

# Elezioni RSU 2012

## Appello al voto del Coordinatore nazionale Rino Di Meglio

**C**ari colleghi, le elezioni per il rinnovo delle RSU, che avranno luogo contemporaneamente in tutta Italia dal 5 al 7 marzo, non serviranno soltanto ad individuare i vostri rappresentanti sindacali nell'istituto di servizio, ma anche a determinare la rappresentatività sindacale a livello nazionale.

E' soprattutto per questo motivo che vi invitiamo a votare le liste GILDA-UNAMS, espressione di una organizzazione nella quale la Gilda degli Insegnanti è preminente, un'organizzazione che esclude la controparte: i dirigenti.

Non si tratta solo di eleggere alcuni colleghi che ci rappresenteranno per la stipula del contratto d'Istituto, è di più, molto di più. Il risultato elettorale ottenuto nelle singole scuole dalle varie sigle concorrenti verrà sommato e determinerà, assieme alle iscrizioni per delega, la rappresentatività su base nazionale al tavolo delle trattative (dove si discute il contratto e ogni decisione che riguardi la Scuola). Il peso politico, il potere della nostra rappresentanza e delle nostre proposte verranno determinati anche dai voti ottenuti in queste elezioni.

In questi anni la nostra associazione si è sempre battuta per tutelare la qualità della Scuola italiana e la professionalità dei docenti. Adesso stiamo attraversando un momento drammatico: la politica, in questi anni, ha massacrato la scuola con pseudo riforme e tagli indiscriminati.

In questo delicato passaggio per la scuola italiana, è ancora più importante dare fiducia a chi può battersi per risollevarne le sorti. La GILDA ha dimostrato la

propria capacità di intraprendere battaglie, avanzare proposte fondate e ragionevoli per ridare alla funzione docente la propria dignità; dignità che è stata avversata ferocemente. Negli ultimi anni, è stata messa in piedi, da chi teneva le redini del potere, una campagna di denigrazione della categoria per affondare, prima che gli stessi insegnanti, quanto questi rappresentano: la possibilità di esercitare il pensiero critico, di filtrare e di non farsi strumentalizzare. La scuola ha subito le conseguenze di scelte  
(Continua a pagina 2)



## Ritornano gli scatti? Adesso chiediamo orario ridotto per docenti a fine carriera

**I**l Coordinatore nazionale, Rino di Meglio, si è dichiarato parzialmente soddisfatto dopo l'incontro avuto con il ministro Francesco Profumo in data 10 gennaio. Il leader della Gilda degli Insegnanti ha commentato così l'incontro al Miur con i sindacati del comparto scuola, non senza aggiungere un auspicio: "Ci auguriamo che al confronto aperto di quest'oggi seguano anche tavoli tecnici e che, quindi, possano riprendere in modo serio le relazioni sindacali". In merito alle problematiche affrontate, dal ministro è arrivata una prima risposta positiva sulla questione degli scatti di anzianità, ma i problemi che affliggono la categoria rimangono tanti, a cominciare dalla riforma pensionistica che ha colpito in modo particolare gli insegnanti italiani, che

(Continua a pagina 2)

### SOMMARIO

- Pag. 3 - Locandina RSU
- Pag. 4 - Speciale RSU  
Come presentare la lista
- Pag. 5 - RSU cosa sono  
e a che cosa servono
- Pag. 6 - Le competenze delle RSU
- Pag. 7 - Profumo di Concorso?  
- No al marcatempo
- Pag. 8 - Quesitario

## Elezioni RSU 2012

(Continua da pagina 1)

sconsiderate, pseudo-aziendalistiche, ispirate solo dalla necessità di contenere la spesa pubblica e forse di annientare una cultura e un'istruzione che potevano essere d'ostacolo alla logica del potere del mercato che tanto ha preso piede.

Contro questo abbiamo combattuto e continueremo a farlo, non semplicemente attraverso l'opposizione ma attraverso un atteggiamento deciso e propositivo.

### Quali sono le nostre richieste?

**1. Prima di tutto**, non ci stancheremo mai di chiedere con grande forza che venga istituito il **contratto specifico per i docenti**, e che anche a livello di scuola si svolgano distinte contrattazioni per docenti ed ATA;

**2. in secondo luogo** vogliamo che, ripartendo dalla Costituzione, vengano **riviste le norme - quali quelle disciplinari - che, assegnando un potere eccessivo ai dirigenti scolastici**, rischiano di ledere la **libertà di insegnamento** e la sopravvivenza della scuola pubblica statale per tutti, garanzia del pluralismo ideologico. Con questa logica, e per la tutela della categoria, abbiamo proposto l'istituzione di un **Consiglio Superiore della Docenza. La scuola infatti per noi, non è un'azienda, ma un'istituzione, di rilevanza costituzionale.**

**3. Riproponiamo** con forza lo storno di parte delle somme stanziare per il Fondo d'Istituto negli stipendi tabellari e, comunque, che esse vengano utilizzate per retribuire il lavoro in classe dei docenti con gli studenti e non sprecate per funzioni burocratiche o progetti inutili. L'aggiuntivo ha infatti provocato una progressiva im-

pietizzazione degli insegnanti, misurati non sul risultato finale del loro lavoro come dei professionisti, non valorizzati per il lavoro sommerso ma per il numero di ore effettuate e retribuite miseramente con il fondo di Istituto. L'introduzione dell'aggiuntivo ha visto spesso nel passato la connivenza di sindacati che non volevano capire la specificità della funzione docente.

**4. Ci stiamo battendo con forza per evitare** alla scuola l'offesa di **forme di valutazione dei docenti propagandistiche** che non avrebbero alcuna ricaduta sull'efficacia ed il miglioramento della sua qualità.

**5. Abbiamo sostenuto anche** le giuste **battaglie dei tanti colleghi precari** per la **stabilizzazione**, il riconoscimento dei loro diritti, tra cui quello della **progressione stipendiale**, per la trasparenza e la legalità nelle graduatorie.

**Insomma, colleghi, ci presentiamo a voi con la consapevolezza di parlare lo stesso linguaggio.**

**Concludo questo appello di voto ringraziandovi per il sostegno che anche questa volta vorrete assicurarci.**



## Ritornano gli scatti?



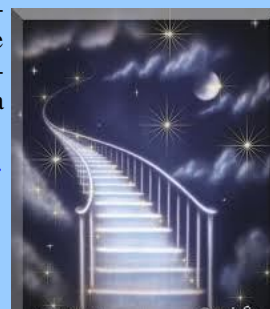
(Continua da pagina 1)

sono tra i più anziani del mondo.

Per la Gilda, il confronto a viale Trastevere è stato anche l'occasione per avanzare due proposte mirate proprio a 'mitigare' l'attuale condizione del corpo docente:

- da un lato, diminuire l'orario d'insegnamento negli ultimi anni di servizio, impiegando i docenti in attività di tutoraggio;
  - dall'altro, dare il via libera al "part-time più pensione", in modo da liberare un numero consistente di posti sui quali inserire i neo assunti.
- Nel corso dell'incontro, infine, il sindacato ha espresso al ministro tutte le sue forti riserve sul modo in cui è stata affrontata fino ad ora la valutazione degli insegnanti "tesa solo a creare qualche elenco di bravi docenti - ha concluso Di Meglio - ma senza ricadute effettive sul miglioramento della scuola".

M. G.



## Variazioni di indirizzo

**I**nvitiamo tutti i colleghi che hanno cambiato domicilio o residenza a comunicare la variazione alla sede nazionale, affinché possa continuare ad inviare loro il materiale informativo ed editoriale.

**L'indirizzo a cui comunicare i cambi di indirizzo è**

**segreteria@gilda@gmail.com**



## VADEMECUM

**P**resso le nostre sedi provinciali ti verrà consegnato gratuitamente un agile vademecum di facile fruizione, dal titolo:

**"Congedi/ aspettative/ assenze del personale docente".**

Edizioni SAM-Notizie

Ti aspettiamo!



## Alcuni buoni motivi per candidarti come RSU



La RSU ha la possibilità di bloccare la discrezionalità del Dirigente

- vigilando sul rispetto dei criteri di equità nell'assegnazione degli insegnanti ai plessi e alle classi;
- favorendo l'equità nella formulazione ed articolazione bilanciata dell'orario di insegnamento;
- garantendo l'equità nella distribuzione del Fondo d'Istituto

*Non più volontariato ma RICONOSCIUTA PROFESSIONALITA' DOCENTE!  
STOP al lavoro GRATIS!*

- La RSU può far sì che vengano valorizzate e retribuite adeguatamente le iniziative in cui tu credi.
- La RSU può far sì che tutto il tempo che dedichi in più ti venga riconosciuto e quindi retribuito.

## Alle RSU GILDA-UNAMS chiediamo di

- essere un serio professionista dell'educazione;
- saper mantenere in ogni caso la linea politica della Gilda, favorevole alla salvaguardia della dignità della professione docente e al mantenimento e anzi all'estensione delle prerogative del Collegio dei Docenti in tema di salvaguardia della libertà di insegnamento e di difesa dei valori costituzionali;
- costituire (ovviamente!) un punto di riferimento per tutto il personale della scuola e non solo per gli iscritti, cercando però, nel rispetto di diritti e doveri, di mettere ciascuno di fronte alle proprie responsabilità: dirigenza, colleghi e personale ATA;
- considerare che, nella contrattazione, il DS è, di fatto, la controparte, come il titolare per il dipendente, senza cadere nella tentazione di diventare un terzo o quarto collaboratore. Inutile dire che l'incarico di RSU e Vicario o secondo collaboratore risultano incompatibili, almeno dal punto di vista etico;
- non perdere di vista la sostanza: il fatto che i soldi del Fondo sono sottratti alla fonte dallo stipendio di ciascun insegnante e quindi devono ritornare, il più possibile, a tutti i docenti, privilegiando, in fase di trattativa economica, una politica della diffusione delle risorse, capace di utilizzare e valorizzare tutte le competenze e le professionalità;
- rifiutare situazioni di privilegio (orario, risorse per progetti, ecc.) che possano apparire come concessioni legate al proprio ruolo di RSU.



# Speciale RSU

a cura di Michela Gallina e Rino Di Meglio

## Come presentare la lista

in asse-

### Avvertenza preliminare

Curare che venga utilizzata esclusivamente la modulistica con denominazione **GILDA-UNAMS** al fine di evitare l'annullamento della lista.

### Presentazione delle liste

**LE LISTE VANNO PRESENTATE ENTRO L'8 FEBBRAIO 2012.**

### Candidati (elettorato passivo)

Può candidarsi solo il personale di ruolo (anche neo-immesso), compresi gli insegnanti di religione cattolica e gli insegnanti in distacco sindacale. I docenti in utilizzazione o assegnazione provvisoria possono candidarsi nella scuola di servizio o in quella di titolarità. Non è necessario che il candidato sia iscritto ad un sindacato. Il numero dei candidati non può superare di un terzo quello degli eligendi (coloro che devono essere eletti).

**Gli eligendi** sono 3 nelle Scuole fino a 200 dipendenti e 6 nelle scuole con più di 200 dipendenti.

Ad esempio una lista minima, in una scuola di 90 dipendenti, può essere sottoscritta anche da sole due persone, di cui, almeno una, candidato.

Il numero massimo di **candidati** è di 4 nelle Scuole fino a 200 dipendenti e 8 in quelle con più di 200 dipendenti (cioè gli eligendi aumentati di 1/3).

Non si possono candidare:

- il presentatore di lista
- i membri della commissione elettorale
- i dipendenti a tempo determinato.

Il presentatore di lista ed i membri di commissione elettorale che non si possono candidare, possono essere sottoscrittori della lista.

### Firme di sottoscrizione

E' richiesto un numero di firme di presentazione pari ad almeno il 2% degli elettori della Scuola (vanno conteggiati anche gli ATA). Possono sottoscrivere la lista tutti i dipendenti in servizio nella scuola (elettori come pure i candidati stessi), i precari (con incarico dell'UST fino al 30 giugno o fino al 31 agosto), i membri di commissione elettorale e anche i docenti

gnazione provvisoria e utilizzazione.

Non esiste un numero massimo di sottoscrittori ma ciascun sottoscrittore può firmare una sola lista, pena l'invalidazione delle liste su cui compare. Almeno quattro firme generalmente sono sufficienti per le scuole fino a 200 dipendenti (1<sup>a</sup> facciata del modulo di lista).

### Il presentatore

Può essere presentatore della lista qualsiasi nostro dirigente sindacale, appartenente ai livelli nazionali, territoriali, o d'istituto (terminale associativo o RSU uscente).

La lista può essere presentata anche da un dipendente della scuola privo di cariche, in tal caso deve essere munito di delega che va allegata alla lista.

Un dirigente sindacale può presentare più liste, al limite anche tutte quelle della propria provincia.

L'unica firma da vidimare è quella del presentatore il quale garantisce l'autenticità delle firme di sottoscrizione. L'autenticazione può avvenire ad opera del Dirigente scolastico della scuola di titolarità, del dirigente o rappresentante sindacale o di altro pubblico ufficiale autorizzato. (Retro del modulo).

### La Commissione elettorale

E' importante designare un nostro rappresentante in ogni Commissione elettorale in quanto la Commissione è arbitro di tutta la procedura elettorale sulla quale decide.

I Componenti (scrutatori) devono essere dipendenti dell'Istituzione scolastica e dichiarare di non volersi candidare.

I membri della Commissione, gli scrutatori ed i presidenti di seggio espletano gli adempimenti di loro spettanza con esonero dal servizio (nota ARAN 3/11/98 n. 6830).

La Commissione si insedia entro il 30 gennaio 2012. Si considera insediata quando siano pervenute all'Amministrazione almeno tre designazioni. A questi componenti si potranno aggiungere successivamente altri membri rappresentanti delle liste che, man mano, verranno presentate.

Nel caso risultino designati meno di tre membri le liste presentatrici designano un componente aggiuntivo.

Nel caso si verificasse la presentazione di un'unica lista, la Commissione può essere formata da un singolo componente (nota ARAN 23/10/98). La designazione va firmata dal presentatore.

Il dirigente scolastico, all'atto dell'insediamento della commissione è tenuto a consegnare l'elenco nominativo dell'elettorato attivo e passivo, suddiviso per categorie di appartenenza (docenti e ATA, a tempo determinato o indeterminato, personale in utilizzazione o assegnazione provvisoria).

### I seggi

La Commissione Elettorale costituisce uno o più seggi (in sedi e plessi staccati) e determina anche gli orari di votazione.

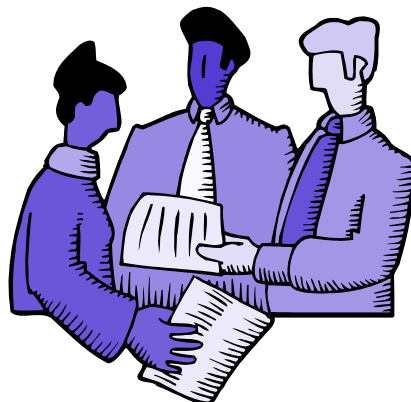
### La votazione

Ha luogo mediante una scheda unica, con le liste indicate in ordine di presentazione ed aventi lo stesso rilievo sulla scheda.

Le schede dovranno essere firmate da almeno due scrutatori.

**Quando vi è da eleggere una RSU di 3 componenti (nella maggior parte delle Scuole), l'elettore potrà esprimere una sola preferenza nell'ambito della lista prescelta. Due preferenze potranno essere espresse per eleggere le RSU delle Scuole con oltre 200 dipendenti.**

Nel caso di voto di preferenza dato a un candidato di una lista diversa da quella votata, la preferenza è nulla, resta invece valido il voto di lista.



## RSU: che cosa sono e a che cosa servono

Negli ultimi anni



L'acronimo R.S.U. sta ad indicare le Rappresentanze Sindacali Unitarie, ossia quei docenti che, in lista con la sigla di un'organizzazione sindacale, ed eletti dai colleghi, avranno il compito di svolgere la contrattazione d'Istituto assieme al resto della delegazione: dirigente scolastico e dirigenti sindacali provinciali. Le RSU dovranno, in tal sede, farsi portavoce delle richieste ed esigenze espresse dai colleghi in merito alle questioni di loro competenza elencate nell'art. 6 del CCNL 2006/2009 vigente. Il D.lvo 150/09 ha sottratto alla contrattazione parte delle competenze, senza però definire con precisione la questione relativa al contesto scolastico, per la cui specificità siamo ancora in attesa di ulteriori chiarimenti normativi.

Il prossimo **8 febbraio 2012 scadrà il termine per presentare**, in tutte le scuole italiane, **le liste dei candidati** per le elezioni. **Più voti e più seggi riusciremo ad ottenere e maggiore sarà la nostra rappresentatività a livello nazionale, ovvero il nostro peso contrattuale in rapporto a quello degli altri sindacati.**

A livello nazionale quindi, per la nostra associazione, sarà un appuntamento molto importante, un appuntamento su cui ci giocheremo la possibilità di influenzare, con maggiore o minore forza, la politica scolastica, le scelte e le decisioni per i prossimi anni. Per questo **chiediamo ai colleghi di offrire la loro candidatura**, un impegno per difendere e cercare di migliorare lo status della nostra professione, anche attraverso un buon risultato alle elezioni RSU.

Gli effetti della presenza di nostri delegati sindacali si avranno però anche a livello periferico, ossia di singole istituzioni scolastiche.

Dalla lettura dei compiti affidati dal Contratto alle RSU, desumiamo come esse possano influire notevolmente sulle condizioni di lavoro degli insegnanti, nel bene e nel male.

Il nostro collega nella RSU dovrà impegnarsi perché siano rispettati i criteri oggettivi **nell'assegnazione dei docenti ai plessi, nell'articolazione dell'orario, nella distribuzione dei giorni liberi, nella ricaduta sull'orario della riduzione dell'ora di lezione**, tutte materie sulle quali è prevista una contrattazione obbligatoria nelle singole Scuole.

Molti colleghi si chiedono se svolgere l'incarico sia una perdita di tempo o se si possa fare qualcosa di buono e soprattutto come possa essere diversa la nostra presenza in questi organismi sindacali.

Un nostro eletto nelle RSU deve sentire, prima di tutto, il dovere di **rap-presentare i colleghi** e quindi di non assumere decisioni senza aver preliminarmente sentito il loro parere nelle materie di contrattazione; già questo stile lo differenzerebbe da altri sindacalisti che non si curano del parere di coloro che gli hanno conferito il mandato, bensì rappresentano semplicemente se stessi.

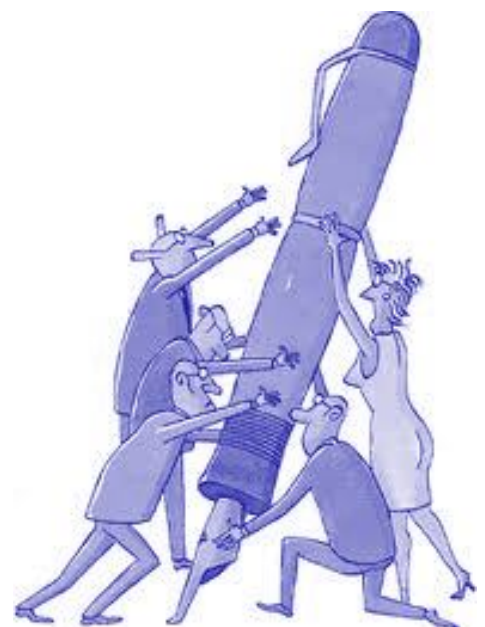
Quali **obiettivi** potrebbe poi proporsi un docente della Federazione GILDA-UNAMS impegnato nelle RSU? Partiamo da quello fondamentale: la **contrattazione separata** tra docenti ed ATA. Le attuali norme non impediscono che, almeno a livello di singola Scuola, ed a condizione di avere un sufficiente consenso elettorale, si possa ottenere di separare la contrattazione dei docenti da quella degli ATA.

Un'altra battaglia importante che si può sostenere nella RSU, in coerenza con i nostri obiettivi, è quella di far sì che il **fondo d'Istituto sia utilizzato a sostegno della qualità dell'insegnamento** e non, come spesso avviene, per funzioni che con l'insegnamento nulla hanno da spartire. E' importante infatti frenare i Dirigenti che tendono ad utilizzare il fondo per le proprie esigenze organizzative ed amministrative piuttosto che per le attività di insegnamento o funzionali ad esso, come avviene spesso in violazione del contratto.

sono stati richiesti, soprattutto agli insegnanti di scuola primaria e d'infanzia, molti sacrifici a livello di adattamento di orario. Le riforme selvagge hanno sconquassato l'assetto soprattutto della scuola primaria per cui i docenti si sono trovati di fronte ad un cospicuo aumento del carico di lavoro senza che in cambio vi sia stato un riconoscimento economico, anzi, si sono trovati penalizzati anche dal blocco contrattuale e di carriera. Allora per compensare almeno in parte questi disagi sarebbe opportuno che il FIS (Fondo d'Istituto), attraverso la voce **"flessibilità"**, venisse proprio incontro a coloro che si sono trovati a fronteggiare: aumento di classi, di alunni, di materie di insegnamento, scavalchi (assegnazione su più plessi), buchi orari e quant'altro.

Una nostra **presenza forte e qualificata nella RSU può avere quindi effetti non secondari sulla qualità della vita dei docenti nella singola scuola, oltre a servire a dare forza al nostro sindacato a livello nazionale.**

Ricordiamo che gli incontri di contrattazione possono essere svolti anche in orario di servizio e quindi non comportare nessun onere aggiuntivo a livello di tempo perchè il rappresentante sindacale usufruisce di un certo numero di ore di permesso e che, in quanto organismo di tipo elettivo, non è previsto compenso per lo svolgimento della funzione.



# Le competenze delle RSU



Il Contratto Nazionale vigente definisce anche la materia delle relazioni sindacali a livello di singola istituzione scolastica:

- **L'art. 3, comma 3**, del CCNL 2006/09, vigente, individua i tre modelli delle relazioni sindacali, validi per tutti i livelli:

- **contrattazione**
- **partecipazione**
- **interpretazione autentica dei contratti.**

**1 - La contrattazione** si sostanzia nella stipula di contratti tra la Rappresentanza sindacale (RSU) ed il Dirigente Scolastico.

**2 - La partecipazione** si articola, a sua volta, negli istituti di informazione, concertazione ed intese.

**3 - L'interpretazione autentica** è una procedura a cui si ricorre qualora si verifichi un contrasto interpretativo su una norma contrattuale, le parti che l'hanno sottoscritta (ad esempio RSU e Dirigente scolastico) concordano e firmano l'interpretazione corretta di quella parte del contratto o di una sua applicazione.

- **L'art. 6 del CCNL** definisce in

dettaglio lo svolgimento delle relazioni sindacali a livello di singola scuola.

Il Dirigente scolastico è tenuto all'**INFORMAZIONE preventiva** nei confronti delle RSU sui seguenti argomenti:

- proposte di formazione delle classi e dell'organico della scuola;
- criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento
- utilizzazione di servizi sociali.

**Sono invece materie di CONTRATTAZIONE**, quelle sulle quali si stipula un vero e proprio Contratto d'Istituto:

- criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e prestazioni minime in caso di sciopero;
- sicurezza dei luoghi di lavoro;
- criteri generali per la ripartizione del fondo d'Istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori.

**Sono state comprese dalla Riforma Brunetta le seguenti materie:**

- modalità di utilizzo del personale in rapporto al POF;
- criteri per le assegnazioni del personale alle sezioni staccate ed ai plessi (attualmente regolamentata da Ordinanza Ministeriale), ricadute sull'organizzazione del lavoro della riduzione della durata delle ore di lezione, rientri pomeridiani;
- criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro ed all'articolazione dell'orario del personale docente ed ATA, nonché i criteri per individuare il personale docente ed ATA da retribuire con il fondo di Istituto.

Siamo in attesa di una ulteriore circolare ministeriale che chiarisca con precisione cosa di questi ultimi tre punti rimanga legato ai diritti ed obblighi pertinenti al rapporto di lavoro, quindi sia contrattabile, e cosa invece sia passato in capo alle esclusive competenze dirigenziali.

Il Dirigente deve formulare la pro-

pria proposta di contratto in tempi definiti "congrui" con l'inizio dell'anno scolastico e, comunque, entro dieci giorni dall'inizio delle trattative. Il Contratto d'Istituto dovrebbe essere concluso in tempi ragionevoli, che consentano ai colleghi di decidere se valga la pena o meno, dal punto di vista retributivo, accettare determinati incarichi ed attività aggiuntive. A tal proposito, di norma la contrattazione ha inizio entro il 15 settembre di ogni anno scolastico e si conclude entro il 30 novembre dello stesso.

Il contratto vale un anno, ma rispetto alla parte normativa, soprattutto se soddisfacente, può essere prorogato tacitamente.

Al termine delle operazioni, viene effettuata l'**INFORMAZIONE SUCCESSIVA**, quella alla quale è tenuto il Dirigente, nei confronti delle RSU: nominativi del personale impegnato in progetti retribuiti con il fondo d'Istituto, criteri con cui è stato individuato il personale impegnato in progetti, verifica dell'utilizzo delle risorse relative alla contrattazione d'Istituto.

Va rilevato che, mentre per la contrattazione nazionale, un contratto è valido, se esiste il principio della "maggioranza" della rappresentatività, invece nessun criterio simile risulta stabilito a livello d'Istituto. Ad esempio in caso di contrasto tra RSU e sindacati firmatari di contratto, magari neppure rappresentati nella Scuola, non esiste alcuna chiarezza su quale sia la "maggioranza" da individuare per la firma del Contratto d'Istituto.





## Profumo di Concorso?

**H**a suscitato molto scalpore la dichiarazione estemporanea

del Ministro dell'Istruzione, Francesco Profumo, che, in data 19 dicembre, ha annunciato *urbi et orbi*, la volontà di bandire un "concorso" per consentire l'assunzione di 12mila insegnanti. La questione del reclutamento in realtà è alquanto complessa e la proposta del maxi-concorso ha generato perplessità in quanto si pone in discontinuità con le scelte operate dall'amministrazione precedente. Una rottura nei confronti della passata politica scolastica non può che aprirci qualche spiraglio di speranza ma l'"uscita" del



ministro non è stata preceduta da un confronto con i sindacati per una valutazione di quelli che possono essere i pro e contro di un'importante decisione.

La Gilda degli Insegnanti è sempre stata favorevole al Concorso come strumento di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni e nella scuola in particolare, in quanto rappresenta un estremo baluardo di salvaguardia di oggettività versus i pericoli di discrezionalità legati all'assunzione diretta, modalità invece invocata dal sindacato dei presidi. Inoltre sono ormai 13 anni che nella scuola si attende una prova selettiva pubblica e la nostra organizzazione la sta chiedendo da tempo. D'altro canto ci sono anche una serie di riserve da valutare, ad esempio un concorso offrirebbe le stesse opportunità ad un precario già abilitato che lavora da parecchi anni e ad un neo-laureato. Sarebbe forse il caso di attribuire un punteggio aggiuntivo ai già abilitati e/o con servizio alle spalle? Rimarrebbe inoltre sospeso il ruolo dei TFA, sui quali l'ex ministro ha decretato il giorno prima della caduta del governo ma senza arrivare a definire del tutto la questione. Che fine farebbero? Certo un concorso in alternativa ai TFA consentirebbe, se non altro, di evitare speculazioni economiche ai danni dei precari.

Sono molti gli interrogativi che si rincorrono rispetto all'epocale annuncio, fra gli altri anche come si possa conciliare l'idea del maxi concorso, con la contrazione di organico che ha contrassegnato la realtà scolastica negli ultimi tre anni e che ha visto la scomparsa di 80 mila posti docenti e sperimenterà la mancanza di *turn over* dovuto alla manovra sulle pensioni.

Ecco allora una proposta avanzata dal leader Di Meglio per favorire sia l'ingresso di nuove leve che il proseguimento dignitoso ai più anziani: consentire ai veterani di avere la riduzione dell'orario di lavoro e dedicarsi ad altre mansioni inerenti l'insegnamento o accedere al "pensionamento *part-time*".

Michela Gallina

## NO al marcatempo

Capita che a inizio d'anno, alcuni dirigenti esordiscano con amene novità, quella dell'obbligo del marcatempo per gli insegnanti è stata una di quelle andate per la maggiore. Sull'onda dell'efficientismo inseguito, sempre con gli strumenti sbagliati, dall'ex ministro della funzione pubblica, alcuni capi d'istituto, non paghi delle firme sul registro delle presenze e sui registri di classe, hanno imposto, talvolta con modalità molto dispendiose in termini di tempo, una specie di timbro del cartellino. Se solo di timbro del cartellino si fosse trattato, la questione non sarebbe stata disagiata, ma nelle scuole prive di oblietatori, la fantasia dirigenziale si è scatenata in esempi di rara idiozia.

Ma è proprio vero che i dirigenti possono imporre unilateralmente questa scelta?

Nel settore scolastico la fonte normativa, l'art.396 del D.Lgs. 16/04/1994 n. 297 (testo unico sulla scuola), si limita ad affidare al preside compiti nell'ambito delle disposizioni normative e del contratto collettivo: le disposizioni collettive (art. 92 del CCNL 2006-2009) prevedono **solo per il personale ATA** l'obbligo di adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze. Sul fronte dei docenti c'è da segnalare un pronunciamento del MPI (DM prot. 1707/2004) che, accolto un parere vincolante del CNPI (prot. 13414/2003), afferma: **"in assenza di un accordo in sede di contrattazione non è legittima l'imposizione per il docente della timbratura del cartellino"**. Su ciò è intervenuta la Legge Finanziaria per il 2008 (L. 26/12/2007 n. 244 art.3 comma 83) che impone alle pubbliche amministrazioni di erogare compensi per il lavoro straordinario solo previa attivazione dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze. Nel "mondo scuola" c'è il lavoro aggiuntivo che può essere o meno configurabile come straordinario e soprattutto non sempre viene effettuato e si esaurisce all'interno del luogo di lavoro; di contro la citata Finanziaria, non prevedendo esclusioni di applicazione nelle "Pubbliche Amministrazioni", farebbe così rientrare anche le scuole. Ma le scuole possono essere considerate degli uffici? Questa è l'obiezione che continuiamo a porre senza ricevere risposte adeguate. Inoltre c'è l'impatto del D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008 all'art. 71 e circolari collegate (n° 7 e n° 8 della Funzione Pubblica) sulla materia assenze pubblici dipendenti e corresponsione dei trattamenti accessori. Insomma su tutto vi è poi la necessità per il dirigente scolastico di accertare le assenze dei dipendenti per la corresponsione degli emolumenti non legati alle attività ordinarie facilmente certificabili (ore di lezione svolte, partecipazione agli organi collegiali, ecc.), mentre per quelle meno certificabili il problema si pone e non si risolve certamente con il marcatempo. **Quindi, stante l'incertezza interpretativa, è opportuno che il dirigente non imponga unilateralmente la rilevazione oraria ma la faccia diventare oggetto di contrattazione, sulla base delle norme citate, per dare alla controparte sindacale il tempo necessario di valutare la decisione.**





# Quesitario

SAM-Notizie risponde



## Fasce orarie di reperibilità

Salve, sono un insegnante e vorrei una precisazione in merito a quali siano le fasce orarie di reperibilità per chi è a casa in malattia. I controlli sono mandati dal Dirigente scolastico oppure possono essere effettuati dalla ASL senza richiesta della scuola?

Grazie

*Andrea G.*

Ciao Andrea, le visite mediche sono richieste dal Dirigente scolastico il quale, in base alle ultime disposizioni, è obbligato ad inviarle quando l'assenza è a ridosso delle festività. Per quanto riguarda il tuo quesito sulle fasce orarie di reperibilità, queste vanno dalle ore 9 alle 13 e dalle ore 15 alle 18.

## Elezioni RSU e dimensionamento

Gentili colleghi, a causa del dimensionamento, il prossimo anno il mio Circolo Didattico diventerà Istituto Comprensivo. Le RSU che verranno elette a marzo p.v. che fine faranno? Decadranno? Dovremo rifare le elezioni? Grazie per una delucidazione in merito.

*Giuliana G.*

*Cara Giuliana, se lavori in una scuola soggetta a dimensionamento, le elezioni RSU varranno, di fatto, solo ai fini della rappresentatività, perché i neo-eletti saliranno in carica quando ormai le contrattazioni saranno concluse (o almeno dovrebbero esserlo) e ci rimarranno fino al 31 agosto. Con il nuovo assetto, a partire da settembre 2012, dovremo poi procedere ad elezioni suppletive che consentiranno di eleggere nuove RSU. Le elezioni suppletive non avranno però effetti sul calcolo della rappresentatività a livello nazionale ma serviranno alla scuola per individuare le persone che si occuperanno della contrattazione integrativa d'istituto.*

## Detrazioni per convalescenza

Cortese Redazione, come docente con incarico annuale vorrei sapere a quali detrazioni sarà sottoposto il mio stipendio a seguito della convalescenza. Infatti, sono stata operata il 27 settembre del 2011 e dal 28 settembre al 23 dicembre dello stesso anno risulterò convalescente. Nel ringraziare anticipatamente, saluto cordialmente.

*Gabriella B.*

*Cara Lorella, le Legge n. 133/2008 prevede che vi*

*sia una trattenuta per i primi 10 giorni di malattia che si rinnova poi ad ogni episodio e che si quantifica in circa 8-9 Euro al giorno. Oltre a questo, per i docenti a tempo determinato nei periodi di malattia si ha:*

- retribuzione completa nel 1° mese di assenza nell'anno scolastico;
- riduzione del 50% nel 2° e 3° mese di assenza;
- conservazione del posto a zero assegni (ossia, senza stipendio) dal 4° al 9° mese;
- licenziamento superato il nono mese di assenza in un triennio.

*Nel periodo di malattia, comunque, si matura anzianità di servizio (e punteggio).*

*Nel tuo caso, quindi:*

- dal 27.9 al 26.10 hai lo stipendio completo;
- dal 27.10 al 26.12 (se non sei rientrata per le vacanze natalizie) hai metà dello stipendio;
- dal 27.12 in poi resti senza stipendio.

*Il nostro consiglio sarebbe quello di rientrare dalla malattia, quando ciò è possibile, sempre un giorno prima delle vacanze e fare lezione quel giorno per interrompere il conteggio dell'assenza. Alla ripresa dopo le vacanze potrai valutare lo stato di salute recuperato o considerare un ulteriore periodo di convalescenza. La "conservazione" dei giorni di vacanze dal computo malattia, permetterà di percepire lo stipendio completo.*

Numero chiuso in redazione gennaio 2012.

Hanno collaborato a questo numero: Giuliana Bagliani, Massimo Quintiliani, Rino di Meglio, Ezio Toffano.