### CONTRATTO SCUOLA: LO STATO DELL'ARTE



Il coordinatore nazionale Rino Di Meglio sta denunciando da mesi la vergognosa situazione che vede, per i dipendenti della scuola, un contratto scaduto da ormai tre anni e mezzo, quando già si sa che le retribuzioni degli insegnanti sono fra le più basse d'Europa, inutile ricordare questo triste primato. La situazione appare tanto più mortificante quanto più in contrasto con i pomposi enunciati propagandistici del governo rispetto alla scuola e alla necessità di valorizzare i docenti.

La Gilda degli Insegnanti chiede un contratto che recuperi il divario retributivo con il resto del pubblico impiego. In merito alla parte economica, riferendosi all'entità degli aumenti stipendiali, Di Meglio ha sottolineato che negli anni sono stati fatti passi indietro invece che avanti: infatti applicando la logica degli incrementi definiti in percentuale, chi aveva retribuzioni maggiori ha percepito di più in busta paga e chi aveva retribuzioni più basse è diventato ancora più povero. Adesso la forbice tra chi lavora nel comparto istruzione e gli altri dipendenti pubblici è diventata inaccettabile e la scarsità di risorse a disposizione dichiarate, per il prossimo contratto, non lascia intravvedere scenari ottimistici. Si parla infatti di 87 € lordi medi a cui vanno tolti 24 € di lordo stato. l'11 % di IRPEF per quindi arrivare a 40 € medi netti di aumento che non riuscirebbero nemmeno a compensare l'inflazione, ormai collocata al 6 %.

Nonostante questo sfregio, il ministro Bianchi pretenderebbe di introdurre nuovi obblighi per i docenti: la formazione anche finalizzata all'incentivazione economica di progressione di carriera, quindi con un aumento del carico di lavoro. Purtroppo dobbiamo constatare come non si punti mai a valorizzare l'insegnamento in sé, il lavoro in classe ma acquisti sempre maggiore visi-

bilità e considerazione il "fare altro".

Non si capisce neppure il motivo per il quale l'istruzione debba essere considerata la cenerentola del settore pubblico, l'atteggiamento di scarsa considerazione nei confronti della cultura e dell'educazione che dovrebbero invece essere il fulcro del paese, è molto preoccupante, i governi che alimentano indifferenza o, peggio, disprezzo verso l'istruzione non promettono nulla di buono, come diceva Calvino:

"Un paese che distrugge la sua scuola non lo fa mai solo per soldi, perché le

(Continua a pag 2)

### Sommario

Le RSU nella scuola:
compiti e obiettivi3
Adempimenti dell'anno di prova e di
formazione Docenti neo immessi 3
Carta del docente4
Gli organici scolastici tra i numeri del
presente e le incertezze del futuro 4
La previdenza complementare:
il Fondo Espero5
L'attività motoria nella
scuola primaria 6
Impegni di giugno e settembre7
Pillole di contratto7
Green pass a scuola da obbligo a!8
QUESITARIO8

# RECLUTAMENTO E FORMAZIONE: un pesante fardello

Il Decreto Reclutamento mette in ginocchio la scuola. In nome del PNRR si tagliano migliaia di cattedre e si inventa un nuovo carrozzone: la Scuola di Alta Formazione

Dopo la Buona Scuola pensavamo di averle viste tutte, ma la proposta renziana era niente al cospetto della virulenza del D.L. 36/2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)". Il provvedimento, in queste ore al vaglio delle Commissioni riunite Affari Costituzionali e Istruzione Pubblica del Senato, ha colto di sorpresa non solo le sigle sindacali e il mondo della scuola, ma persino le forze politiche e parlamentari che si sono viste esautorare di quel briciolo di rappresentatività rimasta in vigore ormai solo sulla carta. Qualche buontempone addirittura ritiene che lo stesso ministro dell'Istruzione Bianchi ne sia venuto a conoscenza solo all'ultimo momento e che il dicastero di viale Trastevere sia di fatto commissariato dalla troika europea. Questo per quanto concerne il metodo.

Il decreto dunque ha rappresentato l'ennesima invasione in campo contrattuale da parte del Governo, scavalcando sindacati e Parlamento, imponendo delle modifiche del contratto di lavoro unilaterali che prevedono ulteriori carichi di lavoro senza riconoscimento economico, farraginosi percorsi di reclutamento, assurdi meccanismi di progressione carriera meritocratica che hanno il solo scopo di foraggiare corsi alle "scuole di alta formazione". Nel merito infatti il famigerato D.L. 36 non è solo un pasticcio, è uno tsunami che, qualora andasse in porto così com'è, modificherebbe pesantemente il percorso di reclutamento nonché il perimetro contrattuale relativo all'ambito della formazione degli insegnanti. La legge prevede un sistema di reclutamento strutturato in tre step con:

un percorso abilitante con acquisizione di 60 CFU e prova finale;

(Continua a pag 2)

(Continua da pag 1)

- · un concorso pubblico;
- un periodo di prova annuale in servizio.

Si tratta di un percorso ad ostacoli lunghissimo, che a fronte del misero salario iniziale riservato ai docenti, potrebbe scoraggiare anche i più motivati ad intraprendere la professione.

La formazione degli insegnanti, invece, dovrebbe essere affidata ad una fantomatica Scuola di alta formazione insieme ad Invalsi e Indire, organismi attualmente sull'orlo del fallimento. Il governo si giustifica dietro ai fondi del PNRR, giustificazione sconfessata visto che dei circa 800 milioni di euro necessari per attuare la legge solo poco più di 20 derivano dalle nuove risorse stanziate dall'Europa. Il grosso sarà ricavato dai tagli agli organici (oltre 11mila cattedre in meno) e alla carta docenti. Purtroppo, nonostante lo stato di agitazione della categoria, culminato con lo sciopero dello scorso 30 maggio, quando ha incrociato le braccia circa il 20% del personale, le speranze di approvare emendamenti tesi a migliorare le previsioni normative del testo sono davvero appese al lumicino. La politica appare rassegnata ai diktat del governo e tutti sembrano mirare alla salvaguardia del proprio scranno parlamentare per i pochi mesi che restano alla fine della legislatura.

E' necessario sottolineare come l'imposizione di una formazione cancellerebbe la possibilità di una libera scelta del docente e potrebbe incrinarne pericolosamente la funzione, funzione garantita dalla stessa Costituzione Italiana che, all'art. 33 ne consacra la libertà di insegnamento quale caposaldo di democrazia e di confronto pluralistico all'interno dello Stato. Imporre la formazione coatta ai docenti per consentire loro di raggiungere una retribuzione adeguata è un atteggiamento fortemente mortificante, come se finora non si fossero meritati una valorizzazione sul piano professionale.

Inoltre appare fin troppo evidente, da parte del governo, l'intento primario di foraggiare Università ed altri istituti formativi anziché di valorizzare una categoria fin troppo bistrattata da innumerevoli, continue, dannose ed unilaterali riforme che la affliggono da una ventina d'anni.

In buona sintesi siamo di fronte ad un ulteriore passo nella deriva verticistica che sta comprimendo sempre più la democrazia nella gestione della scuola, luogo che dovrebbe esserne la culla e invece si sta trasformando sempre più in un grigio ufficio in cui i docenti, anziché essere considerati dei professionisti, sono sempre più relegati al ruolo di meri esecutori impiegatizi.

Cesario Oliva e Michela Gallina

(Continua da pag 1)

risorse mancano o i costi sono eccessivi. Un paese che demolisce l'istruzione è già governato da quelli che dalla diffusione del sapere hanno solo da perdere"

Non si tratta comunque semplicemente di riconoscimento economico, anche se sappiamo come il prestigio di una categoria,

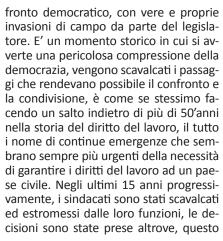
all'interno di una società che dà molto valore alla ricchezza, passi inevitabilmente attraverso una retribuzione importante. La richiesta forte, per il prossimo contratto riguarda la tutela della libertà di insegnamento, caposaldo imprescindibile di una professione che deve essere svincolata da condizionamenti di qualsiasi tipo, da mode didattiche e ideologie del momento, senza la quale verrebbero a mancare l'autonomia di pensiero e il pluralismo che costituiscono in se stessi l'essenza e il senso della professione e di quello che può essere offerto alle menti in formazione. La libertà di insegnamento sancita dall'art. 33 della Costituzione, ha



grosse implicazioni anche rispetto alla libertà di formazione dei docenti e sulla materia delle sanzioni, in attesa di definizione sul piano contrattuale. E' inconcepibile che nella scuola i procedimenti disciplinari siano gestiti da un'unica figura, quella del dirigente scolastico, che svolge la funzione di inquirente e giudice ed è contemporaneamente parte in causa. Anche i docenti hanno diritto a un giudice terzo e nel contratto questo semplice e lapalissiano principio deve essere pienamente chiarito ed attuato. Negli ultimi anni infatti i procedimenti disciplinari sono stati l'arma di ricatto in mano ai DS per bloccare il dissenso ed imporre, in maniera velata, lavoro aggiuntivo, strumenti dunque che nulla hanno a che fare con la promozione della qualità dell'insegnamento.

Di Meglio denuncia inoltre il perpetuarsi di incursioni improprie da parte del Governo sulle materie di competenza contrattuale, chiede quindi paletti in grado di arginare la deriva verticistica

in cui le regole di lavoro vengono cambiate continuamente, repentinamente e soprattutto unilateralmente dall'alto, evitando ogni forma di con-





gioco politico ha creato il discredito nei confronti del sindacato anziché nei confronti della politica autoritaria. Il rischio è che la categoria riversi la frustrazione verso il bersaglio sbagliato, quindi possa non reagire a tutela dell'esistenza delle organizzazioni sindacati, abboccando così al tranello politico e rinunciando ad avere associazioni che si battono per la tutela della professione o anche solo per la denuncia e smascheramento di politiche pericolose.

Altra piaga inarrestabile nel panorama scolastico è la burocrazia che sottrae tempo, energie e qualità al lavoro dei docenti costretti ad investire più ore nel giustificare quello che fanno di quante non ne passino ad insegnare, un'aberrazione tutta italiana. Sburocratizzare la scuola è un imperativo che non può più essere rinviato.

Su questi capisaldi si sono mossi gli interventi del coordinatore nazionale presso l'ARAN, purtroppo al momento, rispetto alle fasi che caratterizzano la contratta-

zione siamo giunti solo alla pubblicazione dell'atto di indirizzo, ad un primo incontro ai tavoli conclusosi con un nulla di fatto ed un rinvio al mese di luglio. Il ritardo si cumula al ritardo.

Michela Gallina

## LE RSU NELLA SCUOLA:

#### COMPITI E OBIETTIVI

Nel mese di aprile del 2022 si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le precedenti si erano svolte nel 2018, ma la pandemia ne ha causato lo slittamento di un anno. Secondo i dati pervenuti, la Federazione Gilda- Unams conferma la propria rappresentatività ottenendo l'8% dei voti. Il superamento della soglia di sbarramento fissata al 5%, dà diritto ai nostri rappresentanti a partecipare ai tavoli di contrattazione sia a livello nazionale che a livello di contrattazione integrativa di istituto. L'impegno profuso nei due mesi precedenti le elezioni, dai dirigenti sindacali territoriali, dalle RSU in carica e da coloro i quali hanno accettato la candidatura per la prima volta nelle nostre liste, ci consente di portare avanti il nostro progetto. Desideriamo esprimere un sincero ringraziamento a tutti, per essere riusciti a superare le grandi difficoltà dovute soprattutto alla pandemia, che nei mesi di febbraio e marzo hanno ostacolato le operazioni propedeutiche alla presentazione delle liste e la campagna elettorale. Di seguito andremo a delineare breve-



mente quali sono i compiti e le prerogative di coloro i quali ricopriranno questa carica nei prossimi tre anni.

Le RSU vengono elette da tutti i dipendenti della scuola assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato e l'elezione è considerata valida se vota almeno il 50% più uno dei lavoratori della scuola.

L'obiettivo di questo organismo sindacale è consentire un equilibrio dei poteri decisionali fra lavoratori e dirigente scolastico. La RSU, eletta dall'insieme del personale in servizio nella scuola, è un soggetto che si rapporta con il Dirigente Scolastico in modo paritario e si fa garante del funzionamento della scuola secondo le norme contrattuali, dalle quali non è assolutamente consentito derogare in peius. I lavoratori eletti acquisiscono il titolo di Dirigenti Sindacali, quindi sono loro riconosciuti tutti i diritti e la pari dignità nella trattativa col DS. Nel ruolo di interlocutori con il capo di istituto, i delegati RSU si occupano dell'applicazione e gestione dei criteri di ripartizione del Fondo d'istituto; dell'articolazione dell'orario di lavoro e dei criteri di applicazione delle norme per la tutela della sicurezza e prevenzione nel luogo di lavoro, attraverso gli strumenti della contrattazione e del confronto.

Le informazioni relative al piano delle attività che il Dirigente Scolastico deve predisporre in attuazione del PTOF, per il personale docente e per il personale ATA, vanno fornite alle RSU della scuola che hanno la possibilità di concordandare i

criteri di impiego del personale e i crite-

ri per la predisposizione del piano stesso delle attività, sia nell'ambito degli obblighi di servizio del personale, che nelle attività aggiuntive. È possibile contrattare le modalità di esercizio dei diritti sindacali e l'applicazione dei vari istituti contrattuali a tutela del personale. Questo organismo ha dunque una reale possibilità di realizzare, nel contesto dell'autonomia scolastica, un vero protagonismo di tutti i lavoratori nelle scelte organizzative e professionali che incidono nel lavoro quotidiano all'interno delle scuole.

Le RSU non esercitano alcuna interferenza con i compiti degli Organi collegiali, anzi, attraverso la loro azione è possibile stipulare un contratto, negoziato con il dirigente scolastico, che definisca tutti gli aspetti organizzativi e contrattuali derivanti dalle decisioni degli Organi collegiali. Il delegato RSU rappresenta le esigenze dei lavoratori ma non è un sindacalista di professione e ha responsabilità istituzionali nei confronti di tutto il personale dell'istituzione scolastica per questo, il suo compito principale è quello di mantenere una relazione costante con i propri rappresentati provinciali.

A tal proposito ricordiamo che i delegati RSU possono avvalersi della consulenza delle nostre strutture e della formazione e aggiornamento organizzati dalla FGU.

Viviana Iannelli

### ADEMPIMENTI DELL'ANNO DI PROVA E DI FORMAZIONE

### Docenti neo immessi

L'anno scolastico è quasi ormai al termine e i docenti neo immessi in ruolo sono alle prese con gli ultimi adempimenti per concludere l'anno di formazione e di prova. È necessario, in primo luogo, che il docente abbia svolto almeno centottanta giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno centoventi per le attività didattiche. In applicazione del D.M. n. 850 del 27/10/2015, è confermata la durata complessiva del percorso formativo in 50 ore di impegno, distribuite in attività formative in presenza basate su una didattica di tipo laboratoriale, in osservazione in classe, il peer to peer, e nella rielaborazione professionale, che si avvale degli strumenti del "bilancio di competenze", del "portfolio professionale" e del patto per lo sviluppo formativo, secondo i modelli



che sono forniti da INDIRE su supporto digitale on line. Nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche e la conclusione dell'anno scolastico, il Comitato di Valutazione, nella sua componente ridotta, è convocato dal Dirigente scolastico per procedere all'espressione del parere, obbligatorio ma non vincolante per il D.S.

I candidati presenti nella Prima Fascia delle GPS, cui è conferito l'incarico a tempo determinato ai fini dell'articolo 59, comma 4, del Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 (convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106), svolto il percorso annuale di formazione iniziale e prova, sostengono una prova disciplinare. Quest'ultima consiste in un colloquio di idoneità volto a verificare le competenze culturali e disciplinari, in relazione ai programmi di cui agli Allegati A

rispettivamente del D.M. 9 aprile 2019, n. 327 per la scuola dell'infanzia e primaria e del D.M. 20 aprile 2020, n. 201 per la scuola secondaria di primo e secondo grado. A tal fine, gli USR redigono il calendario

dei colloqui da concludersi entro il mese di luglio 2022 e l'elenco delle sedi e l'orario di svolgimento della prova è comunicato dagli stessi almeno dieci giorni prima della data di svolgimento con avviso pubblicato nei rispettivi albi e siti internet.

In caso di positiva valutazione del percorso annuale di formazione e prova e di giudizio positivo della prova disciplinare, il docente è assunto a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° settembre 2021, o, se successiva, dalla data di inizio del servizio, e confermato in ruolo nella medesima istituzione scolastica presso cui ha prestato servizio a tempo determinato. La negativa valutazione del percorso di formazione e prova comporta la reiterazione dell'anno di prova. Il giudizio negativo relativo alla prova disciplinare comporta la decadenza dalla procedura ed è preclusa la trasformazione a tempo indeterminato del contratto e il servizio prestato viene valutato quale incarico a tempo determinato.

Maria Orsola Pommella

# CARTA DEL DOCENTE

Come diramato sia nelle riviste scolastiche nazio-

nali che nei nostri siti, un sindacato interno alla federazione GILDA-U-NAMS ha promosso e vinto un ricorso dinanzi al Tar del Lazio e successivamente al Consiglio di Stato. Il ricorso ha sostenuto l'illegittima esclusione degli incaricati annuali di religione dal beneficio della "Carta docente" e ravvisato una violazione della Direttiva Comunitaria 1999/70/CE, dato che l'aggiornamento e la formazione costituiscono un diritto di tutti i docenti, tanto di quelli di ruolo quanto di quelli precari e l'incentivo economico riconosciuto dalla "Carta" è una condizione indispensabile per la piena realizzazione della professionalità docente.

Il Consiglio di Stato, con la sentenza n.1842/2022, ha riconosciuto le ragioni dei ricorrenti e quindi il diritto degli insegnanti di religione incaricati annuali, di ottenere la Carta docente (bonus 500 euro) poiché per la formazione in servizio non vi può essere una disparità di trattamento tra personale di ruolo e non di ruolo (cfr. artt.63 e 64 del CCNL del 29/11/2007).

Nel solco tracciato dalla sentenza del Consiglio di Stato, sarà possibile, per tutti gli insegnanti con incarico annuale (al 30 giugno o al 31 agosto) o per chi è entrato in ruolo a partire dall'a.s. 2015/16 (per le annualità rispetto alle quali non ha go-

duto del bonus), depositare un analogo ricorso dinanzi al Giudice del Lavoro del foro territoriale competente.

Si tratta di un risultato importante che contrasta la discriminazione economica a danno dei docenti precari, aderire al ricorso assume il significato di azione civile. Coloro che sono interessati all'azione

Coloro che sono interessati all'azione legale possono compilare preventivamente la diffida di seguito pubblicata ed inviarla con raccomandata e ricevu-

Al Ministero dell'Istruzione
V.le Trastevere, n.76/A
00153 ROMA

OGGETTO: Consiglio di Stato sentenza nr.1842 del 16.032022 – Atto di invito e diff	ida

Ciò in considerazione e nel rispetto degli artt. 3, 35 e 97 Cost. nonché degli artt. 63 e 64 del vigente CCNL del 29.011.2007 e s.m.i. del 19.04.2018, oltre che in applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70/CE, che vieta la discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili.

In effetti, l'interpretazione "costituzionalmente orientata" della sentenza, menzionata in ogget to, del Consiglio di Stato, vincola l'adito Ministero agli obblighi contrattuali rinvenienti dal d.lgs 165/2001 e dagli artt. 63 e 64 del successivo CCNI del 29.11.2007, in materia di modalità di ero gazione della formazione dei docenti nelle scuole di ogni ordine e grado.

Per l'effetto, ai sensi degli artt. 3, 35 e 97 Cost., degli artt. 63 e 64 del CCNL del 2007 e del d.lgs. n.165/2001, nonché della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70/CE, 32

#### INVITA E DIFFIDA

l'epigrafato Ministero ad adempiere alle citate disposizioni normative e costituzionali, come interpretate dalla sentenza nr.1842 del 16.03.2022 del Consiglio di Stato.

La presente vale ai fini di interrompere la prescrizione In difetto si adiranno le vie di legge ivi previste.

and the distribution of th

COGNOME NOME CODICE FISCALE

FIRMA

ta di ritorno al Ministero dell'Istruzione come indicato in intestazione. La diffida servirà solamente per bloccare la prescrizione del beneficio e per dimostrare che la richiesta non è stata evasa dal datore di lavoro, consentendo quindi il diritto all'impugnazione.

Per l'adesione al ricorso, gli interessati possono rivolgersi alle sedi provinciali.

Michela Gallina

### GLI ORGANICI SCOLASTICI TRA I NUMERI DEL PRESENTE E LE INCERTEZZE DEL FUTURO

Con il Decreto Interministeriale 90 dell'11/04/2022, il Mi-

nistero dell'Istruzione ha comunicato la consistenza degli organici del personale docente per l'a.s. 2022/23. Ad una prima lettura, emerge in maniera abbastanza chiara la sostanziale invarianza numerica rispetto allo scorso anno, con un totale di circa 620.000 posti comuni nell'organico triennale dell'autonomia, 50.000 posti comuni di potenziamento e 117.000 posti di sostegno, di cui circa 6.500 di potenziamento, per un totale di oltre 770.000 posti. Ciò che cambia rispetto allo scorso anno scolastico è la distribuzione interna dei posti individuati, che risente significativamente anche dell'introduzione dell'insegnamento di Educazione motoria per il quinto anno della Scuola primaria, per il quale la Tabella 1 allegata al DI 90 istituisce 2247 posti. Inoltre, sono stati destinati circa 9000 posti alle classi costituite in deroga ai parametri del DPR 81/09, dunque meno numerose rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente, in aree a svantaggio socio-economico o ad alto tasso di dispersione scolastica, ed è stato confermato l'aumento dei posti di sostegno per circa 11.000 unità previsto dalla Legge 178/2020. Tuttavia, il DI 90 ribadisce con insistenza che tali posti – Educazione motoria per la Primaria, posti per classi meno numerose e posti di sostegno – non rappresentano incrementi numerici effettivi rispetto agli organici dell'a.s. 2021/22 e sono istituiti, naturalmente, nei limiti delle 'risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente'. Pertanto, non si prevede né un aumento dei posti a disposizione né un incremento delle risorse economiche per gli organici scolastici rispetto a un anno fa: ciò significa che, a fronte degli incrementi individuati, vi è stato un equivalente taglio di posti in organico, distribuito tra le Scuole dei diversi ordini e gradi.

Sul mondo della scuola, inoltre, aleggia lo spettro di un'ulteriore tagliola, messa a punto nel famigerato DL 36/2022, (*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*), contro cui le OO.SS. della scuola hanno indetto uno sciopero nazionale unitario il 30/05 con annessa manifestazione a Roma. Il Decreto Legge, infatti, mette a punto – tra le altre cose – un complesso sistema di formazione per i docenti, finanziato attraverso una razionalizzazione degli organici a partire dall'a.s. 2026/27 e un taglio della 'carta docenti' a partire dal 2027/2028. Il

Governo, infatti, intende decurtare gli organici scolastici di 9.600 posti in cinque anni per finanziare un fondo di incentivazione per i docenti, destinatari di una retribuzione una tantum alla fine dei percorsi di formazione (di durata almeno annuale); la riduzione del budget per la 'carta', invece, sarà destinato al finanziamento dell'Alta Scuola di Formazione, cui sarà assegnato il compito di curare le diverse fasi della formazione del personale scolastico. Si tratta di un provvedimento che si intreccia profondamente alle riflessioni contenute nel PNRR sul tema della denatalità, uno dei problemi italiani più temuti anche dall'UE. Le strategie del Governo sono rivolte, da una parte, a un potenziamento delle politiche a favore della natalità - tra cui potenziamento di nidi e scuole dell'infanzia - ma, dall'altra, poggiano su stime severe di riduzione della popolazione scolastica, che potrebbero rappresentare l'occasione per un intervento strutturale sulle cosiddette 'classi pollaio' ma che, ad oggi, sembrerebbero soprattutto il pretesto per una riduzione degli organici dei docenti. Saranno i prossimi passaggi parlamentari a definire con maggiore precisione i contorni della scuola del futuro.

Giampaolo Canetti



### LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: il Fondo Espero

Si è conclusa, nello scorso maggio 2022, l'elezione dei Delegati al Consiglio di Amministrazione del Fondo Espero. Ringraziamo tutti gli iscritti al fondo che ci hanno sostenuto con il loro voto.

Per chi ancora non avesse deciso se iscriversi o meno, vale la pena spendere alcune parole per illustrare cosa sia e a cosa serva.

Le pensioni pubbliche (quelle dei dipendenti statali per intenderci) costituiscono un sistema "a ripartizione". Questo vuol diree che i contributi versati oggi dai lavoratori "attivi" vengono immediatamente utilizzati per finanziare i trattamenti da erogare a chi è in pensione, quindi ai lavoratori "non attivi".

Questo sistema non è immune da rischi di natura finanziaria legati principalmente a:

- 1. invecchiamento demografico del Paese (se i "giovani" pagano le pensioni dei "vecchi" ed i vecchi sono sempre di più, il sistema può andare in difficoltà);
- 2. eccessivo innalzamento della spesa pensionistica che incide fortemente sul bilancio degli Stati (in particolare l'Italia che già con un alto rapporto Deficit/Pil). Nel corso degli ultimi trent'anni il sistema è stato oggetto di varie riforme strutturali in particolare finalizzate a tre aspetti:
- il progressivo controllo della spesa pubblica per pensioni, per evitare che la stessa assumesse dimensioni troppo elevate rispetto al Prodotto Interno Lordo (PIL);
- l'istituzione di un sistema di previdenza complementare da affiancare a quello pubblico;
- l'introduzione di alcuni elementi di flessibilità in uscita dal mercato del lavoro.

L'introduzione del sistema di calco-"contributivo" determinato esclusivamente in funzione dei contributi versati nell'arco della vita lavorativa, inserito nella legge di riforma del sistema previdenziale (L.335/95 nota come "Riforma Dini"), fu la pietra miliare di questo cambiamento rispetto a quello precedentemente utilizzato ("retributivo"). Si tratta di un cambiamento che ha comportato riduzioni molto pesanti sull'entità della pensione e i cui effetti si stanno verificando adesso, a distanza di molti anni dalla riforma. A guesta "rivoluzione epocale" del sistema vennero affiancati altri due pilastri previdenziali: i fondi integrativi pensionistici collettivi ed individuali, proprio per compensare il danno da impoverimento.

Per i lavoratori della scuola il fondo pensionistico integrativo si chiama "Espero" e nasce a seguito dell'emanazione dell'accordo istitutivo del 2001/03/14 fra le Organizzazioni Sindacali del settore (FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-Confsal, GILDA-UNAMS, CIDA) e l'ARAN e al successivo atto costitutivo del 17/11/2003.

L'adesione ad Espero comporta sicuramente una serie di **vantaggi**, quali ad esempio:

- a) Più capitale: non sostituisce la pensione di base, ma la integra con una tassazione agevolata. Gli importi versati al fondo pensione, sono entro determinati tetti deducibili dal reddito;
- b) Contributo datoriale: il datore di lavoro versa un contributo aggiuntivo dell'1% calcolato sullo stipendio lordo, che va a sommarsi ai contributi già versati dal lavoratore.
- c) Vantaggi fiscali: i contributi sono dedotti fiscalmente dal reddito complessivo e hanno una tassazione di favore. Possono essere previste anche ulteriori prestazioni quali: anticipazioni per spese sanitarie, acquisto prima casa per sè o per i figli, ristrutturazione, ecc.;
- d) Costi contenuti: il Fondo non ha finalità di lucro e non deve quindi generare ricavi per soggetti differenti dagli associati.
- e) **Gestione patrimoniale trasparente**: gli organismi amministrazione e con-

trollo sono eletti per il 50% dai lavoratori e per il 50% dalle amministrazioni datoriali. I contributi raccolti sono investiti da gestori specializzati e professionali, secondo criteri di etica e trasparenza. Il Fondo è sottoposto al controllo dell'Autorità di Vigilanza Covip.

- Prestazioni in rendita sul montante accantonato in varie forme (Vitalizia; reversibile fino al 70%; reversibile fino al 50%)
- g) Non ultimo, il Fondo dà la possibilità agli aderenti di visualizzare il contenuto del proprio portafoglio, il grado di rischio ed il rendimento.

C'è da dire che nel corso dell'ultimo trentennio in quasi tutti i Paesi europei si sono sviluppate forme pensionistiche integrative ed in Italia (paese a forte deficit) la previdenza complementare ha rappresentato una scelta quasi obbligata sebbene molto "dolorosa", non essendo più sostenibile il sistema meramente "retributivo" del passato.

Ma passati i primi effetti (anche di forte protesta sviluppatasi tra le parti sociali nel passato a valle delle ripetute riforme pensionistiche imposte dai vari governi, vedi non ultima la riforma Fornero DL 201/2011 convertito dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214) la scelta dei fondi pensionistici integrativi probabilmente rappresenta una strada pressoché obbligata per evitare un drastico ridimensionamento del tenore di vita del lavoratore, una volta uscito dal sistema "attivo".

Viviana Iannelli e Michela Gallina



L'ATTIVITÀ MOTORIA

nella Scuola Primaria



# mento è data dalla decisione di tagliare fuori i laureati in Scienze della Formazione Primaria, i futuri maestri della scuola primaria, che all'interno del loro piano di studio sostengono esami per l'insegnamento dell'educazione fisica. Il Coordinamento Nazionale di Scienze

della Formazione Primaria Nuovo Ordinamento ritiene infatti che tale legge, anche se per i non addetti ai lavori può sembrare migliorativa, contenga molti nodi problematici. In effetti, come afferma il Presidente del Coordinamento, una cosa è introdurre degli specialisti di attività motorie e sportive che affianchino i maestri, altra cosa è far diventare maestri dei professionisti di altre classi di concorso, senza sufficienti competenze e conoscenze didattico-pedagogiche della delicata fascia di età 6-11 anni. Ci si chiede, e al momento senza aver avuto risposta, perché escludere i laureati in formazione primaria che nel loro piano di studi hanno esami finalizzati all'acquisizione delle competenze necessarie per l'insegnamento dell'educazione motoria oltre ad una formazione specifica per questo segmento di età.

Il ministro Bianchi ha affermato che tale scelta si è resa necessaria per equiparare la scuola primaria alla secondaria, dove invece è presente lo specialista in educazione fisica. Per ottemperare quindi ad un vuoto di competenze, si introduce per la prima volta, il docente di educazione motoria anche in tale grado. Stesso discorso varrà per arte e musica, segmentando e iperspecializzando il sapere nella primaria? Perché si sta portando la scuola primaria verso una secondarizzazione quando il punto di forza di tale grado di scuola è la sua trasversalità, il suo approccio interdisciplinare, l'unitarietà del sapere?

Altra questione legata all'inserimento

di docenti di educazione motoria è legata all'organico. Dal prossimo anno le due ore di motoria, affidate ad un docente di scienze motoria, entreranno nel curricolo con notevole taglio di posti.

Due ore per classe per tante classi di una scuola per il totale delle scuole italiane, sarà un eccidio di insegnanti in attesa di stabilizzazione. Gli stessi insegnanti stanno plaudendo all'iniziativa del ministero, ignari che gli si sta sottraendo una competenza importante che in molti casi va sicuramente rafforzata con una formazione specifica ma non certamente affidata ad altri.

In effetti ciò che desta perplessità è la scomparsa di fondi destinati per l'assunzione dei docenti di motoria. Una prima manovra del decreto, infatti, prevedeva lo stanziamento di circa 29 milioni di euro nel 2022 e di 116 nel 2023; fondi che nella manovra definitiva sono scomparsi laddove compare la dicitura "Nel limite delle risorse finanziarie e strumenti disponibili a legislazione vigente, nonché di quella di personale". Ci si affiderà probabilmente al calo demografico e alla possibilità che i soldi risparmiati possano essere impiegati nell'assunzione dei nuovi insegnanti.

Non ho nulla contro gli insegnanti di educazione fisica, ne conosco tanti bravissimi e competenti ma la laurea in Scienze Motorie non è specifica per l'insegnamento nella primaria, segmento nel quale, a tanti sfuggirá la differenza, si dovrebbe insegnare educazione fisica finalizzata all'acquisizione, da parte degli allievi, di un cospicuo bagaglio di abilità motorie che concorrano allo sviluppo globale della loro personalità considerata non solo sotto il profilo fisico, ma anche cognitivo, affettivo e sociale, piuttosto che, come afferma, il Ministro, quello di favorire lo sviluppo di una cultura sportiva già nei bambini, e di incentivare la pratica dell'attività fisica.

Chiudo con una domanda invitando ad una riflessione: " A chi giova veramente?"

Il pericolo più grande, come accade spesso nel nostro Paese, è quello di "buttare via il bambino con l'acqua sporca".

Paola Vigorito

L'attività motoria nella Scuola Primaria ha avuto negli anni denominazioni diverse: Educazione Motoria, Scienze motorie e sportive, Movimento Sport, Educazione Fisica. Nell'ultimo decennio c'è stata una grande collaborazione tra il MIUR e il CONI con il progetto "Alfabetizzazione motoria di base"; dal 2020 è subentrata "Sport e salute", un'azienda che si occupa dello sviluppo dello sport in Italia, con diversi progetti all'interno delle scuole italiane.

Oltre a garantire una crescita fisica e psicologica armonica, le attività motorie favoriscono i processi di apprendimento scolastico e il conseguimento di abilità logico-operative, migliorando il grado di socializzazione e arricchendo la partecipazione emotiva degli allievi.

La legge di bilancio per il 2022, all'articolo 1 comma 300 29-3 137, ha introdotto l'insegnamento dell'educazione motoria nelle classi quarte e quinte della scuola primaria per l'anno scolastico 2023- 2024, affidandola a docenti forniti di idoneo titolo di studio e dell'iscrizione nella correlata classe di concorso "Scienze motorie e sportive nella scuola primaria"

Tuttavia il provvedimento non considera che già da numerosi anni in tante realtà delle scuole primarie di tutta Italia molte maestre e maestri a tempo indeterminato, abilitati all'insegnamento nella primaria, nonché laureati nella maggior parte dei casi in pedagogia o discipline affini, hanno svolto e svolgono l'insegnamento dell'educazione motoria in tutte le classi di scuola primaria come specialisti qualificandosi con l'esperienza quotidiana diretta sul campo ma anche con corsi o master sulla disciplina . Con tale provvedimento si cancella di fatto l'esperienza e la professionalità acquisita da tanti docenti che sono stati formati o si sono formati con grande professionalità e senso di responsabilità.

Altra riserva riguardo a tale provvedi-





### IMPEGNI DI GIUGNO E SETTEMBRE

In questo periodo dell'anno, a costo di essere ripetitivi, è bene ricordare ai colleghi quali siano i veri obblighi di servizio dopo il termine delle lezioni di giugno e prima dell'inizio di quelle di settembre. Non è raro infatti che proprio in questo periodo spuntino circolari contenenti calendarizzazioni di riunioni o impegni vari che nulla hanno a che fare con quanto contenuto e deliberato a inizio anno nel Piano Annuale delle Attività deliberato dal collegio dei docenti, organo sovrano nelle decisioni a riguardo. Risulta tuttavia che vari dirigenti scolastici non abbiano perso la cattiva abitudine di inventarsi e fissare arbitrariamente delle attività a loro dire "obbligatorie", tanto che le pubblicano su regolare circolare interna, ma esse spesso poco hanno a che fare con quelle che dovrebbero essere le mansioni professionali dei docenti. Pare che lo facciano tanto per tenere gli insegnanti, soprattutto della primaria, "occupati" nei giorni in cui non vi sono lezioni scolastiche, né attività funzionali all'insegnamento, a volte invocando un ridicolo senso di solidarietà verso i colleghi dell'infanzia che insegnano fino al 30 giugno o verso quelli delle medie e superiori impegnati negli esami. Pare così che la funzione docente, puntualmente descritta nell'art. 29 del CCNL 2006/09, possa essere arbitrariamente e fantasiosamente arricchita dal dirigente scolastico che impone: traslochi, riordini di armadi, catalogazione di materiali riunioni varie e quant'altro, pur di fare risultare una presenza a scuola dei docenti, quando invece è proprio questo demansionamento che non trova alcuna giustificazione contrattuale a svilire la presenza degli insegnanti a scuola, quasi fosse una colpa aver esaurito i propri obblighi contrattuali.

Ad esempio in Veneto, una decina di anni fa, la Gilda degli insegnanti di Treviso aveva posto il quesito all'USR, che con una specifica nota aveva fornito, ai Dirigenti interessati, i chiarimenti necessari. Nulla è cambiato nel frattempo a livello contrattuale, ma un po' alla volta i capi d'istituto hanno ripreso le vecchie brutte abitudini.

Si ricorda quindi che rispetto ad un ordine di servizio illegittimo, quale può essere considerata una circolare interna, è sempre possibile presentare "atto di rimostranza" con cui si contesta l'ordine e solo in caso di reiterazione dello stesso il dipendente è tenuto all'osservanza, salvo poi richiedere la retribuzione per le ore svolte in più e non dovute. Sarebbe appena il caso che i colleghi si mobilitassero su tale questione di principio proprio per evi-

tare la deriva di aumento continuo di carichi di lavoro inutili. I sindacati difendono ai tavoli contrattuali l'aumento del carico di lavoro non retribuito ma se poi i docenti accettano con rassegnazione le imposizioni striscianti, queste diventano una prassi consolidata che, con il passare del tempo, sarà considerata normale.

Raccomandiamo quindi ai nostri iscritti di segnalarci tempestivamente imposizioni di servizio e presenza a scuola ingiustificati.

#### Note tecniche

Il nostro rapporto di lavoro e, in questo caso, l'orario di servizio, è regolato dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, artt. 28 e 29). Nell'orario di lavoro obbligatorio dei docenti rientrano, oltre alle ore di insegnamento, le attività funzionali all'insegnamento. L'insieme degli impegni (di insegnamento e funzionali) che vede coinvolti i docenti deve essere approvato ad inizio di ogni anno scolastico dal Collegio dei Docenti nel Piano annuale delle attività. Il PIANO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ è il documento-proposta che il dirigente "deve" presentare al Collegio prima dell'inizio delle lezioni e che il Collegio approva o modifica con precisa delibera e sul quale vale la pena porre la massima attenzione perché stabilisce il calendario di tutti gli impegni che riguardano gli insegnanti nel corso dell'anno scolastico, sempre nel limite imposto dal Contratto di Lavoro. Qualsiasi successiva modifica del piano deve passare attraverso l'approvazione del Collegio. In questo ambito il voto del Dirigente vale come quello di qualsiasi docente. Alcuni consigli nell'approvazione del Piano delle Attività:

 evitare di approvare riunioni inutili o riunioni di consigli di interclasse o intersezione pletoriche. Non è obbligatorio il raggiungimento delle 40 ore per le attività del Collegio e delle sue articolazioni, così pure non è obbligatorio programmare 40 ore di Consigli di classe/ interclasse/intersezione (il CCNL all'art. 29, recita "fino a 40 ore"). I docenti che hanno molte classi sono invitati a tenere una precisa contabilità degli impegni programmati perché possono legittimamente rifiutarsi di partecipare a riunioni che sforino il monte ore massimo stabilito dal CCNL;

- stabilire un orario di inizio e di fine delle attività funzionali;
- i colleghi che usufruiscono del part-time hanno il diritto di vedere ridotti in modo proporzionale i loro impegni solo nelle attività funzionali previste dall'art. 29 co 3 lettera b del CCNL, ovvero i consigli di classe, interclasse o intersezione (sempre con l'esclusione di esami, scrutini e valutazioni intermedie);
- non deve essere prevista alcuna attività eccedente le 40 + 40 ore nei momenti di chiusura delle attività didattiche. Ecco perché i presidi non possono fissare arbitrariamente degli impegni di lavoro, ad esempio nei periodi di sospensione dell'attività didattica, soprattutto a giugno e settembre, né possono richiedere prestazioni quali "sistemazione degli armadi e delle aule" ecc. (attività non previste ovviamente dal contratto di lavoro), tanto per tenere occupati i docenti. E' contro il CCNL imporre la presenza a scuola degli insegnanti (con obbligo di firma o altro) quando la didattica è sospesa o terminata. I colleghi che accettano di dare la loro disponibilità oltre l'orario di lavoro stabilito dal CCNL sappiano che essa deve essere pagata, altrimenti si configura come puro volontariato. Circolari che impongono la presenza inutile e illegittima dei docenti nella scuola devono essere rifiutate e si deve pretendere la loro disapplicazione.

Michela Gallina

### PILLOLE DI CONTRATTO a cura di Paola Vigorito

#### 1) ORARIO DI SERVIZIO DEI DOCENTI

Il Dirigente scolastico non può modificare l'orario di servizio in maniera arbitraria, ma ogni sua decisione deve essere motivata.

art. 25, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e art. 396, comma 2 lettera d), del d.lgs. 297/94 art. 22, c. 8, lettera b1) del CCNL 2016/2018

2) Errata interpretazione del comma 85 della L 107/2015: utilizzo del docente su altro grado di scuola

articolo 2013, comma 1 del Codice Civile:

"Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". pag. **8** Giugno 2022

### Green pass a scuola da obbligo a...!

Dal 1° maggio, sono cambiate le regole anti Covid sull'obbligo green pass a scuola. Da maggio Dirigenti, Docenti e ATA sospesi fino al 31 marzo perché non vaccinati, sono potuti entrare a scuola senza green pass base. A prevederlo è il decreto legge n° 24 del 24 marzo 2022 che ha sancito la fine dello stato di emergenza lo scorso 31 marzo 2022, con successive note di chiarimento del ministero.

Il personale docente ed educativo, dovendo svolgere attività a contatto con alunni, è stato riammesso in servizio svolgendo altre attività su 36 ore settimanali. Già in precedenza nella nota 620 del 28 marzo 2022, il Ministero dell'Istruzione aveva precisato che a decorrere dal 1° aprile 2022, sarebbero cessati gli effetti dei provvedimenti di sospensione del personale docente ed educativo disposti ai sensi della previgente normativa per il mancato adempimento dell'obbligo vaccinale. Detto personale poteva essere adibito alla normale attività didattica solo se avesse adempiuto all'obbligo vaccinale, mentre, in caso di persistente inadempimento, sarebbe stato impiegato nello svolgimento di altre funzioni. A detto personale si applicano, fino al 15 giugno 2022, le vigenti disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa del personale docente ed educativo dichiarato temporaneamente inidoneo all'insegnamento. Per il personale ATA non vaccinato invece la situazione è stata diversa, il lavoratore rientrato in servizio ha svolto le fatto che la mansione amministrativa e/o ausiliaria non si svolge a contatto con gli studenti, cosa alquanto discutibile perchè a scuola è difficile stabilire quali siano le mansioni che non sono a contatto con gli studenti. C'è da chiedersi infine una sola cosa, ma dobbiamo attendere nuove disposizioni, se dal 15 giugno non ci sarà più l'obbligo stati considerati temporaneamente inidonei all'insegnamento potranno di nuovo svolgere la loro professione come prima? Il problema è dare una direttiva specifica agli operatori della scuola e non creare situazioni di interpretazione analogica con altre tipologie di lavoratori soggetti all'obbligo. Attendiamo chiarimenti per evitare

Massa Autilia

# QUESITARIO



## risponde

#### Vincolo triennale

Buongiorno,

mi sono iscritta ad un concorso straordinario per la mia classe di concorso, la sede più vicina è comunque in una regione diversa da quella mia di residenza. Qualora superassi il concorso e venissi assunta, avrei la possibilità di chiedere trasferimento per avvicinamento al nucleo familiare?

Grazie per l'attenzione

Teresa M.

Gentile Teresa,

al momento vige l'obbligo di permanenza triennale sulla scuola di assunzione salvo alcune deroghe previste nell'art. 7 del CCNI sulla mobilità. Le limitazioni si estendono anche alla mobilità annuale. Da qui a tre anni però potrebbero esserci delle modifiche alla normativa attualmente in vigore.

#### **Ferie**

Salve

sono un'insegnante di scuola primaria precaria con incarico fino al 30 giugno. Vorrei sapere se posso richiedere 2 giorni di ferie, prima del termine delle lezioni. Ho sentito pareri contrastanti da parte delle colleghe. Grazie per un aiuto.

Giada F.

Gentile Giada,

ai docenti precari non sono consentite ferie retribuite. In base all'art. 19 del CCNL, articolo che disciplina la materia delle assenze dei docenti con contratto a tempo determinato, hai diritto a 6 giorni all'anno di permesso ma non retribuiti.

Si tratta di una discriminazione nei confronti del personale precario che ad ogni tornata contrattuale chiediamo venga sanata ma al momento sussiste ancora questa situazione penalizzante.

### **Mancato trasferimento**

Gentili colleghi,

sono un'insegnante di ruolo nella scuola primaria, quest'anno ho presentato la domanda di trasferimento per altra regione ma non sono riuscita ad ottenerlo. Vorrei sapere quali altre possibilità potrei giocarmi avendo la necessità di avvicinarmi ai miei genitori anziani che ultimamente non stanno molto bene. Vi ringrazio

Rosa A.

Gentile Rosa,

hai la possibilità di chiedere l'assegnazione provvisoria per avvicinamento ai genitori. L'assegnazione, se ottenuta ti consentirebbe di mantenere la titolarità nella scuola attuale ma contestualmente di lavorare per un anno laddove hai chiesto di essere assegnata, quindi il prossimo dovresti di nuovo presentare la domanda di trasferimento ed eventualmente ancora quella di assegnazione. Se non dovessi ottenere l'assegnazione, è ancora possibile per te iscriverti alle GPS della provincia in cui vorresti trasferirti e, in base all'art. 36 del CCNL, accettare una supplenza congelando l'attuale posto di ruolo. La nomina può essere accettata entro il 31.12 e per l'intero anno scolastico. Naturalmente questo comporterebbe il passaggio allo status di precaria per tutta la durata dell'incarico con riduzione dei diritti e lo stipendio sarà quello corrispondente al livello iniziale. Ai fini della progressione di carriera l'anno viene considerato come pre-ruolo.

### **Trasferimento RSU**

Gentili colleghi,

nella mia scuola due fra le 3 RSU elette quest'anno hanno chiesto ottenuto il trasferimento, tra cui una RSU Gilda-U-NAMS. Vorrei capire adesso cosa succede: bisogna rifare le elezioni? Vengono sostituite da altre che erano candidate? Grazie per una risposta.

Giuliana R.

Cara Giuliana,

dipende, se in nella lista delle colleghe trasferite c'era un altro candidato che ha preso almeno un voto, si effettua la surroga. Se erano le uniche candidate decade la RSU ed è necessario procedere a nuove elezioni.

In ogni caso se la tua scuola ha meno di 200 dipendenti sono sufficienti due RSU. Non subentrano invece candidati di altre liste a cui non è stato attribuito il seggio in fase di scrutinio.

