messo retribuito e fruibile anche dai docenti assunti con contratto a tempo determinato.

- **fruizione del diritto alla formazione** art. 64 co. 5 del CCNL. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di 5 gg nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione. Questi permessi sono retribuiti solo per gli insegnanti assunti con contratto a tempo indeterminato.

- **Permessi per motivi di famiglia**: il CCNL prevede all'art. 15 punto 2 che il dipendente possa usufruire di 3 giorni retribuiti per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Nonostante non sia previsto un potere discrezionale del dirigente di chiedere prove oggettive a

giustificazione delle motivazioni, è necessario evitare di rilasciare dichiarazioni non veritiere e facilmente impugnabili. A questi 3 gg possono essere aggiunti i 6 di ferie se utilizzati come permessi per motivi personali e di famiglia; in tal caso spettano al dipendente anche qualora comportino oneri aggiuntivi per l'amministrazione e la concessione non è soggetta alla discrezionalità del dirigente. Per gli insegnanti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato invece esiste la possibilità di fruire di 5 gg di permesso non retribuito.

- **Permessi per il diritto allo studio**: (150 ore): i docenti che intendano conseguire ulteriori titoli di studio possono chiedere 150 ore di permessi retribuiti che vengono attribuiti secondo un particolare iter amministrativo regolato dalla contrattazione regionale che ne determina il contingente e le modalità annuali della fruizione.



PERMESSI BREVI

I permessi brevi non possono superare la metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, in ogni caso, per il personale docente fino ad un massimo di due ore e per non più di 25 ore l'anno per gli insegnanti della scuola dell'infanzia e non più di 24 per gli insegnanti di scuola primaria. Sono soggetti alla concessione discrezionale del dirigente scolastico che può richiedere adeguata pezza giustificativa (ad es. nel caso di visite mediche). Entro due mesi dalla fruizione devono essere recuperati, in data concordata fra lavoratore ed amministrazione, in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio, dando priorità alle supplenze e agli interventi integrativi didattici.

CONGEDI PARENTALI

Le norme relative ai congedi parentali, valgono sia per il personale a tempo indeterminato che per quello a tempo determinato.

A tutti gli insegnanti, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità (2

mesi prima del parto e 3 mesi dopo ovvero per un mese prima e 4 dopo), spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero.

Per i periodi di astensione facoltativa post-partum (10 mesi complessivi fruibili, anche in modo frazionato, dalla madre e dal padre entro i primi 8 anni di vita del bambino) i primi 30 gg sono retribuiti per intero, i successivi al 30%.

L'astensione facoltativa va fruita a domanda con un preavviso di almeno 15 gg. salvo motivate esigenze.

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e **sino al compimento del terzo anno di vita del bambino**, sono riconosciuti, in caso di malattia del medesimo e per ciascun anno di età, trenta giorni di assenza retribuita per intero secondo le modalità previste per i primi trenta giorni di astensione facoltativa.



FERIE

Il riferimento è il CCNL (artt. 13 e 19). Il docente con contratto a tempo indeterminato ha diritto a 32 giorni lavorativi annuali (più 4 giorni di festività soppresses) da utilizzare solo in estate dopo la conclusione degli scrutini finali. Le ferie sono usufruibili durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. Può essere chiesta la fruizione di **6 giorni di ferie durante l'attività didattica**: in concreto sono concesse solo se i docenti richiedenti trovano da soli i colleghi che li sostituiscono senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione (si tratta quindi di una pura parvenza di ferie...).

FUNZIONI STRUMENTALI

dell'OFFERTA FORMATIVA

Le funzioni strumentali sono previste contrattualmente dal 1999 e dovevano essere espressione dell'autonomia di progettazione e organizzazione del Collegio dei Docenti. Di fatto sono sempre più diventate figure di sostegno della progettazione gestita dalla dirigenza. Ricordiamo che le funzioni strumentali:

- sono e restano espressione del Collegio e non sono quindi subordinate agli "ordini" del Dirigente;

- le persone che si sono offerte, devono essere votate dal Collegio con **scrutinio segreto**. Ogni altra votazione o "acclamazione" può determinare la nullità della funzione.

- **Non sono obbligatorie**, ma sono un'opportunità che la scuola ha a sua disposizione. Se non ci sono colleghi disponibili, non vengono elette.

- Sono pagate forfetariamente dalla scuola con capitolo specifico del FIS, senza alcun obbligo di conteggio orario delle mansioni. **Riferiscono e rispondono del loro operato al Collegio (e non al dirigente...)**.

- Dovrebbe essere chiaro che **non possono essere pagate per la loro partecipazione a progetti o commissioni che afferiscono alla funzione (ovvero più volte per la stessa attività)**.

Formazione in Inglese

Ci giungono molte richieste di chiarimento, da parte dei colleghi della scuola primaria, in merito all'obbligo di frequenza dei corsi di formazione di lingua inglese.

La premessa di questa competenza era già contenuta nella riforma della 148/1990 (Riforma dei moduli) dove l'introduzione dell'ambito disciplinare linguistico anticipava l'esistenza di una figura specializzata anche per l'insegnamento di una lingua straniera.

Successivamente la Riforma Gelmini ha istituito **l'obbligo di formazione**, associato a quello conseguente di vincolo ad impartire il relativo insegnamento. In particolare il documento che disciplina le disposizioni relative alla modificazione dei requisiti richiesti dalla Riforma degli ordinamenti è il DPR 81/2009 (*Norme per la riorganizzazione della rete scolastica e il razionale ed efficace utilizzo delle risorse umane della scuola, ai sensi dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133*), all'art. 10 co. 5: "Disposizioni relative alla scuola primaria" che così recita: "L'insegnamento della lingua inglese è affidato ad insegnanti di classe della scuola primaria specializzati. **Gli insegnanti attualmente non specializzati sono obbligati a partecipare ad appositi corsi triennali di formazione linguistica, secondo le modalità definite dal relativo piano di formazione.** I docenti dopo il primo anno di formazione, sono impiegati preferibilmente nelle prime due classi della scuola primaria e sono assistiti da interventi periodici di formazione linguistica e metodologica, anche col supporto di strumenti e dotazioni multimediali. Fino alla conclusione del piano di formazione, e comunque fino all'anno scolastico 2011/2012, sono utilizzati, in caso di carenza di insegnanti specializzati, insegnanti sempre di scuola primaria specialisti esterni alle classi, per l'intero orario settimanale di docenza previsto dal vigente CCNL".

Obbligatorio dunque il corso di formazione che è molto simile ad un corso di riconversione professionale, pena la decadenza dall'impiego per assenza di requisiti. Le riforme degli ordinamenti infatti possono essere accompagnate da queste esigenze.

Per la frequenza di tali corsi saranno individuati prioritariamente coloro che sono già in possesso di una certificazione europea di livello pari ad A1-A2. Presumibilmente chi ha già conseguito un livello superiore frequenterà un numero inferiore di ore, oppure dovrà solo frequentare la parte del corso relativa alla glottodidattica. Si è in attesa di indicazioni su eventuali riduzioni per i docenti già in possesso di certificazione linguistica.

Per insegnare inglese nella scuola primaria, fino a qualche anno fa occorreva o la laurea in lingue o aver frequentato un corso di aggiornamento di 500 ore, di cui 400 ore di formazione linguistica, integrate da 30 ore di glottodidattica e 70 ore di attività di ricerca-azione, corso oggi scomparso. L'alternativa era quella di possedere un'abilitazione conseguita in fase concorsuale: dopo aver superato la prova scritta generica del concorso magistrale, si accedeva ad un breve colloquio orale in una delle quattro lingue comunitarie (inglese, francese, tedesco e spagnolo), che avrebbe dovuto accertare la competenza linguistica e metodologica. Questa abilitazione è stata in passato rilasciata ai docenti più disparati, preparati e non.

Successivamente l'abilitazione veniva conseguita a seguito di un corso biennale di lingua e metodologia didattica tenuto presso le università, al termine del quale i corsisti dovevano dimostrare di aver raggiunto il livello linguistico B1 del Quadro Comune Europeo.

Ora il DPR 81/2009 affida l'insegnamento della lingua inglese ad insegnanti specializzati che vanno a sostituire progressivamente quelli specialisti.

Michela Gallina e Antonietta Toraldo



Più sanzioni per tutti?

Cen'è per

tutti! Anche per i dirigenti scolastici è in arrivo il **Codice Disciplinare**; finalmente, infatti, pure nel loro contratto è comparso un articolo specifico, il n. 16, riferito proprio alle sanzioni. Del resto era quanto già previsto dalla Riforma Brunetta nel **D.lvo 150/2009**.

Le sanzioni introdotte vanno dalle pene pecuniarie, alla sospensione e fino al licenziamento.

I comportamenti sanzionabili con le **pene pecuniarie** riguardano condotte sconvenienti quali: alterchi e scorrettezze nei confronti dei dipendenti, dell'utenza e dei superiori, l'accettazione di regali impegnativi e la negligenza nell'osservanza degli obblighi riferiti alla sicurezza nei luoghi di lavoro o la violazione del segreto d'Ufficio.

La sospensione invece è prevista nei casi di mancato sanzionamento di comportamenti scorretti o poco produttivi da parte dei dipendenti e nei casi in cui scelte amministrative sbagliate abbiano comportato spese legali per l'amministrazione. Punibili anche i comportamenti di natura penale quali: minacce, tentativi di estorsione, ricatti, ingiurie verso i dipendenti, le assenze ingiustificate dal servizio e la distrazione o sottrazione di denaro di pertinenza dell'amministrazione.

Si può arrivare anche al **licenziamento** nei casi di particolare gravità e recidiva in assenze prolungate ed ingiustificate, in comportamenti aggressivi nei confronti dei dipendenti o dei superiori.

Le sanzioni saranno competenza dei direttori generali regionali.

M.G.



E-SPERIAMO bene con il TFR!

L'Accordo quadro siglato in data 1 dicembre 2010 all'Aran ha spostato dal 31 dicembre 2010 al 31 dicembre 2015 gli effetti del DPCM 20 dicembre 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

Il DPCM in questione fornisce indicazioni relativamente al passaggio dal TFS al TFR per chi aderisce alla previdenza complementare (Espero), stabilendo le norme sulla trasformazione della vecchia buonuscita.

Praticamente, per coloro che, assunti in ruolo prima del 2001 e ancora in regime di TFS, la legge 122/2010 dava come ultima possibilità per iscriversi al Fondo Espero e quindi convertire la buonuscita in TFR, la data del 31 dicembre 2010. La nuova disposizione del DPCM sposta il termine al 31.12.2015.

Si ricorda che comunque, per effetto della legge 122/10, dal 1 gennaio 2011 tutti i dipendenti pubblici statali passeranno, per gli anni futuri, al regime di TFR.

La proroga consentirà agli interessati di valutare meglio l'opportunità o meno di aderire alla previdenza complementare, non essendo più pressati dalla scadenza del 31 dicembre 2010.

Depressione e visita fiscale

Risale al 21.10.2010 un'importante sentenza della **Corte di Cassazione Sez. Lavoro** (Sent. del, n. 21621) che **considera infondato il provvedimento di licenziamento messo in atto dal datore di lavoro nei confronti di una dipendente risultata assente dal domicilio dichiarato durante le fasce di reperibilità**. L'assenza era giustificata sia dalla natura della patologia da cui l'appellata era affetta (sindrome depressiva ansiosa), sia dalla necessità sopravvenuta di rivolgersi al suo sanitario di fiducia, per l'insorgere improvviso - documentalmente provato - di un evento morboso diverso da quello prima diagnosticato.

Si tratta di una sentenza di particolare rilievo anche per gli insegnanti in quanto l'obbligo agli "arresti domiciliari" (ben 7 ore di reperibilità giornaliera), risulta

incompatibile ad alcuni problemi di salute fra cui appunto quelli legati alla depressione. Finalmente la Cassazione ha fatto luce su un'obiezione più volte sollevata dalla nostra O.S.. Si tratta in realtà di un principio dettato dal semplice buon senso, ma si è dovuti arrivare fino alla Cassazione per venirne a capo!

La sentenza ribadisce il principio di altre che l'hanno preceduta ovvero come un grave motivo possa comunque giustificare l'assenza dal domicilio anche durante le fasce di reperibilità.



dal 1 a Redazione di
SAM-Notizie



Quesitario

In questa rubrica daremo risposta ai vostri quesiti



Maternità

Buongiorno,
sono un'insegnante vostra iscritta. Volevo ricevere delucidazioni riguardo all'astensione obbligatoria per maternità e all'eventuale anticipo di questa nel caso di gravidanza a rischio. Oltre alla normativa vorrei sapere cosa cambia da un punto di vista retributivo.
grazie e saluti

Caterina M.

*Cara Caterina,
premetto che la normativa di riferimento fa capo alla legge 53/2000, come integrata dal D.Lgs 151/2001, e per noi docenti l'art. 12 del CCNL vigente.
Venendo alle questioni specifiche:*

1) l'astensione obbligatoria è prevista per i due mesi precedenti e i tre successivi alla data presunta del parto. Sia che il bimbo nasca prima sia che ciò avvenga dopo la data prevista, il totale rimane comunque di 5 mesi consecutivi. L'astensione obbligatoria è retribuita totalmente, questo vale anche per i supplenti, che conservano il diritto a mantenere il posto;

2) puoi, se te la senti, iniziare l'astensione obbligatoria un mese dopo, tenendosi quindi quattro mesi successivi al parto. In questo caso, però, serve idonea certificazione. Per questo devi rivolgerti al tuo medico curante;

3) per complicazioni l'interdizione può essere anticipata. L'art. 17 della legge 53/2000 descrive in quali casi intervenga questa situazione. Anche in questo caso, è indispensabile idonea certificazione rilasciata dagli organismi indicati nella legge. Rivolgiti, se necessario, al tuo medico di base;

4) terminata l'astensione obbligatoria, entro l'8° anno di vita del bambino, hai diritto, congiuntamente al padre ad un periodo di congedo parentale (astensione facoltativa) fino a 10 mesi, di cui massimo 6 per il singolo genitore (elevabili a 11 totali, massimo 7 per il padre, qualora quest'ultimo ne fruisca per almeno 3 mesi continuativi). Il congedo parentale può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori. Il diritto non è condizionato all'approvazione del dirigente scolastico; basta comunicare l'intenzione di porsi in astensione facoltativa con almeno 15 gg di preavviso (salvo casi particolari e comprovati, che riducono il preavviso a 48 ore);

5) la fruizione può essere frazionata; fa attenzione al caso in cui, fra due periodi successivi vi siano ferie o festività tali che non si verifichi un effettivo rientro in servizio: in questa condizione, ti verrebbe conteggiato anche il periodo intermedio, e ti "bruceresti" inutilmente giornate di maternità;

6) nei primi 30 gg di congedo parentale la retribuzione è completa, purchè fruiti entro il 3° anno di vita

del bambino. I successivi 180 gg sono pagati al 30% se fruiti entro il 3° anno; successivamente non si ha retribuzione a meno che il reddito non sia inferiore ad una soglia limite che, per noi insegnanti, è quasi sempre superata;

7) nel primo anno di vita del bambino, una volta rientrata dall'astensione obbligatoria e qualora non sia in congedo parentale, hai diritto alla riduzione di un terzo dell'orario di lezione (permessi allattamento);

8) per i rientri in servizio dopo il 30 aprile, qualora l'assenza sia stata non inferiore a 150 gg continuativi nell'anno scolastico, non ritorni in classe ma rimani a disposizione per supplenze o altre attività similari;

9) per ciascuno dei primi tre anni di vita del bimbo hai diritto a 30 gg di permesso retribuito in occasione delle malattie del figlio. Tale diritto è fruibile dal padre, ma in alternativa dalla madre. La malattia del bimbo non è oggetto di controllo mediante visita fiscale.

10) dopo il 3° anno di vita e fino all'8° entrambi i genitori, in occasione di malattia del bimbo, hanno diritto ad astenersi dal lavoro (senza retribuzione) per 5 giorni all'anno;

11) in aggiunta, per esigenze particolari e a discrezione del dirigente scolastico, si può fruire di aspettativa non retribuita.