

## Il panettone avvelenato

Ormai come categoria siamo assuefatti e rassegnati ad incassare le innumerevoli "porcate", bocconi amari che i vari Governi di turno, pur di colori differenti, ci costringono ad ingoiare, in spregio ai proclami trionfali che suonano come una beffa oltre il danno; ma quella

riservataci come "pacco" festivo a ridosso del capodanno le ha superate tutte! Eh, sì! La **Nota Ministeriale n. 157 del 27 dicembre** scorso ci ha confezionato proprio un scherzetto non da poco: obbligare tutti coloro che hanno percepito lo scatto nel 2013 (relativo

al 2012 in ritardo di un anno a causa del blocco della carriera), alla restituzione ratealizzata e forzata dell'incremento stipendiale già regolarmente e legittimamente percepito, circa 150 € in meno in busta paga a partire dallo stipendio di gennaio 2014. La notizia, appena trapelata, aveva connotazioni che possiamo definire fra il paradossale e il surreale, tali da farla apparire come una bufala da Capodanno. È buffo, riusciamo ancora a sorprenderci di quello che succede in un'Italia in cui tutto ciò che può tornarci a svantaggio è tanto più possibile quanto incredibile! Né è valsa l'intercessione del Ministro Carrozza presso il Ministro Saccomanni il quale le ha rifilato uno sberleffo, dichiarando che il prelievo forzato era "atto dovuto". Tempestiva è stata l'azione sindacale, la Gilda degli Insegnanti ha proclamato immediatamente lo stato di agitazione



che prelude alla proclamazione di uno sciopero; fortunatamente le ragioni della protesta sono state recepite dal mondo politico e i capi gruppo di vari partiti si sono fatti portatori dell'istanza degli insegnanti. A conclusione del Consiglio dei Ministri tenutosi lo

scorso 8 gennaio, il Presidente Letta ha annunciato il dietro front del Governo, subito battuto dalle varie agenzie di stampa: **"Nessun prelievo in busta paga"**. Il Coordinatore nazionale della Gilda, Rino Di Meglio, dopo aver espresso soddisfazione per l'impegno preso dal Go-

verno, ha comunque rilanciato rispetto alla necessità dell'immediata pubblicazione dell'atto di indirizzo, procedura formale, con cui il Governo si impegna a **restituire subito anche il gradone relativo al 2012**. L'atto giuridico è indispensabile per porre fine alla bagarre e soprattutto per onorare gli impegni assunti con gli accordi precedenti, altrimenti sarà sciopero e mobilitazione generale.

Sembra quindi essere rientrato l'allarme per quello che aveva tutta l'aria di annunciarsi come il "furto di Capodanno" che intanto ci ha guastato il panettone! Rimane in bocca anche il sapore amaro dell'ennesimo tentato oltraggio alla categoria.

**Michela Gallina**

Di seguito pubblichiamo una scheda esplicativa di quanto avvenuto.

## Scatti stipendiali

### chi sarebbe stato danneggiato



Il Dipartimento previdenza e pensioni della Gilda indica quelli che sarebbero stati interessati al blocco degli scatti e chi sarebbe rimasto escluso.

Il MEF con la nota n. 157 pubblicata il 27/12/2013 ha comunicato che l'art. 1 del DPR 122/2013 dispone, tra l'altro, la proroga fino al 31/12/2013 del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per il personale del Comparto Scuola; in precedenza il blocco era previsto fino al 2012. L'anno 2013, pertanto, non è utile per la maturazione del passaggio di fascia.

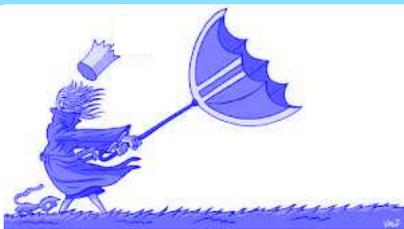
Il Dipartimento previdenza e pensioni della Gilda chiarisce che tale blocco non avrebbe interessato coloro che, grazie al recupero dell'utilità del 2011, hanno matu-

(Continua a pagina 2)

### SOMMARIO

- Pag. 2 - PAS: attivarli subito per infanzia e primaria
  - La retribuzione del sabato e della domenica
- Pag. 3 - Speciale pensioni 2014
- Pag. 5 - Aspettativa
  - Ferie e reperibilità
- Pag. 6 - Offese e minacce agli insegnanti
- Pag. 7 - Prendi due e paghi zero!
  - Iscrizioni 2014/2015
- Pag. 8 - Quesitario

## Scatti stipendiali



(Continua da pagina 1)

rato il diritto del passaggio alla successiva classe stipendiale con decorrenza 1/1/2013. Il blocco avrebbe colpito invece il personale della scuola che ha maturato il diritto al passaggio in data posteriore all'1/1/2013.

La nota del MEF ha precisato che, per effetto della citata disposizione, i passaggi effettuati dopo l'1/1/2013 sono stati revocati. Il personale interessato sarebbe stato pertanto riportato alla posizione stipendiale precedente e contemporaneamente avrebbero subito una ritenuta mensile fino a € 150, cioè l'ammontare degli aumenti percepiti nei periodi in cui è stato attribuito lo scatto di stipendio. Per il personale docente le date di passaggio di gradone interessate erano l'1/5/2013 e l'1/9/2013.

L'intervento del MEF per il recupero degli aumenti già erogati è apparso frettoloso e inopportuno; infatti, come è noto a tutti, è in fase di definizione l'accordo per il ripristino dell'utilità del 2012. Di conseguenza, quando sarà sbloccato il 2012, il personale al quale si sarebbe chiesta la restituzione della differenza stipendiale avrebbe avuto diritto al pagamento delle stesse somme mensili a partire dal 2012 e a quanto nel frattempo sarebbe stato restituito tramite le trattenute mensili.

*Rosario Cutrupia*



## PAS: ATTIVARLI SUBITO PER INFANZIA E PRIMARIA!

**I**l ministro Carrozza è intervenuto affinché le università attivino subito i PAS (Percorsi Abilitanti Speciali) per le scuole dell'infanzia e primaria. I docenti a tempo determinato e laureati in attesa di abilitazione dell'infanzia e primaria potranno accedere ai prossimi concorsi.

"Permane un elemento di gravità - afferma la Fgu-Gilda - in quanto la **nota ministeriale 13190 del 6 dicembre** scorso **nega il valore abilitante al diploma magistrale conseguito prima dell'anno scolastico 2001/2002**, costringendo questi insegnanti a frequentare i PAS. Per questo - conclude il sindacato - chiediamo con forza al Miur di rivedere la nota e di assegnare valore abilitante al diploma magistrale conseguito prima dell'a.s. 2001/2002".

*(da un comunicato della Fgu-Gilda)*



## La retribuzione del sabato e della domenica

**I**n base a quanto chiarito da una Circolare dell'ARAN, prot. n 5922 del 22.02.2012, dall'art. 2109, comma 1 del Codice Civile e dall'art. 40 del CCNL scuola vigente in cui al co 2 leggiamo: "*Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1 del Codice civile.*" Dal combinato disposto delle tre norme deriva sia il diritto del lavoratore ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica, sia il diritto alla retribuzione, come conseguenza naturale del riconoscimento degli effetti giuridici di un periodo di servizio per il quale il lavoratore ha stipulato un contratto. Nel caso in cui il docente supplente abbia svolto tutto l'orario settimanale proprio dell'ordine di scuola in cui è stato impegnato, anche se in istituti diversi, va retribuita non solo la giornata festiva della domenica, ma anche la giornata del sabato, ancorché non lavorativa a carico dell'ultima scuola in cui ha prestato servizio.



M.G.

# SPECIALE PENSIONI 2014

a cura di Rosario Cutrupia

**I**l termine di scadenza per la presentazione delle domande è stato fissato per il 7 febbraio 2014.

Il Miur ha emanato il **decreto n. 1058 del 23 dicembre 2013 e la nota prot. n. 2855** (di pari data), relativi alle cessazioni dal servizio del personale della scuola a far data dal 1 settembre 2014.

Il termine ultimo per la presentazione, da parte del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola, delle domande - **di collocamento a riposo per compimento del limite massimo di servizio;**

- **di dimissioni volontarie dal servizio;**

- **di trattenimento in servizio**, oltre il raggiungimento del limite di età a valere, per gli effetti, dal 1° settembre 2014;

- nonché per la **eventuale revoca** di tali domande, è fissato a venerdì 7 febbraio 2014.

Il termine del 7 febbraio 2014 deve essere osservato anche da coloro che, avendo diritto alla cessazione per aver raggiunto la "quota" 96 entro il 31 dicembre 2011 e non avendo compiuto ancora i 65 anni di età chiedono la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con contestuale attribuzione del trattamento pensionistico. La medesima possibilità sussiste per coloro che hanno i requisiti per la **pensione anticipata** (41 anni e 6 mesi per le donne e 42 anni e 6 mesi per gli uomini) e non hanno ancora conseguito i requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia.

Le domande di cessazione dal servizio e le revoche delle stesse devono essere presentate esclusivamente con la **procedura web POLIS "istanze on line"**, disponibile nel sito internet del Ministero ([www.istruzione.it](http://www.istruzione.it)).

Le domande di pensione dovranno essere inviate direttamente all'Ente Previdenziale (INPS, gestione ex INPDAP), esclusivamente attraverso le seguenti modalità:

- presentazione della domanda online, accedendo al sito dell'Istituto, previa registrazione;

- presentazione della domanda tramite Contact Center Integrato (n.

803164);

- presentazione telematica della domanda attraverso l'assistenza gratuita del Patronato.

Tali modalità saranno le uniche ritenute valide ai fini dell'accesso alla prestazione pensionistica. Si evidenzia che la domanda presentata in forma diversa da quella telematica non sarà procedibile fino a quando il ri-

chiedente non provveda a trasmetterla con le modalità sopra indicate.

Ricordiamo che presso ogni sede Gilda i colleghi potranno ricevere consulenza ed assistenza specifica.

(da un comunicato stampa Gilda degli Insegnanti)

(Continua a pag.4)

TIPO DI CESSAZIONE	REQUISITI PER LA PENSIONE
<p><b>PER ANZIANITA'</b> (normativa previgente la riforma Fornero)</p> <p>Personale che ha maturato la "QUOTA 96", senza arrotondamenti, entro il 31/12/2011.</p>	<p>Entro il <b>31/12/2011</b>: raggiungere la quota 96</p> <p><b>-35 anni</b> di contribuzione e <b>61 anni di età</b></p> <p>- <b>36 anni</b> di contribuzione e <b>60 di età</b>.</p> <p>A condizione che sommando i mesi e i giorni eccedenti i suddetti requisiti minimi si raggiunga la "quota 96".</p>
<p><b>PENSIONE ANTICIPATA INDIPENDENTEMENTE DALL'ETÀ</b></p> <p><b>Uomini: 42 anni e 6 mesi</b> di anzianità contributiva</p> <p><b>Donne: 41 anni e 6 mesi</b> di anzianità contributiva</p>	<p>Anzianità contributiva da considerare al <b>31/12/2014</b></p> <p>In specifiche condizioni e qualora l'età sia inferiore a 62 anni, è prevista una riduzione dell'importo della pensione.</p>
<p><b>PER VECCHIAIA</b></p> <p>Personale con <b>66 anni e 3 mesi</b> di età considerati al 31/12/2014.</p>	<p><b>Almeno anni 20</b> di contributi, oppure <b>almeno anni 15</b> per il personale in servizio prima dell'1/1/1993.</p> <p>Requisito contributivo da considerare al 31/12/2014</p>
<p><b>PERSONALE FEMMINILE CON "OPZIONE CONTRIBUTIVA"</b></p> <p><b>Donne con almeno 57 anni e 3 mesi</b> di età congiunti ad almeno <b>35 di contributi</b>.</p>	<p><b>Almeno 35</b> anni di contribuzione, congiunti ad <b>almeno 57 anni e 3 mesi</b> di età. Entrambi i requisiti raggiunti entro il 31/12/2013.</p> <p>L'importo della pensione è ridotto in misura considerevole</p>

## Requisiti per il diritto a pensione dal 1° settembre 2014

**P**uò accedere al trattamento di pensione con decorrenza 1° settembre 2014:

- Il personale che entro il 31/12/2011 possedeva i requisiti previsti dalle norme vigenti fino a tale data.
- Il personale che entro il 31/12/2014 maturerà i requisiti previsti dalla riforma in vigore dall'1/1/2012.
- Il personale femminile che entro il 31/12/2013 ha un'età non inferiore a 57 anni e 3 mesi congiunti ad una contribuzione pari o superiore a 35 anni, a condizione che opti per il sistema di calcolo interamente contributivo.
- Il personale docente che, ai sensi del comma 20-bis dell'art. 14 della Legge 135/2012, si trova nelle condizioni di esubero provinciale per l'anno scolastico 2013-2014 e che non può essere utilizzato secondo i criteri stabiliti dal comma 17 - lett. a), b) e c) - dello stesso art. 14; a condizione che abbia maturato entro il 31/8/2012 i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione previsti dalle norme vigenti prima dell'attuale riforma Fornero.

**1. La disciplina previgente alla riforma Fornero** interessa coloro che, **entro il 31/12/2011**, hanno maturato i seguenti requisiti:

**PENSIONE DI VECCHIAIA:** 65 anni di età per gli uomini e 61 anni per le donne (quelle nate prima dell'1/1/1951); 20 anni di contribuzione (minimo 15 anni per il personale in servizio anteriormente all'1/1/1993).

**PENSIONE DI ANZIANITA':** almeno 60 anni di età e 35 anni di contribuzione; inoltre, è indispensabile anche il raggiungimento della "**quota 96**" (età più anzianità) senza alcun arrotondamento. L'ulteriore anno necessario per raggiungere la quota 96 può essere ottenuto sommando ulteriori frazioni di età e contribuzione posseduti che eccedono i requisiti minimi di età e anzianità. Per esempio: 60 anni di età e 36 di contributi oppure 61 anni di età e 35 di contributi; ma anche 60 anni 4 mesi e 22 giorni di età e non meno di 35 anni 7 mesi e 8 giorni di contributi.

**PENSIONE DI ANZIANITA':** almeno **40 anni di contribuzione** senza limiti di età.

Coloro che hanno maturato questi requisiti avrebbero potuto accedere alla pensione con decorrenza 1/9/2011. Pertanto, tali dipendenti, se ancora in servizio, mantengono il diritto di accesso al trattamento di pensione secondo le precedenti norme; e si applicherà anche il calcolo con il metodo contributivo per le anzianità maturate a decorrere dall'1/1/2012.

**2. Dopo la Riforma Fornero** per il personale che non rientra nelle fattispecie sopra descritte, ma che raggiungerà i **requisiti entro il 31/12/2014**, le regole sono le seguenti:

**PENSIONE DI VECCHIAIA:** 66 anni e 3 mesi di età per gli uomini e con almeno 20 anni di contribuzione (15 anni per il personale in servizio prima dell'1/1/1993).

**PENSIONE ANTICIPATA:** 41 anni e 6 mesi di anzianità contributiva per le donne, 42 anni e 6 mesi per gli uomini.

**3.** Le lavoratrici che maturano almeno **35 anni di contributi e hanno almeno 57 anni e 3 mesi di età** (requisito anagrafico da adeguarsi, dall'1/1/2013, agli incrementi della speranza di vita) acquisiscono il diritto alla pensione optando per il sistema di **calcolo totalmente contributivo**.

Se i requisiti minimi sono maturati dopo il 31/12/2011, per queste lavoratrici, il trattamento economico medesimo decorre 12 mesi dopo; in questo caso, infatti, rimane in vigore la "finestra mobile". Conseguentemente, il diritto al trattamento di pensione decorre dall'1/9/2013 se i requisiti sono maturati entro il 31/12/2012. Per questo tipo di pensione, il pagamento dell'indennità di buonuscita avverrà dopo 24 mesi la cessazione dal servizio.

**4.** Le norme in vigore prima della riforma Fornero riguardano anche i docenti che si trovano nelle condizioni di esubero, non possono essere utilizzati in modo proficuo e sono in possesso al 31/8/2012 dei previgenti requisiti.

## PENSIONE E SERVIZIO A PART-TIME

**C**oloro che entro il 31/12/2011 hanno maturato i requisiti per accedere al trattamento pensionistico di anzianità con la quota 96, e non hanno nel frattempo acquisito il diritto alla pensione di vecchiaia (65 anni di età) o di massima anzianità contributiva (40 anni di contributi) previsti dalla normativa previgente, possono chiedere, in alternativa alla cessazione dal servizio, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con contestuale attribuzione del trattamento pensionistico (pensione più part-time). La richiesta deve essere formulata con unica istanza mediante la procedura "istanze on line"; in essa gli interessati devono esprimere l'opzione per la cessazione dal servizio, ovvero per la permanenza a tempo pieno, nel caso non fosse possibile la concessione del part-time.



## DOMANDE DI CESSAZIONE DAL SERVIZIO, DI TRATTENIMENTO IN SERVIZIO, DI PENSIONE

**P**er la presentazione delle domande di cessazione dal servizio con diritto al trattamento di pensione, di trattenimento in servizio e per le eventuali revoche delle stesse, i termini sono fissati dal MIUR ed emanati tramite circolare nel periodo dicembre - gennaio di ogni anno scolastico.

Le istanze di **CESSAZIONE DAL SERVIZIO** si presentano esclusivamente mediante la procedura POLIS

(Continua a pagina 5)

(Continua da pagina 4)

“istanze on line”, disponibile nel sito internet del MIUR.

Il personale della province di Trento Bolzano ed Aosta, presenta le domande in formato cartaceo direttamente alla sede scolastica di servizio o titolarità.

Le domande di **TRATTENIMENTO IN SERVIZIO** continuano ad essere presentate in forma cartacea.

Le domande di **PENSIONE** devono essere inviate direttamente all'INPS – gestione ex INPDAP, mediante:

- compilazione della domanda e trasmissione telematica attraverso l'assistenza gratuita di un Patronato;

- compilazione della domanda “on-line” accedendo al sito dell'INPS – gestione ex INPDAP, previa registrazione.

Tali procedure sono le uniche ritenute valide ai fini dell'accesso alla prestazione pensionistica.



## Forse non sai che...

### L'invalidità civile anticipa il pensionamento

L'invalidità civile, nel settore pubblico, consente di anticipare il pensionamento:

1. nel caso di **lavoratori non vedenti**, l'età richiesta per la vecchiaia è di 50 anni per le donne e 55 per gli uomini;
2. **per i sordomuti** i requisiti salgono rispettivamente a 55 anni per le donne e 60 per gli uomini;
3. per tutti gli altri casi, se la **percentuale di invalidità è pari o superiore al 74%**, si ha diritto a due mesi in più di contribuzione figurativa per ogni anno lavorato dal riconoscimento dell'invalidità, con un massimo di 5 anni.



# ASPETTATIVA

## PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI LAVORO, PERSONALI E DI STUDIO

L'art. 18 del CCNL vigente disciplina l'Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio di cui possono fruire i dipendenti della scuola con la consapevolezza che la stessa però interrompe: stipendio, contributi (e quindi ha ricaduta sulla pensione e liquidazione) e carriera.

Generalmente questo tipo di istanza viene presentata quando il docente ha già consumato i possibili permessi retribuiti e le ferie ed ha la necessità, per validi motivi rispetto ai quali sarà tenuto a presentare autocertificazione, di assentarsi dal lavoro. L'aspettativa è disciplinata anche dagli art. 69 e 70 del T.U. del 1957. In particolare l'art. 69 così recita:

*"L'impiegato che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia deve presentare motivata domanda al capo del servizio (dirigente scolastico).*

*L'amministrazione deve provvedere sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta.*

*L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio.*

*Il periodo di aspettativa non può eccedere la durata di un anno. L'impiegato non ha diritto ad alcun assegno.*

*Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza."*

Esiste quindi discrezionalità da parte del dirigente rispetto alla concessione o meno dell'aspettativa. Chi, essendo insegnante di ruolo si trovasse nella necessità di fruire di un periodo di sospensione della propria attività senza incorrere nell'incognita rappresentata dalla discrezionalità del capo d'istituto, può ricorrere all'altro istituto contrattuale dell'"ANNO SABBATICO", disciplinato dall'art. 26 co. 14 della Legge 448 del 1998. L'anno sabbatico, **non frazionabile ma richiedibile in unica soluzione, spetta di diritto ogni 10 anni, non necessita di motivazioni particolari, non è soggetto a discrezionalità e va fruito continuativamente all'interno di un unico anno scolastico per la durata massima di un anno.** Non sono specificati i tempi di preavviso per l'attribuzione, né quelli di accoglimento da parte dell'amministrazione, pertanto se la Contrattazione integrativa d'istituto non fornisce informazioni più precise al riguardo, consigliamo di presentare la domanda con 15 giorni di anticipo (come per la fruizione del congedo parentale) e considerare poi la regola del silenzio assenso in caso di mancata risposta da parte del dirigente.

Michela Gallina

## Ferie e reperibilità

### Si pronuncia la Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 27057 del 3 dicembre scorso, ha affermato che il dipendente pubblico non è tenuto, salvo patti contrari, ad essere reperibile durante il godimento delle ferie. La sentenza riconosce il diritto del datore di lavoro a modificare il piano di ferie per esigenze lavorative e l'obbligo a comunicarlo con congruo anticipo prima del godimento del periodo stesso.

Il pronunciamento è avvenuto a seguito del licenziamento di un dipendente pubblico non rientrato dal periodo di ferie, nonostante l'ordine impartitogli dal suo datore. Le disposizioni contrattuali, simili a quelle del contratto del comparto scuola, non consentono al datore di assumere discrezionalità totale, quindi di interrompere il periodo di ferie se già in godimento.



# OFFESE E MINACCE AGLI INSEGNANTI



In questi ultimi anni sono purtroppo aumentati gli episodi di aggressività verbale e di minacce da parte di alcuni genitori nei confronti degli insegnanti; vari colleghi si sono rivolti al sindacato per chiedere consigli su come tutelarsi rispetto a queste situazioni. Fermo restando che probabilmente anche tali eventi non sono che il riflesso di un clima di tensione e malcontento dilagante e generale, riteniamo che siano da arginare in quanto rischiano di incidere sullo stato di incertezza, intimidazione e mortificazione che già sta coinvolgendo la categoria.

A tal proposito abbiamo ritenuto utile pubblicare di seguito una scheda tecnica gentilmente messa a disposizione dal collega Salvatore Pizzo della Gilda di Parma. Raccomandiamo ai colleghi che fossero vittime di minacce, di rivolgersi presso le nostre sedi provinciali per richiedere assistenza.

**M. G.**



## SCHEDA TECNICA

A CURA DI SALVATORE PIZZO



Stando tenendo banco in questi giorni il dibattito relativo alla querela presentata da un docente di una scuola pubblica nei confronti di un genitore che, stando alle cronache, qualificandosi come appartenente alle forze dell'ordine avrebbe espresso frasi minacciose nei confronti dell'insegnante.

Siccome sarebbero arrivate le scuse da parte del genitore, è stato richiesto di ritirare la querela, ma questo atto potrebbe non bastare ad estinguere le eventuali responsabilità penalmente perseguibili e che la Procura della Repubblica potrebbe lo stesso ravvisare. Inoltre va ricordato che, **essendo il docente un pubblico ufficiale**, in tale qualità in certi casi **ha l'obbligo di denuncia e non la facoltà di querelare**, così disciplina l'Art. 361 del Codice Penale: "*Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516. (...) Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa*".

E' su questo ultimo punto che sorge l'equivoco, esistono reati perseguibili d'ufficio e il ritiro della querela, come detto, potrebbe non bastare. Un esempio è l'art. 341 bis del Codice Penale (Oltraggio a pubblico Ufficiale), anche se in questo caso una scappatoia c'è: per estinguere l'eventuale contestazione, il presunto reo dovrebbe versare un risarcimento al docente e all'amministrazione di appartenenza. Così recita la norma:

*"Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico e in presenza di più persone, offende l'onore ed il prestigio di un pubblico ufficiale mentre compie un atto d'ufficio ed a causa o nell'esercizio delle sue funzioni è punito con la reclusione fino a tre anni. La pena è aumentata se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato. Se la verità del fatto è provata o se per esso l'ufficiale a cui il fatto è attribuito è condannato dopo l'attribuzione del fatto medesimo, l'autore dell'offesa non è punibile. Ove l'imputato, prima del giudizio, abbia riparato interamente il danno, mediante risarcimento di esso sia nei confronti della persona offesa sia nei confronti dell'ente di appartenenza della medesima, il reato è estinto."*

L'altra ipotesi penalmente perseguibile, per la quale si procede d'ufficio e da tenere presente è quella prevista dall'art. 336 del Codice Penale (Violenza o minaccia a un pubblico ufficiale), che così stabilisce:

*"Chiunque usa violenza o minaccia a un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per costringerlo a fare un atto contrario ai propri doveri, o ad omettere un atto dell'ufficio o del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena prevista è la reclusione fino a tre anni, se il fatto è commesso per costringere alcuna delle persone anzidette a compiere un atto del proprio ufficio o servizio, o per influire, comunque, su di essa"*.

Sovente capita che in alcuni contesti viene messo in dubbio il fatto che il docente sia un pubblico ufficiale, ecco come si è espressa in merito la Cassazione penale, sez. III, l'11 febbraio 1992:

*"La qualità di pubblico ufficiale deve essere attribuita a tutti gli insegnanti di scuole statali, in quanto essi esercitano una funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e caratterizzata dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi attraverso atti autoritativi e certificativi (...)".*

**Salvatore Pizzo,**

cronista di giudiziaria - Coordinatore Gilda Unams Provincia di Parma

# PRENDI DUE E PAGHI ZERO!



Le innovazioni, prodotti dell'ingegno e del genio umano, possono essere brevettate e, se il prototipo risponde alle richieste del mercato, ci si può fare anche un bel guadagno. Dev'essere qualcosa di originale, funzionale, appetibile per chi lo considera valido per sé e per la sua azienda. Così, chi è interessato decide di comprare l'idea, con un'offerta più o meno congrua che sarà valutata dall'inventore. Un gran bel giro di soldi.

Come se non bastasse, esiste anche il reato di plagio per chi ruba un'idea brevettata: ci sono stati casi nella storia dei telefoni, ad esempio, che tutti noi ricordiamo. Per non parlare della merce "taroccata"!

Nella scuola questa garanzia non è prevista, anzi il nostro datore di lavoro, tramite i suoi sottoposti (i Dirigenti scolastici, ovvio) ci obbliga a trovare – per la "catena di smontaggio" dell'ignoranza – strategie, percorsi, forme organizzative che il nostro genio-docente è capace di ricercare (la famosa ricerca-azione), di formalizzare e di documentare nelle sue premesse, nella parte applicativa e in quella conclusiva, che deve constatare se si è trattato di una "buona pratica" o se la stessa si è rivelata solo mediocre o ininfluente.

Nel felice caso di un successo, se ne deve far partecipe il mondo scolastico intero, fino al MIUR ... escludendo che il singolo o il gruppo di docenti-innovatori possa averne l'esclusiva, il brevetto, fosse anche per pubblicarlo in un libro e guadagnarci su.

L'hanno pensata bella: finito il tempo della ricerca sull'Uomo da formare, di filosofie, pedagogie, teorie psicologiche e utopie varie, ora si chiede agli insegnanti stessi che – dal

"basso" – con una preparazione generale di base, una sensibilità particolare per capire le situazioni di una classe, magari anche in coordinamento con i colleghi, sappiano trovare "spontaneamente" alcune "buone pratiche".

## PRENDONO: 1) LA TUA BELLA IDEA + 2) LA TUA SPERIMENTAZIONE SUL CAMPO.... E PAGANO ZERO!

Così è scritto per quanto riguarda il problema dei BES e persino per le Indicazioni per il curricolo della scuola di primo grado: tutti chiamati ad offrire i prodotti migliori della nostra inventiva e del nostro pragmatismo.

Come evitare questo **indegno sfruttamento, che implica anche un aggravio burocratico notevole** in quanto ci si chiede di documentare percorsi didattici, metodologie accattivanti, strategie per l'inclusione e quant'altro?

**Una proposta GILDA:** ricordate alle vostre RSU e al Dirigente Scolastico che il Contratto Nazionale, già dal lontano 2006, **all'art. 88 – Indennità e compensi a carico del Fondo d'Istituto**, stabilisce al **comma 2, paragrafo a)** che va retribuito "IL PARITICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE "IN AULA" CONNESSO ALLE INNOVAZIONI E ALLA RICERCA DIDATTICA".

Finalmente – ma pochi se ne sono accorti – eravamo considerati alla

stregua del personale ATA, al quale poteva già essere riconosciuta "l'intensificazione delle prestazioni" e non soltanto ed esclusivamente il lavoro aggiuntivo! Anche noi, se lavoriamo in classe in modo personale e innovativo, una volta che il tutto è documentato nella Programmazione o nei Registri o in altro modo, possiamo beneficiare di un riconoscimento economico.

Invece di farvi compensare per incarichi aggiuntivi all'insegnamento, spesso ben lontani dal vostro principale lavoro, avete la possibilità di vedervi premiati proprio in quanto bravi docenti, impegnati con i vostri alunni, nelle materie curriculari che vi sono affidate e nel vostro consueto orario settimanale. La Gilda è sempre stata contraria al premio per l'aggiuntivo e il distacco sempre più evidente dalla didattica: in questi anni ci siamo accollati lavori di organizzazione e gestione generale della scuola in cui prestiamo servizio, spesso sostituendoci al Dirigente stesso o ad altro personale... senza però che ci sia una reciprocità, naturalmente: avete visto qualcuno che viene ad insegnare al vostro posto le frazioni o la storia di Carlo Magno?

**In conclusione: ricattate Dirigenti ed RSU: se non vi pagano.... trovate solo idee banali, scontate e di poco successo!**

Giuliana Bagliani

## Iscrizioni 2014/2015

Il 10 gennaio, con protocollo n. 206, è stata pubblicata la **Circolare Ministeriale n. 28/2014 sulle iscrizioni per le scuole di ogni ordine e grado**. Anche per il prossimo anno scolastico, è previsto che la registrazione sia effettuata on-line.

**Il termine di scadenza** per le iscrizioni alle scuole dell'infanzia, alle prime classi delle scuole del primo ciclo, alle prime classi del secondo ciclo, ivi comprese quelle relative ai percorsi di istruzione e formazione professionale erogati in regime di sussidiarietà integrativa e complementare dagli istituti professionali è **fissato al 28 febbraio 2014**. Le domande possono essere presentate **a partire dal giorno 3 febbraio 2014**, tenendo presente che le famiglie possono già avviare la fase della registrazione al portale delle iscrizioni on-line dal 27 gennaio.





# Quesitario

SAM-Notizie risponde



## Supplenza breve

Salve,  
sono una supplente della scuola primaria inserita nelle graduatorie d'istituto di terza fascia. Questa settimana ho lavorato lunedì con contratto su 24/24 presso l'I.C. X e da martedì presso l'I.C. Y, sempre con contratto su 24/24, ma al posto di due differenti docenti. Il contratto che mi è stato consegnato reca il venerdì come ultimo giorno di lavoro. Alla mia richiesta di veder riconosciuto il diritto al pagamento del sabato e della domenica, dato il completamento dell'orario settimanale, mi è stato risposto che ciò sarebbe potuto avvenire solo nel caso in cui la supplenza avesse avuto inizio lunedì e per lo stesso docente. Finora le altre scuole mi hanno sempre pagato il sabato e la domenica, mi chiedo, allora, se questa scuola sia nel torto o nella ragione e, nel caso fosse nel torto, come poter fare per vedere riconosciuti i miei diritti. Vi ringrazio per l'attenzione. Cordiali saluti

**Lorenza M.**

*Cara Lorenza,  
è previsto il pagamento della domenica se l'orario settimanale è stato completato e il servizio prestato, nel caso specifico di docente scuola primaria, per 24 ore settimanali. Per settimana lavorata per intero, si intende compreso il giorno libero previsto dall'orario (ecco perché la scuola ha risposto che sarebbe potuto avvenire solo nel caso in cui la supplenza avesse avuto inizio lunedì e per lo stesso docente). Nel caso specifico la retribuzione del sabato e della domenica si può pensare se la scuola, dove hai prestato servizio,*

*adotta la settimana corta o se il docente che hai sostituito gode del sabato libero.*

*Riepilogando: la norma prevede il diritto al pagamento della domenica quando il dipendente svolge servizio tutta la settimana a orario intero, a seconda dell'ordine di scuola e ciò anche se avviene in più scuole. Il sabato non è un diritto ma è pagato se il dipendente ha lavorato sempre per intero in scuole con settimana corta o il sabato è giorno libero del titolare.*

*Se la scuola non ha retribuito il sabato e la domenica è perché probabilmente la settimana non è stata lavorata per intero non essendo il sabato giornata libera del titolare.*

## Rimborsi ENAM

Salve sono un'insegnante di ruolo della scuola primaria, anni fa avevo presentato richiesta di rimborso delle spese mediche all'ENAM, ora che l'ente è stato soppresso che possibilità ho di chiedere un contributo ed eventualmente a chi?

Grazie per una risposta.

**Lorena F.**

*Cara Lorena,  
la possibilità di chiedere ed ottenere rimborso esiste ancora inoltrando domanda alla sede provinciale dell'INPS, ex-ENAM. Da luglio 2013 però è possibile effettuare l'inoltro solo in modalità on-line. Nel sito puoi trovare i moduli e le istruzioni. Se la cifra è superiore ad una certa soglia, la richiesta va inoltrata direttamente a Roma, sempre on-line.*

## Permessi per lutto

Gentile redazione,  
sono un'insegnante della primaria, in ruolo da molti anni, al rientro dalle vacanze di Natale (il martedì) ho chiesto di poter fruire di un giorno di permesso per partecipare, il giorno successivo (mercoledì) ad un funerale. Il dirigente me l'ha negato perché mancavano i 3 giorni di preavviso come contemplato nella contrattazione integrativa d'istituto, ma come potevo dare il preavviso durante la domenica o il giorno dell'Epifania? I lutti non sono certo "programmabili"! Secondo voi ha ragione il dirigente? Sono veramente disgustata da questi atteggiamenti burocratici.

Un cordiale saluto

**Sonia B.**

*Cara Sonia,  
se il funerale è di un parente entro il secondo grado, in base all'art. 15 comma 1 del CCNL ti spettano 3 giorni di permesso anche non continuativi e non soggetti alla discrezionalità del dirigente. Se si tratta invece di un conoscente, puoi ricorrere ad un permesso breve (art. 16), che però è soggetto a discrezionalità, oppure a permesso retribuito sempre ex art. 15 comma 2. Per l'inoltro è richiesto un preavviso tranne nei casi di emergenza e la morte è proprio, come dici tu, un evento non programmabile, quindi ritengo che il tuo dirigente non si sia comportato correttamente. A questo punto limitati a "comunicargli" che fruirai del giorno di permesso retribuito che ti spetta in base al contratto.*

Hanno collaborato a questo numero: Giuliana Bagliani, Paola Coletti, Rosario Cutrupia e Salvatore Pizzo