

# Immunità

**I**l Decreto Brunetta, "antifannulloni", in vigore dal 16 novembre, comporta una serie di conseguenze e ricadute preoccupanti rispetto al nostro rapporto di lavoro, una di queste è l'aumento del potere dei dirigenti in merito alla valutazione del personale.

Ma si sarà posto, il Ministro, il problema di chi valuti la capacità valutativa dei dirigenti o, semplicemente, se non sia il caso di esaminare questi soggetti ai quali viene conferito sempre maggior potere? Il decreto ad esempio stabilisce che le sanzioni disciplinari dei dipendenti, prima di competenza di organismi collegiali quali il Consiglio provinciale di disciplina e la Commissione di disciplina interna al CNPI, organismi che in qualche modo garantivano un'oggettività nella valutazione, passino ora in capo alla sola competenza discrezionale dei dirigenti.

Le infrazioni che comportano sanzioni quali il licenziamento sono le seguenti:

- protrazione o ripetizione di assenze ingiustificate;
- ingiustificato rifiuto di trasferimento;
- falsità documentali o dichiarative per l'assunzione o per la progressione in carriera;
- reiterazione di condotte aggressive, moleste o offensive;
- condanna per reati contro la Pub-

blica amministrazione o per altri reati gravi;

- prolungato insufficiente rendimento.

Alcune, fra quelle indicate, sono formulate in maniera molto generica, difficilmente circoscrivibili, pensiamo

ad esempio alla "reiterazione di condotte aggressive, moleste o offensive" e al "prolungato insufficiente rendimento": la difesa e la tutela dei colleghi diventeranno davvero difficili.

Problematico risulterà dunque mettersi al riparo dalla discrezionalità dei dirigenti che potranno colpire i dipendenti

"rompicatole", quelli cioè che cercano di far valere le loro opinioni, che "osano" dissentire (condotte aggressive, moleste o offensive) per salvaguardare invece gli yes-men compiacenti, soprattutto coloro che si sovraccaricano di impegni aggiuntivi che non sanno rifiutare. Questi ultimi infatti conferiscono molto

"lustro" all'istituzione scolastica e all'utenza, perché l'interesse d'immagine prevale su quello dell'istruzione, dell'insegnamento e della formazione del pensiero critico.

Perché dunque gli Uffici Scolastici Regionali non valutano in modo trasparente e palese l'adeguatezza dei dirigenti scolastici e la loro atti-

(Continua a pagina 2)



## Emergenze

**A**l quesito "Come va considerata l'assenza di un dipendente che durante l'orario di servizio sia colpito da un malessere e quindi costretto a lasciare la sede di lavoro?" in data 20/01/2003 l'ARAN ha risposto come segue.

"Al riguardo le ipotesi previste sono due.

**1) La giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, (anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.5.95).**

**2) Se, invece, il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare successivamente**

(Continua a pagina 2)

## SOMMARIO

**Pag. 3** - Sostegno e sostituzioni  
- Falsi certificati  
- Borse di studio

**Pag. 4** - Formazione o prova?

**Pag. 5** - Accesso agevolato ai documenti  
- Domande per la pensione

**Pag. 6** - Giornata di formazione  
- Permessi per studio

**Pag. 7** - Libri  
- Ci risiamo con la reperibilità

**Pag. 8** - Quesitario

## Immunità

(Continua da pagina 1)

tudine a svolgere il ruolo che occupano? Senza voler fare d'ogni erba un fascio sappiamo che per ogni dirigente che svolge adeguatamente il proprio lavoro (e per adeguatamente intendiamo sotto il profilo umano, relazionale, amministrativo, organizzativo e patrimoniale) ve ne sono altri che lasciano molto a desiderare. Chi controlla la loro attività?

Forse non tutti sanno che il vigente contratto dei dirigenti scolastici non prevede, come invece avviene per altri dirigenti pubblici, sanzioni disciplinari che non siano il licenziamento. Ora però il ministro Brunetta li rende sanzionabili nel solo caso in cui non bacchettino gli insegnanti fannulloni. Siamo dunque di fronte al paradosso in cui a tutti i dipendenti pubblici viene applicato il codice disciplinare tranne a coloro che gestiscono ed hanno la responsabilità del buon funzionamento dell'amministrazione. E' come se la loro unica importante mansione fosse quella legata alla sanzione.

Inoltre i dirigenti non hanno un monte-ore settimanale minimo da svolgere, come avviene nelle autonomie locali (dove sono richieste delle ore "aggiuntive" rispetto all'orario settimanale degli altri dipendenti) e com'è stabilito per gli insegnanti e per l'altro personale della scuola. Capita, in alcune situazioni, che i dirigenti scolastici tendano a delegare molte incombenze ai collaboratori, al personale di segreteria ed ai "responsabili di plesso" detti anche "fiduciari" o "coordinatori". Quindi paradossalmente un dirigente potrebbe svolgere la sua funzione anche dettando le istruzioni telefonicamente ai suoi due collaboratori. Chi controlla la presenza in sede del dirigente? E soprattutto perché i collaboratori e gli "insegnanti di collegamento" accettano, su delibera del Collegio dei docenti, di accollarsi incombenze di tipo amministrativo, scarsamente retribuite, che sarebbero di competenza esclusiva del Dirigente? Se un dirigente dovesse offendere ed essere aggressivo nei confronti di un insegnante, dovrà quest'ultimo girare con il registratore sempre acceso per intentare una causa civile in quanto impossibilitato a difendersi in altro modo? **Michela Gallina**

## Emergenze

(Continua da pagina 1)

**le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità."**

Il quesito suddetto riguardava il comparto dei Ministeri che dal 1995 ha un CCNL analogo al nostro.

**Le suddette due ipotesi senza alcun dubbio, per analogia, sono applicabili anche per noi del comparto scuola. Sempre per analogia sono estensibili anche all'istituto dei permessi retribuiti** qualora si verifichi che **si sia costretti a dover lasciare la sede di servizio per gravi ed urgenti motivi di famiglia**. Per esempio il docente già in servizio è costretto ad affidare la classe ad un collega per doversi recare con somma urgenza a prestare soccorso al familiare che sta rischiando la vita.

Un caso del genere è capitato ad una collega, che doveva correre a prestare soccorso al coniuge, l'ineffabile dirigente scolastico (d'ora in poi DS) le aveva negato il permesso di allontanarsi, sequestrandola, di fatto, senza aver considerato che in simili circostanze non si è più in grado di erogare la prestazione lavorativa. Tralascio ogni considerazione sulla mancanza di sensibilità umana e faccio notare come non sia senza motivo che, in casi analoghi, ai militari di leva spettasse la licenza GMF, cioè per gravi motivi familiari. L'insegnante per fortuna ha avuto la prontezza di affidare la classe ad un collega lasciando alla "responsabile del plesso" una nota scritta. Con la stessa comunicava al DS di essere costretta a lasciare con somma urgenza il servizio per prestare soccorso al marito, dopo

a v e r

provveduto ad assicurare la vigilanza degli alunni. Con la stessa



nota comunicava di essere considerata, per quel giorno, in permesso retribuito (art. 15 comma 2 del CCNL 2006/09).

Pur avendo ricevuto tempestivamente la comunicazione scritta, il giorno dopo il DS ha richiesto per iscritto giustificazioni. Pare al DS sia sfuggito che prestare soccorso sia un dovere civile e che la sua omissione sia penalmente sanzionabile.

La telenovela non è finita visto che dalla segreteria hanno verbalmente comunicato che chi ha già iniziato la sua giornata lavorativa non potrebbe godere di un permesso retribuito.

La suddetta nota dell'ARAN dovrebbe togliere ogni dubbio, in risposta al quesito sul malore in servizio. Se, in caso di malessere personale, possiamo essere considerati in malattia dallo stesso giorno, o dal giorno dopo, **per un grave malore di un familiare bisognoso di soccorso perché non potremmo essere considerati in permesso retribuito dal giorno stesso, o dal giorno dopo?**

La collega pertanto potrà essere considerata in permesso retribuito e recuperare con riposo compensativo le ore già lavorate, oppure effettuare successivamente le ore non effettuate.

**Gaetano Mattera**

**"Saper essere e restare scolari non è poco, è già quasi essere maestri."**

Claudio Magris - da "Utopia e disincanto" - Garzanti, 1999



## Sostegno e sostituzioni

**D**ai colleghi ci giungono ancora segnalazioni rispetto all'utilizzo degli insegnanti di sostegno per le sostituzioni; succede in particolare che, se un collega è assente e in una classe vi è compresenza di docente curricolare e di sostegno, il titolare venga mandato a supplire e il sostegno rimanga nella classe dell'alunno cui è affidato. Questi episodi si verificano anche a seguito di un ordine scritto da parte del Dirigente.

Tali circostanze rendono impossibile effettuare il lavoro già programmato per l'integrazione dell'alunno certificato ed interrompono il servizio che il ruolo di insegnante di sostegno specializzato prescrive, proprio per gli alunni che ne hanno bisogno e diritto.

Vista la precisa normativa a tutela degli alunni diversamente abili, si configura un'ipotesi di mancato rispetto di tutte le garanzie di un servizio che chiama gli insegnanti e, parimenti, il Dirigente scolastico, ad ineludibili responsabilità.

L'insegnante di sostegno può operare soltanto in compresenza o contemporaneamente, sulla base della programmazione concordata negli incontri stabiliti secondo la legge 104/92. Se l'insegnante di sostegno viene distratto dall'impegno fondamentale di seguire il percorso di integrazione programmato e perde la possibilità di operare al meglio. Si crea una situazione di omissione in quanto viene tolto qualcosa di fondamentale proprio a chi ne ha più bisogno e si potrebbe produrre un danno in vista del completamento del programma didattico, mettendo a repentaglio il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Il Dirigente Scolastico e la RSU, a cui compete la contrattazione sulle modalità di utilizzazione dei docenti (art. 6 del CCNL in vigore), non dovrebbero dunque perseverare in queste scelte organizzative interne per le sostituzioni dei colleghi assenti.



## Falsi certificati



**I**l decreto 150/2009, attuativo della Legge di Riforma della Pubblica Amministrazione, n. 15 del 2009, modifica le disposizioni e le **sanzioni per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici di malattia a giustificazione delle assenze del personale.**

**Dal 15 novembre 2009** dunque, in base all'**art 69** della succitata normativa, rischiano il licenziamento, anche senza preavviso, i dipendenti che presentino falso certificato attestante lo stato di malattia o che si assentino senza una valida giustificazione per più di tre giorni (anche non continuativi) nell'arco di un biennio e per più di sette negli ultimi 10 anni.

Il vero cambiamento di prospettiva però non consiste tanto nel licenziamento, quanto nel fatto che le infrazioni vengano considerate dei "delitti" e quindi punite con il Codice Penale. In base all'art. 55 quinquies del Dlvo 150/2009, la falsa dichiarazione, sia per chi la produce (il medico), sia per chi la utilizza (il dipendente) viene sanzionata con la carcerazione ed una multa. Inoltre il lavoratore è tenuto al risarcimento del danno pecuniario procurato all'amministrazione per i periodi di assenza e per le mancate prestazioni. Invece per i medici è previsto il licenziamento se assunti in una struttura sanitaria pubblica e la radiazione dall'albo professionale.

Il principio della sanzionabilità delle condotte scorrette dei dipendenti ci trova sicuramente favorevoli; il fatto di considerare in particolare quelle dei "pubblici dipendenti" alla stregua di atti delinquenziali, ci sembra un accanimento che, se non fosse drammatico, potrebbe anche apparire ridicolo.

**M.G.**

## Borse di studio all'estero

**I**l Ministero degli Affari Esteri ha emanato le disposizioni in merito al conferimento delle borse di studio per l'anno accademico 2010-2011 in alcuni paesi esteri e Organizzazioni internazionali. I potenziali fruitori dell'opportunità sopra indicata sono: i cittadini italiani, i cittadini dell'Unione Europea, i laureandi e laureati presso Università o Istituti secondari statali o legalmente riconosciuti. Le borse di studio consentono ai destinatari di frequentare corsi (compresi quelli di lingua), effettuare ricerche, consultare archivi, biblioteche.

Per gli interessati, tutte le informazioni tecniche: elenco degli stati, istruzioni per la compilazione delle domande, scadenze, documenti richiesti e così via sono reperibili nel sito: [www.esteri.it/MAE/IT/Ministero/Servizi/Italiani/Opportunita/Di\\_studio/](http://www.esteri.it/MAE/IT/Ministero/Servizi/Italiani/Opportunita/Di_studio/).



# Formazione o prova?

**G**li insegnanti che vengono immessi in ruolo per la prima volta, in quanto nominati da graduatoria di concorso o da graduatoria permanente, sono tenuti a svolgere l'anno di formazione e prova. Per questi la "formazione" consiste nella partecipazione al corso che si svolge in parte in presenza ed in parte online, mentre la "prova" consiste nel requisito di 180 giorni di insegnamento nell'arco dell'anno scolastico oppure di 150 per le insegnanti in maternità obbligatoria. I neo-assunti sono anche tenuti, a fine anno, alla discussione di una relazione davanti al comitato di valutazione che esprimerà un giudizio sulla "tesina" e sull'operato dell'insegnante nel corso dell'anno.

**La Nota ministeriale 196 del 2006 afferma quanto segue: "i docenti, che hanno già superato il periodo di prova in una determinata classe di concorso e siano stati nominati in altra classe di concorso, in quanto inclusi nelle graduatorie provinciali di cui alla legge 124/99 e successive modifiche e integrazioni, o nelle graduatorie dei concorsi per titoli ed esami tuttora vigenti, ovvero abbiano ottenuto il passaggio di ruolo o di cattedra di cui all'art 10 commi 1 e 5 del CCNL 23 luglio 2003, non sono tenuti a frequentare l'anno di formazione, di cui all'articolo 440 del citato Decreto legislativo n.297/94."**

Ciò significa che gli insegnanti già in ruolo i quali hanno ottenuto un **passaggio di ruolo** (da un ordine all'altro di scuola) **o di cattedra** (da un insegnamento o classe di concorso ad un'altra all'interno dello stesso ordine e grado) **sono tenuti solo all'effettuazione della prova e non a quello di formazione.**

Ciononostante, siamo al corrente di come molti dirigenti scolastici richiedano illegittimamente che tutti gli insegnanti, indifferentemente, sia neo-assunti o che abbiano ottenuto un passaggio di ruolo o di cattedra, svolgano sia la formazione che la prova. In realtà la formazione iniziale va svolta un'unica volta in tutta la carriera lavorativa degli insegnanti.

Per chiarire meglio riportiamo quanto

contenuto nel Testo Unico n. 297 del 1994 che disciplina sia la formazione sia la prova.

**All'art. 438 – "Prova"** si legge quanto segue:

1. La prova ha la durata di un anno scolastico. A tal fine il servizio effettivamente prestatore deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico.

2. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria od artistica il periodo di prova del personale docente è valido anche se prestatore per un orario inferiore a quello di cattedra (*quindi anche se in part-time scelto contestualmente alla nomina in ruolo*).

3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato sulla cattedra, sul posto o nell'ufficio per il quale la nomina è stata conseguita. Non costituisce interruzione della



prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento indetti dall'amministrazione scolastica.

4. (...)

5. Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestatore 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata di un anno scolastico, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.

6. I provvedimenti di cui al presente articolo sono definitivi.

**L' Art. 440 – disciplina l' "Anno di formazione" e gli adempimenti previsti**

1. Durante l'anno di formazione il Ministero della pubblica istruzione assicura la realizzazione di specifiche iniziative di formazione, promuovendo opportune intese a carattere nazionale con gli istituti regionali di ricerca, sperimentazione e aggiornamento educativi e le università, e tramite i provveditori agli studi.

2. L'anno di formazione ha inizio con l'anno scolastico dal quale decorrono le nomine e termina con la fine delle lezioni; per la sua validità è richiesto un servizio minimo di 180 giorni.

3. L'anno di formazione è svolto, anche per i docenti nominati in relazione a disponibilità risultanti dalle dotazioni organiche aggiuntive, in una scuola o istituzione dello stesso tipo di quelle cui si riferiscono i posti messi a concorso. (...)

**4. Ai fini della conferma in ruolo i docenti, al termine dell'anno di formazione, discutono con il comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte. Sulla base di essa e degli altri elementi di valutazione forniti dal capo d'istituto, il comitato per la valutazione del servizio esprime il parere per la conferma in ruolo.**

5. (...)

6. Compiuto l'anno di formazione il personale docente consegue la conferma in ruolo con decreto del provveditore agli studi (ora dal dirigente scolastico) tenuto conto del parere del comitato per la valutazione del servizio. Il provvedimento è definitivo.

E' evidente come al comma 4 dell'art. 440 siano specificate attività che non sono previste invece all'art. 338, chiediamo dunque agli iscritti di segnalare eventuali irregolarità nelle richieste dei dirigenti. Il corso di formazione può essere frequentato anche durante il periodo di astensione obbligatoria anche se diventerà valido quando si raggiungeranno i 180 giorni di servizio, in quanto sussiste il divieto di lavoro ma non di studio.

**M.G.**

(continua a pag.5)

Schematizziamo di seguito quali sono i requisiti richiesti nell'anno di formazione e quali nell'anno di prova.

### ANNO DI FORMAZIONE

- Svolgimento di 180 giorni di servizio (150 per le donne in maternità) a partire dal 1° settembre fino al termine delle lezioni (operazioni di valutazione comprese) eventualmente rinviabili;
- frequenza del corso di formazione, organizzato dall'amministrazione, da svolgersi parte in presenza e parte on-line all'interno della piattaforma Indire;
- assegnazione di un "tutor";
- elaborazione di una "tesina" o "relazione finale" rispetto alle attività svolte nel corso dell'anno e sulle tematiche affrontate nel corso di formazione;
- discussione della tesina di fronte al comitato di valutazione;
- relazione del comitato di valutazione con parere rispetto al superamento dell'anno di formazione;
- relazione del dirigente scolastico;
- decreto di conferma in ruolo con superamento dell'anno di prova emesso dal Dirigente scolastico.

### PERIODO DI PROVA

- Svolgimento di 180 giorni di servizio (150 per le donne in maternità) a partire dal 1° settembre fino al termine delle lezioni (operazioni di valutazione comprese);
- relazione del comitato di valutazione con parere rispetto al superamento dell'anno di prova;
- relazione del dirigente scolastico;
- decreto di conferma in ruolo con superamento dell'anno di prova emesso dal Dirigente scolastico.

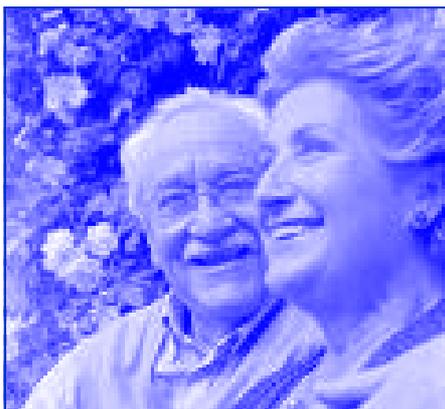
## Domande per la pensione

Ricordiamo a tutti gli interessati che la scadenza per presentare la domanda di dimissioni dal servizio e di riconoscimento del trattamento di quiescenza (pensione) è fissata al 16 gennaio 2010. Come requisito per la pensione di anzianità, per quest'anno vale ancora la quota 95 che risulta essere data dalla somma degli anni di contributi più quella degli anni anagrafici, con un minimo di 59 di età.

Infatti nella circolare ministeriale 96 del 15-12-09 – "Cessazioni dal servizio, trattamento di quiescenza personale scolastico" si legge che "... per il personale della scuola i requisiti minimi per l'accesso al trattamento pensionistico, a decorrere dall'1.9.2010, sono di 59 anni di età e di 36 anni di contribuzione, ancorché i requisiti prescritti vengano maturati entro il 31 dicembre del medesimo anno."

La cosiddetta "quota 95" prevede anche la possibilità di andare in pensione con 60 anni di età e 35 di contribuzione.

L'altro requisito richiesto in alternativa sono 40 anni di contributi al 31/12/09 indipendentemente dall'età.



## Accesso agevolato ai documenti

Ricordiamo a tutti i colleghi che i verbali delle riunioni degli organi collegiali sono documenti ufficiali e pubblici vincolati alla legge sulla trasparenza, la n. 241/1990. Pertanto qualsiasi docente può fare richiesta di averne copia senza alcun onere né bolli di sorta. Ha il diritto di accedere chiunque abbia interesse per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti. In particolare ne hanno accesso agevolato i membri degli organi collegiali stessi, lo stabilisce la nota ministeriale prot. D/7812 datata 3 maggio 2000. Nella nota sta scritto che "... ai componenti degli organi collegiali è consentito di prendere visione dei verbali relativi all'organo di appartenenza con rilascio di copia in modo agevolato."

Ogni tentativo da parte dei dirigenti scolastici di impedire l'accesso ai documenti risulta invece una violazione del diritto alla trasparenza.

Ci è giunta notizia che un dirigente abbia risposto ad un'insegnante, membro del Consiglio di Circolo, che non avrebbe potuto farle pervenire un verbale (tra l'altro risalente a cinque mesi prima), in meno di 30 giorni dalla richiesta. In realtà non vi sono limiti né massimi né minimi di tempo fissati per legge. Consigliamo ai colleghi che dovessero ricevere una risposta di questo tipo, di chiedere al dirigente in base a quale norma gli interessati siano tenuti al preavviso. Soprattutto è bene i docenti producano una domanda scritta e protocollata a cui il dirigente sarà tenuto a rispondere per iscritto. Solo di fronte ad una risposta scritta il comportamento potrà essere impugnato.

Ricordiamo inoltre che la manomissione, da parte di chicchessia, dei verbali, costituisce un reato di "falso in atto pubblico" punibile penalmente.

Invitiamo pertanto i colleghi a segnalarci tempestivamente eventuali irregolarità.

**M. G.**

27 novembre 2009  
**GIORNATA di  
 FORMAZIONE  
 nel Friuli-Venezia Giulia**

Il Decreto Legislativo Brunetta e le conseguenti novità sono stati al centro della giornata di formazione per i rappresentanti sindacali della Federazione GILDA-UNAMS nella Regione Friuli-Venezia Giulia e nella provincia di Treviso.

I settanta partecipanti, dopo il benvenuto del Coordinatore Regionale Massimo Vascotto e l'introduzione del Coordinatore nazionale Rino Di Meglio, hanno seguito l'interessante e precisa relazione della dott.ssa Caterina De Luca dell'Ufficio Relazioni Sindacali del MIUR.

Il dibattito sulle modifiche nei livelli di contrattazione, sulla ridefinizione dei comparti e soprattutto sulle prospettive per la valutazione del merito (ancora da definire per gli insegnanti) hanno riconfermato nei presenti alcuni punti di forza della GILDA: contratto specifico per i docenti e valorizzazione del lavoro d'aula.

E' stato molto gradito l'intervento della signora Patrizia Prezzi dell'Ufficio Scolastico Regionale, che ha partecipato ai lavori della giornata e che ha portato i saluti del Direttore Generale, dott.ssa Daniela Beltrame.

**G.B.**

Il Decreto Legislativo Brunetta riforma il rapporto del pubblico impiego, modifica i livelli di contrattazione, impone limiti agli ambiti pattizi.

La GILDA deve riproporre i suoi punti di forza, come gli insegnanti chiedono:

- contratto specifico per i docenti;
- libertà di insegnamento;
- unicità della funzione docente: stesso orario, stesso calendario;
- valorizzazione del lavoro d'aula;
- stipendi europei;
- stabilizzazione di tutti i precari.



## Permessi per studio

Gli insegnanti che intendono proseguire gli studi possono usufruire di determinati permessi previsti dal nostro contratto di lavoro.

Va specificato che ci sono diverse modalità di fruizione a seconda che si sia docenti a tempo *indeterminato* (di ruolo) o docenti a tempo *determinato* (incaricati annuali, supplenti).

Per i docenti a **TEMPO INDETERMINATO** esiste la possibilità di usufruire, nel corso dell'anno scolastico, di 8 (otto) giornate di permesso per la partecipazione a concorsi od esami. Negli otto giorni sono compresi anche quelli eventualmente necessari per il raggiungimento della sede.

L'articolo 15 del nostro contratto di lavoro prevede che venga presentata una idonea documentazione, anche mediante autocertificazione.

Anche gli insegnanti a **TEMPO DETERMINATO** hanno diritto a **8 (otto) giorni**, ma è importante tener presente che i medesimi non sono retribuiti.

I docenti a tempo *indeterminato* hanno diritto, inoltre, in base all'articolo 15, comma 2, a tre giorni di permesso per motivi personali che vanno sempre concessi e per i quali va presentata un'autocertificazione. Con le medesime modalità è possibile usufruire, nel corso dell'anno scolastico, delle sei giornate di ferie. Richiedendole in base all'art. 15 comma 2 (ossia come permessi). In tal caso non è necessario che la sostituzione avvenga senza oneri per l'amministrazione, ma è possibile nominare un supplente.

I docenti a tempo *determinato*, invece, possono avere sei giorni di permessi, ma sempre non retribuiti.

Esiste, naturalmente, la possibilità di richiedere le 150 ore per il diritto allo studio. La domanda va presentata entro la metà di novembre e l'USP

provvede a redigere una graduatoria dei docenti richiedenti per assegnare il beneficio. Per le modalità di fruizione dei permessi riguardanti le 150 ore è bene consultare il contratto regionale che può significativamente variare da regione a regione.

**Chiara Moimas**



## Libri

**A** conferma della scarsa attenzione rivolta alla scuola, con la Finanziaria il Governo aveva soppresso lo stanziamento di 103 milioni di euro ai comuni per la fornitura gratuita dei libri di testo nella scuola primaria. Un autentico scippo del Governo alle famiglie, alla scuola e agli enti locali come aveva denunciato un'esponente del Pd, Manuela Ghizzoni, in commissione Cultura alla Camera, chiedendo l'immediato intervento del ministro Gelmini.

Senza un'apposita disposizione nella finanziaria, i Comuni sarebbero stati privati dello stanziamento e, in base alla leggi vigenti, costretti ad erogare i libri gratuiti alla scuola primaria a loro spese.

Due aspetti avrebbero reso deplorabile il provvedimento: da un lato il taglio del governo ancora una volta su risorse fondamentali per la scuola e sul diritto allo studio; dall'altro lato il mantenimento di un diritto, ma il trasferimento dell'onere sulle famiglie e sugli enti locali. Il tutto sarebbe avvenuto senza nemmeno il coraggio di farlo alla luce del sole ma semplicemente non rinnovando lo stanziamento di risorse stabilito nel 2007.

La gratuità dei libri nella scuola elementare è prevista per legge dal 1964. Dal 1998 e con le successive leggi finanziarie, fino a quella del 2007 del governo Prodi, la gratuità è stata estesa alle scuole secondarie in forme legate al reddito, il finanziamento attuato per tre anni ora è scaduto.

Un coro di proteste unanimi su più fronti ha fatto sì che, inserendo un emendamento alla Finanziaria, la

“svista” venisse presa in considerazione e il Governo si impegnasse a ripristinare i fondi ai comuni.

M.G.



## Ci risiamo con la reperibilità



**I**l ministro Brunetta ha deciso di rimettere mano alle fasce orarie durante le quali il docente malato è tenuto a farsi trovare in casa per ricevere il medico fiscale.

Nell'art. 71 del Dl 112 del 2008 (Finanziaria), in cui venivano disciplinate le assenze dei pubblici dipendenti, le fasce erano state ampliate a undici ore, dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20; a luglio 2009 le aveva ridotte, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, in conformità al nostro CCNL e come previsto per i lavori privati: 4 ore in tutto. Ora ha deciso di portarle a 7: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 e lo farà con un decreto. **Al momento dunque la disposizione non ha ancora effetto.**

Per consentire questo ampliamento il governo ha inserito un'apposita delega nel decreto legislativo 150/09 (GU n. 254 del 31.10.2009 – Supp. Ordinario n. 197), che dà attuazione alla legge 15/2009, in vigore dal 15 novembre 2009.

Il provvedimento è stato motivato con la necessità di introdurre un deterrente contro l'aumento del numero delle assenze dei dipendenti pubblici. «Per colpa di qualcuno non si fa credito a nessuno», ha commentato il ministro, che spiega di aver commesso un «errore» nel tornare indietro, riportando, a luglio, la reperibilità a quattro ore.

Se il motivo è questo, abbiamo ragione di credere che il provvedimento non sortirà effetto alcuno sulla riduzione delle assenze.

Com'è noto, quest'anno, oltre all'influenza stagionale c'è anche quella del virus H1HN. In particolare, per quest'ultima patologia il Ministero dell'istruzione ha già dato istruzioni, raccomandando ai docenti e agli alunni malati di rimanere a casa per non diffondere il contagio.

Un comportamento schizofrenico, quello del Ministro, che da un lato chiede ai docenti influenzati di stare a casa, dall'altro, ignorando le richieste della Gilda, li punisce applicando la tassa sulla malattia.

La Gilda degli Insegnanti ha comunque presentato ricorso alla Corte Costituzionale contro la tassa sulla malattia e riproporrà un contenzioso per far pagare allo Stato le ore di reperibilità al domicilio eccedenti l'orario di lavoro settimanale.

**UFFICIO STAMPA GILDA INSEGNANTI**

# BUON ANNO!

**per gli insegnanti  
e per la scuola  
pubblica**



# Quesitario

In questa rubrica daremo risposta ai vostri quesiti



## 104 e congedi

Salve sono una vostra iscritta, ho letto nel numero di SAM-Notizie di marzo 2009 che una recente sentenza della Corte Costituzionale ha esteso la possibilità di usufruire dei due anni di congedo straordinario retribuito anche ai figli conviventi di genitori che godono dei benefici della L. 104/92. Vorrei sapere se tale diritto può essere esteso, previa dichiarazione da parte del figlio convivente che non è in grado per motivi di lavoro di occuparsi del genitore, anche ad un altro figlio che però non condivide lo stesso domicilio con il disabile. Grazie per una risposta

**Maria B.**

*Cara Maria, la sentenza n. 19 del 2009 prevede espressamente la condizione "figlio convivente", stando a questo, non è possibile estendere il diritto ad altre persone, sia pur figli. Il genitore disabile deve risultare nello stato famiglia del richiedente, quindi per usufruirne tu dovresti o spostare la residenza tua o quella del genitore in questione.*

## Donazioni sangue

Cari colleghi, l'ultima volta che ho donato il sangue, l'impiegata di segreteria che ha ricevuto la mia telefonata mi ha detto che avrei dovuto avvertire almeno un giorno prima (io avevo telefonato la mattina stessa). Avevo provveduto comunque ad avvertire per tempo le mie colleghe e siccome

non si parla assolutamente di avere una supplente, a cosa serve avvertire un giorno prima?

Faccio presente che è dal 1976 che dono il sangue e non mi è mai stata fatta una richiesta del genere dall'impiegata che c'era prima, ora in pensione. Che dipenda dalle singole abitudini delle addette o c'è una legge a riguardo? Grazie

**Daniele**

*Caro Daniele, al donatore di sangue spetta la giornata di permesso retribuito e tale permesso non può essere negato (quindi il preavviso può essere una tua cortesia per agevolare l'organizzazione ma non un obbligo), purché l'interessato produca la certificazione medica dell'avvenuta donazione.*

*Le norme che regolano i permessi per i donatori di sangue sono le seguenti: Legge 13.7.1967 n. 584, D.M. del Ministero del Lavoro 8.4.1968, C.M. 18.4.1977 n. 115, Legge 4.5.1990 n. 107, Legge 8.3.2000 n. 53.*

*Nell'art. 15 comma 7 del CCNL vigente (2006/09) c'è scritto: "il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge" (quindi quelle sopra, oltre alla 104 ecc.).*

*Perfino il ministro Brunetta, dopo aver tentato di bacchettare anche i donatori, ha poi dovuto convenire e ribadire quanto precedentemente stabilito dalle leggi.*

*In sintesi: il contratto nazionale non stabilisce termini di preavviso, ciò significa che non vi è un obbligo, a meno che la Contrattazione integrativa d'Istituto non lo abbia*

*inserito. In tal caso, chiedi una copia del contratto e verifica. Se la RSU avesse inserito una clausola peggiorativa rispetto al contratto nazionale, sei tenuto a rispettarla perchè il contratto diventa legge.*

*In alternativa, più rapidamente, puoi chiedere all'impiegata in base a quale norma ti richieda di dare il preavviso e di quanto.*

## Supplenze all'estero

Sono una collega precaria con incarico fino al 30 giugno per 16 ore di cattedra, ho ricevuto una proposta per una supplenza all'estero, da Asmara, sempre fino al 30 giugno ma per 18 ore.

L'accettazione produrrebbe l'abbandono della nomina in corso, ma per le scuole all'estero, esiste qualche disposizione diversa? grazie.

**Silvia G.**

*Cara Silvia, non è prevista alcuna deroga per accettare una supplenza all'Estero e, pertanto, l'interruzione del precedente contratto sul territorio nazionale si configura come abbandono. Viene dunque comminata la sanzione dell'impossibilità di stipulare altri contratti analoghi per l'intero anno scolastico sul territorio nazionale. Poichè si tratta dell'accettazione di un contratto all'Estero, prima di porre in essere atti irreversibili, è indispensabile accertarsi presso il MAE (Ministero degli affari Esteri) che non ci siano divieti specifici che precludano la stipula del nuovo contratto.*