

# Arrivano nuove ELEZIONI

## ai politici diciamo:



### Scuola: il tempo stringe

Senza commentare le cause di queste nuove elezioni, scendiamo in campo per confrontarci con schieramenti e programmi politici, anche se non abbiamo dimenticato le promesse mancate dei politici delle passate legislature. A tutti diciamo che non c'è più tempo: è ora di cambiare la rotta disastrosa tenuta negli ultimi decenni e suggeriamo - a chi li vorrà ascoltare - alcuni principi basilari per affrontare la crisi profonda di una Scuola che, in tempi non lontani, aveva pure ottenuto riconoscimenti internazionali. Il tempo stringe, se non si interviene rapidamente, ridando senso e autorevolezza alla Scuola, c'è il rischio che la crisi sia irreversibile.

di **Rino Di Meglio**



**D**opo solo due anni siamo chiamati di nuovo alle urne per rinnovare il Parlamento della Repubblica: significa che in primavera avremo un nuovo Governo ed un nuovo Ministro dell'Istruzione.

E' naturale che noi, Associazione di docenti indipendente dai partiti, ci asteniamo dal commentare le cause che hanno portato a queste elezioni, ma è altrettanto doveroso che - ancora una volta - si scenda in campo per confrontarci con schieramenti e programmi politici, facendo sentire la voce degli insegnanti.

Siamo ben consapevoli che molto spesso i politici scrivono i programmi per strappare voti e poi, una volta eletti, non mantengono i loro impegni: si tratta di una storia molto vecchia, nata con il voto, basta leggere le promesse elettorali nell'antica Roma.

Ciononostante, dobbiamo constatare amaramente che coloro i quali ci avevano promesso molto per la Scuola, si siano clamorosamente contraddetti, soprattutto attuando quella politica di tagli e disinvestimenti che sta pericolosamente abbassando le condizioni di lavoro della docenza. Purtroppo una politica di perfetta continuità tra Governi di opposto colore politico.

Tuttavia, possiamo riconoscere con orgoglio come la nostra costanza abbia ottenuto qualche risultato, anche se limitato al contesto culturale: nel Paese, nell'opinione pubblica, si è destato un nuovo interesse verso la Scuola. Non siamo più soli ad affermare la necessità,

per il bene comune, di una Scuola seria, con insegnanti qualificati e non un semplice parcheggio; la necessità di ripristinare un minimo di disciplina e che gli alunni siano valutati in base al loro effettivo merito. La presa di coscienza che si sta diffondendo potrebbe significare un punto di partenza per convincere i governanti a cambiare la rotta disastrosa tenuta negli ultimi decenni.

Cosa ci spetta, dunque?

Dovremo, nelle prossime settimane, fare un grande sforzo, cari colleghi, sia come organizzazione che come singoli docenti-cittadini, impegnandoci con forte convinzione: a chiede-

*(Continua a pagina 2)*

### SOMMARIO

**Pag. 2** - Rientro dopo il 30 aprile

**Pag. 3** - SENTENZA: Colloqui retribuiti con i genitori

- RICORSO - Precari: scatti d'anzianità

**Pag. 4** - INSERTO: Maternità

**Pag. 6** - Part-time pro e contro

- Libri di testo

**Pag. 7** - Formazione in ingresso: le novità

**Pag. 8** - Quesitario

## Arrivano nuove elezioni: ai politici diciamo

(Continua da pagina 1)

re insistentemente ai politici di prendersi cura effettiva della Scuola e ad esercitare, nel contempo, una funzione didattica, tentando quindi di insegnare, a chi poco capisce di Scuola, quale sia la vera realtà, affinché non ci sia soltanto la solita, scontata ed ipocrita promessa di stipendi migliori, ma una comprensione di quanto la situazione sia diventata difficile.

Questi i concetti basilari che vanno sostenuti:

- la Scuola Pubblica Statale non sia considerata terreno di conquista di una parte politica;
- la necessità di una moratoria nelle cosiddette riforme: non è possibile che ad ogni cambio di Governo la Scuola italiana venga devastata negli ordinamenti e nei programmi, i docenti hanno bisogno di un periodo di stabilità.

Concetti fondamentali, non c'è dubbio, ma che da soli poco varrebbero senza il principio, che poniamo ai politici in forma interlocutoria, dal quale ogni altro trae valenza, legittimità e forza: **“Conveniamo che la Scuola è un’Istituzione e che la funzione docente ha rilievo costituzionale”**?

Se siamo d'accordo, non possiamo consentire allora che gli insegnanti, con la connivenza dei sindacati tradizionali, siano trattati come impiegati e che ad essi vengano applicate le stesse regole contrattuali e normative di questi ultimi. Un contratto

specifico per gli insegnanti significa semplicemente trarre la conseguenza logica del dettato costituzionale, non per garantire presunti vantaggi corporativi ma perché **tutelare la funzione docente è un interesse nazionale**.

Infatti, come si può garantire la **libertà di insegnamento**, prevista dalla Legge fondamentale se:

- l'autonomia della Scuola viene incentrata sul potere della dirigenza (tra l'altro neppure nominata nella Costituzione)?
- non viene considerato un riequilibrio dei poteri nell'Autonomia, anche attraverso l'istituzione delle figura del Presidente del Collegio dei Docenti?
- l'insegnante viene incoraggiato non a far bene il proprio mestiere, cioè insegnare, ma ad occuparsi di altro, creare e compilare carte, partecipare a commissioni che si occupano delle cose più svariate e talvolta strampalate?

Siamo convinti che l'autonomia scolastica interpretata come aziendalizzazione:

- ha provocato la nascita della figura del dirigente manager;
- ha precipitato i docenti nella logica impiegatizia dell'aggiuntivo e della contrattazione d'istituto con le RSU (oltretutto con criteri di democrazia sindacale risibili);
- ha innaturalmente trasformato la scuola in luogo di conflitto sindacale;

- ha avvilito le funzioni del Collegio dei docenti.

Su tutto questo incombe il pasticcio della riforma del titolo V della Costituzione: possibile che non si riesca a chiarire cosa facciano lo Stato, la Regione, la Scuola?

A nostro sommo parere allo Stato dovrebbero competere i programmi nazionali, alle Scuole l'autonomia di adattarli parzialmente alla realtà locale, alle Regioni i poteri di organizzazione dei servizi scolastici sul loro territorio. Troppo semplice?

Qui ci fermiamo perché non intendiamo sostituirci alla funzione del politico, a cui dovrebbe spettare la ricerca del bene comune. Tuttavia, non possiamo tacere la constatazione, ormai diffusa, che per la Scuola siamo vicini all'ultima chiamata.

Molto danno è stato fatto, molta demotivazione è diffusa, soprattutto tra i docenti, i veri protagonisti del cambiamento, se coinvolti e valorizzati. Se la nuova legislatura non provvederà a comprendere la crisi profonda di una Scuola pubblica che, in tempi non lontani, aveva pure ottenuto riconoscimenti internazionali e ad agire con rapidità ed efficacia, la crisi di essa e dell'intero Paese potrebbe essere irreversibile.



**Rientro  
dopo  
il 30  
aprile**

Data l'attualità dell'argomento, portiamo i colleghi a conoscenza della situazione prevista per coloro che riprendono servizio dopo il 30 aprile dell'anno in corso.

L'art. 37 "Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile" del nuovo CCNL (2006-2009) così recita:

*"Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a 150 giorni **continuativi** nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali".*

**SENTENZA:****Colloqui retribuiti  
con i genitori**

**I** colloqui calendarizzati con i genitori e

l'impegno nelle commissioni di lavoro che, nel loro insieme, eccedono rispetto alle 40 ore devono essere retribuiti con il FIS.

I colloqui con i genitori e gli incontri per la consegna delle schede di valutazione si sommano alle riunioni dei colleghi dei docenti, alle ore di programmazione, alle verifiche di inizio e fine anno, alle ore in commissioni (articolazioni del Collegio dei docenti). E così se, sommando tutte le ore di attività funzionali, si va oltre le 40 ore annue, i docenti hanno diritto al pagamento dello straordinario: 17,50 euro ad ora secondo il nuovo contratto.

E' quanto stabilisce la **sentenza 32917/07, r.g. 5344/06 del giudice del lavoro di Napoli**, depositata il 27 novembre 2007. Una sentenza molto attesa, perché il pagamento dello straordinario è fonte continua di liti nella scuola. Il giudice monocratico ha chiarito che le attività funzionali all'insegnamento rientranti nel monte ore dell'articolo 27, comma 3, lettera a) del contratto del 2003 (ora regolate dall'articolo 29, comma 3, lettera a) del contratto 2007) sono costituite dalle riunioni del Collegio dei docenti (comprese le riunioni delle commissioni), dalle attività di programmazione e verifica in itinere, quadrimestrale e finale, dall'informazione e dai colloqui con le famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative. Insomma, da tutte le attività collegiali che non rientrano nell'ordinaria amministrazione dei Consigli di classe. E **se si sfiorano le 40 ore spetta lo straordinario**. Per questi motivi il giudice ha respinto l'opposizione presentata dall'amministrazione scolastica a un decreto ingiuntivo, con il quale era stato ordinato al dirigente scolastico del 21° Circolo Didattico di Napoli di provvedere al pagamento di alcune ore aggiuntive prestate da una docente. Il giudice del lavoro ha condannato l'amministrazione al pagamento di 286,38 euro in favore della docente, come retribuzione per le ore aggiuntive prestate e di 220 euro per le spese processuali.

La pronuncia interviene a fare chiarezza su di una materia che da anni è fonte di contenzioso all'interno delle scuole. **L'interpretazione del tribunale di Napoli può essere molto utile agli addetti ai lavori. Il criterio utilizzato individua nelle attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno le prestazioni da includere in quelle individuate nel monte di 40 ore previsto dalla lettera a) dell'articolo 29 del contratto. E nella stessa fattispecie inquadra anche le prestazioni relative ai rapporti con le famiglie, indifferentemente dal fatto che siano prestate a titolo di informazione sulle valutazioni contenute nelle pagelle oppure nell'ambito dei colloqui organizzati periodicamente (gli incontri scuola-famiglia)**. Nello stesso monte ore il giudice include anche le prestazioni svolte nelle commissioni in cui si articola il collegio dei docenti.

Da ciò deriva che il restante monte di 40 ore indicato nella lettera b) della stessa clausola negoziale si componga delle sole prestazioni relative ai lavori dei Consigli di classe, interclasse o intersezione, non coincidenti con la consegna delle schede o con i colloqui scuola-famiglia..

L'azione giudiziaria è stata curata dallo Studio Legale Verlingieri & soci di Benevento col quale esistono ormai una consolidata collaborazione ed una serie di comuni successi. Il giudice ha accolto la nostra tesi arrogantemente respinta dall'USR Campania e dall'USP di Napoli in fase di conciliazione. Eppure erano stati avvisati che avrebbero causato un danno all'erario.

**Gaetano Mattera**

**RICORSO****PRE-CARI:****SCATTI DI ANZIANITÀ, AVANTI TUTTA!****PROSEGUE CON SUCCESSO  
LA BATTAGLIA DELLA GILDA  
DOPO LA SENTENZA  
DELLA CORTE EUROPEA**

**P**rosegue la battaglia della nostra Organizzazione contro le discriminazioni sul fronte retributivo tra personale docente di ruolo e precario. Appellandosi alla sentenza della Corte di Giustizia europea, secondo la quale anche i docenti a termine hanno diritto agli scatti di anzianità, nello scorso novembre l'associazione ha segnalato questa importante novità giuridica e, da allora, gli insegnanti precari e neoimmessi in ruolo, nonché do-docenti di ruolo che vantano più di 4 anni di pre-ruolo, continuano senza sosta ad affollare le sedi provinciali SAM-Gilda e Gilda degli Insegnanti presentando tutta la documentazione necessaria per ricorrere al giudice del lavoro e ottenere le differenze retributive dovute.

“Mentre noi ci mobilitavamo già a novembre per difendere questo sacrosanto diritto dei precari – afferma la Gilda – il resto dei sindacati taceva. E ora, a tre mesi di distanza, anche altre sigle sindacali si accorgono della grande possibilità offerta dalla sentenza della Corte di Giustizia europea. Di fronte a questo inammissibile ritardo – conclude – **la nostra associazione rivendica il ruolo da sempre svolto in favore dei colleghi precari e li invita ancora una volta a rivolgersi presso le proprie sedi territoriali per chiedere il rispetto dei loro diritti**”.

(Ufficio Stampa Gilda)





# Maternità

A cura di  
Michela Gallina  
e Giuliana Bagliani

L'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale scuola 2006-2009 tratta l'argomento dei congedi parentali integrandolo con le disposizioni di tutela della maternità contenute nella decreto legislativo (Testo Unico) 151/2001.

I periodo di

## ASTENSIONE OBBLIGATORIA "congedo per maternità" dura cinque mesi.

All'art. 16 del decreto legislativo 151/2001 (richiamato nel contratto) leggiamo quanto segue:

"1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, (...);
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto."

L'art. 17 prevede un'estensione del divieto

"1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale,(...)."

Durante il periodo di astensione obbligatoria, al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile ed anche le quote di salario accessorio fisse. Tale periodo inoltre è considerato servizio effettivamente prestato anche se si tratta di proroga dell'incarico di supplenza.

Coerentemente con quanto presente nel D.lvo all'art. 16, comma 3 del CCNL viene specificato che **in caso di parto prematuro**, alle lavoratrici spettano comunque cinque mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio. La richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica.

Alla lavoratrice, rientrata al lavoro, spettano in ogni caso i **periodi di riposo dette anche "ore di allattamento" di cui all'articolo 39 del decreto legislativo 151/2001** "Riposi giornalieri della madre"

"1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa."

Le lavoratrici con un contratto a tempo determinato godono delle stesse prerogative di quelle con contratto a tempo indeterminato.



## TRATTAMENTO ECONOMICO

I trattamento economico è intero per le assenze:

- nei giorni di visite pre-natali;
- nel periodo di astensione obbligatoria;
- nei primi 30 giorni di congedo parentale;
- per le ore di riduzione per l'allattamento;
- durante i periodi di malattia del figlio con età inferiore ai tre anni.

**Per i rimanenti 5 mesi di congedo parentale il trattamento economico è ridotto al 30 %.**

Per le malattie del figlio fra i 3 e gli 8 anni ci si può assentare fino ad un massimo di 5 giorni all'anno, ma senza retribuzione.

**Gli insegnanti a tempo determinato godono di analogo trattamento**, ma soltanto per il periodo di validità del loro contratto di lavoro;

nel caso di **complicanze della gravidanza** (a partire dal momento del riconoscimento dello stato di gravidanza) e fino al terzo mese di vita del bambino, beneficiano dell'indennità di maternità, corrispondente all'80 % dell'ultimo stipendio goduto\*. Secondo recenti disposizioni, una volta iniziato il riconoscimento dell'indennità di maternità, non si può – per il periodo rimanente di astensione obbligatoria – accettare altre proposte di supplenze, anche se economicamente più convenienti (es.: lasciare un part-time ed accettare una cattedra intera).

Nel caso che un'insegnante riceva una proposta di supplenza (annuale o temporanea) e si trovi già nel periodo di astensione obbligatoria, non è obbligata ad assumere il servizio, nemmeno per un giorno, ed il Contratto deve essere comunque stipulato e considerato valido.

\*NOTA: secondo il nostro sindacato, poiché anche gli insegnanti a tempo determinato beneficiano dello stesso CCNL di quelli a tempo indeterminato, si dovrebbero considerare le norme migliorative rispetto a quelle nazionali per tutti gli altri lavoratori, e quindi spetterebbe a tutti il 100 % della retribuzione mensile. Il riconoscimento di ciò non è accettato dalle Ragionerie Provinciali dello Stato e, per ottenere quanto di diritto si dovrebbe ricorrere al Giudice del Lavoro. Il SAM-Gilda ha avviato alcuni ricorsi-pilota.



Il periodo di **ASTENSIONE FACOLTATIVA**, o "congedo parentale" della durata di **sei mesi**, è disciplinato dall'art. 32, comma 1, del decreto legislativo 151/2001. Può essere fruito dalle lavoratrici madri o dai lavoratori a questi sei mesi si aggiungono 30 giorni per ciascun anno del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato fino al compimento del terzo anno di età del minore. Tali periodi sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e i primi 30 giorni sono retribuiti per intero.

"Art. 32. - *Congedo parentale*

*1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:*

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi (...);*
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi."*

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, l'art. 47 del decreto legislativo 151/2001 – Congedo per la malattia del figlio – puntualizza quanto segue:

- "1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.*
- 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.*
- 3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.*
- 4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.*
- 5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore (vale a dire che l'insegnante non è sottoposto a visita medico-fiscale).*
- 6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto."*

I periodi di astensione facoltativa continuativi includono anche le giornate festive che ricadono all'interno del periodo. Se fruiti in modo frazionato includono ugualmente i periodi festivi, a meno che le feste non siano intervallate dal ritorno al lavoro dell'insegnante.

Per usufruire dell'astensione facoltativa anche frazionata in periodi, la lavoratrice o il lavoratore devono presentare la domanda con l'indicazione della durata presso l'amministrazione della scuola in cui lavorano, con 15 giorni di anticipo. Solo in presenza di situazioni particolari la domanda può essere presentata 48 h prima dell'inizio dell'astensione.



## SITUAZIONI PARTICOLARI

In caso di **Adozioni e affidamenti pre-adoptivi internazionali** (Art. 27) il congedo di maternità (astensione obbligatoria) deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

Per l'adozione e l'affidamento pre-adoptivo internazionali, la lavoratrice ha inoltre il diritto di fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

La **Finanziaria per il 2008** ha apportato condizioni maggiormente favorevoli riferite ai **congedi per maternità** in caso di adozione: viene infatti esteso di due mesi (da 3 a 5 mesi) e le relative modalità di fruizione sono differenziate tra adozioni nazionali (primi cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia) ed internazionali (anche durante il periodo di permanenza all'estero).

Sono ampliate anche le modalità di fruizione dei **congedi parentali**:

- sono aboliti i limiti di età del minore (da 12 anni a 18);
- è aumentato il periodo dall'ingresso in famiglia entro il quale si può fruire del congedo parentale (dai primi tre anni a otto anni, purché non oltre il diciottesimo anno di età);
- resta ferma la corresponsione dell'indennità entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

La contribuzione figurativa del congedo per maternità e il riscatto del congedo parentale si applica solo al personale in servizio e non ai pensionati.

In base all'art. 14 le gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di **esami prenatali**, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al Dirigente Scolastico apposita domanda e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

In caso di **parto plurimo** viene raddoppiato il congedo parentale e il numero di ore per l'allattamento.

Nel caso in cui il **figlio sia certificato diversamente abile** il congedo parentale può essere fruito fino al compimento del terzo anno di età del bambino e vengono raddop-

# Part-time pro e contro



Le statistiche rivelano che l'alternativa del part-time è presa in considerazione soprattutto dal personale femminile di età compresa tra i 30 e i 40 e tra i 50 e i 60 anni. I motivi che portano alla scelta sono soprattutto di natura familiare e, in base alla fascia di età, vanno dall'assistenza ai figli piccoli all'assistenza dei genitori anziani. Invece tra i docenti delle scuole secondarie, e soprattutto fra gli uomini, la motivazione principale risulta essere quella di conciliare il lavoro di docenza con le libere profes-

sioni.

Nello scorso anno scolastico erano ben 30.000 i soggetti, appartenenti al personale della scuola, che avevano fatto richiesta di part-time e per quest'anno si prevede un aumento.

La scelta del part-time comporta una serie di condizioni vantaggiose ed altre meno vantaggiose.

Tra gli **svantaggi** ricordiamo quelli non ancora chiariti in base ai quali gli insegnanti con un contratto di lavoro a tempo parziale, pur avendo una prestazione lavorativa ridotta, sono comunque tenuti ad espletare per intero gli obblighi di servizio connessi alla funzione docente e alle attività funzionali all'insegnamento quali: le programmazioni di inizio e fine anno, i colloqui dei docenti, i colloqui informativi con le famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali e quadrimestrali.

Questa penalizzazione, che la nostra Organizzazione sindacale ha sempre contestato, avviene a causa della formulazione ambigua contenuta nell'ordinanza ministeriale 446/1997, nella quale troviamo indicato quanto segue:

*“Le ore relative alle attività funzionali all'insegnamento sono determinate, **di norma, in misura proporzionale all'orario di insegnamento stabilito per il rapporto a tempo parziale. Restano, comunque, fermi gli obblighi di lavoro di cui agli art. 40 e 42, 2° e 3° comma, del C.C.N.L. 1999** (si riferisce alle attività sopraelencate). Per quanto attiene alle attività di cui all'art. 42, comma 3 lettera b) (consigli d'interclasse), il tetto delle quaranta ore annue andrà determinato in misura proporzionale all'orario di insegnamento stabilito.”*

Tale ambiguità dà origine ad interpretazioni diverse da parte dei dirigenti, ve ne sono alcuni che riducono in proporzione non solo le ore di consigli di interclasse come già previsto dall'ordinanza, ma anche quelle del collegio. Altri invece danno un'interpretazione meno favorevole, obbligando gli insegnanti in part-time a svolgere lo stesso numero di ore di attività funzionali rispetto ai colleghi che lavorano a orario pieno.

Capita spesso che gli insegnati in part-time, soprattutto se hanno un orario molto ridotto, vengano usati come tappabuchi nel completamento dell'orario di classe e nell'assegnazione delle materie, quasi fossero dei docenti di serie B. Questo è un aspetto di cui i colleghi frequentemente si lamentano.

Tuttavia non possiamo negare che la scelta del part-time non comporti una serie di **agevolazioni**:

- ❑ La raccomandazione ministeriale rivolta ai dirigenti scolastici rispetto al diritto di conservazione della sede di titolarità, da parte del docente in part-time, per tutto il periodo della prestazione a orario ridotto;
- ❑ La validità del servizio per il passaggio alla successiva posizione stipendiale;
- ❑ L'accesso al fondo d'istituto per le attività aggiuntive con un pagamento non proporzionale ma intero;
- ❑ La possibilità di svolgere altre attività lavorative, quali la libera professione, purché autorizzate dal dirigente scolastico e a condizione che non arrechino pregiudizio all'attività di insegnamento.

Un docente neo-assunto può optare contestualmente per la scelta di un part-time e ricordiamo che anche i docenti precari, con incarico annuale, possono sceglierlo ma solo all'atto della nomina e tale scelta ha effetto per tutta la durata dell'anno scolastico fino al termine delle attività didattiche. È una novità introdotta dal nuovo Contratto che, all'art. 25, comma 6, così riporta: *“L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. (...)”* Inoltre nulla vieta che un contratto a tempo determinato possa essere completato con un altro part-time o spezzina, per una seconda proposta.

**Michela Gallina**

## LIBRI DI TESTO

**A**nche

quest'anno, come per i precedenti,

in concomitanza con l'uscita della normativa riferita all'adozione dei libri di testo, si assiste al divampare di polemiche in merito ai costi dei libri.

Il ministro Fioroni recentemente, cavalcando l'onda, forse nel tentativo di foraggiare la campagna elettorale, ha emanato un decreto per il contenimento della spesa.

Il **Decreto ministeriale n. 28 del 22 febbraio 2008** determina infatti i tetti massimi di spesa per l'adozione dei libri di testo anche nella scuola secondaria di secondo grado.

Per quel che riguarda la scuola dell'obbligo questo tetto era già preesistente, **nella scuola primaria i libri sono gratuiti** così come lo è la scuola dell'obbligo per dettato costituzionale e la spesa ricade sui Comuni.

Nella scuola secondaria, la soluzione del tetto massimo potrebbe risultare tecnicamente difficile da applicare: c'è il rischio che i colleghi scelgano i testi sulla base dei costi e non sulla base della qualità. Forse si sarebbe potuto risolvere il problema in modo diverso, attraverso degli accordi con le case editrici. Una soluzione più efficace, come suggerisce Rino Di Meglio, poteva essere quella di rendere le spese per i libri di testo detraibili fiscalmente, così come si fa per le tasse di iscrizione. Questo sistema avrebbe consentito di realizzare un risparmio del 27% sul costo d'acquisto dei libri.

La **Circolare ministeriale n. 9 del 15 gennaio 2008 protocollo 373 “Adozione dei libri di testo per l'anno scolastico 2008-2009”**, per quel che riguarda la **scuola primaria**, fornisce indicazioni senza introdurre elementi di novità.

L'adozione dei libri di testo è un adempimento rientrante tra i compiti del Collegio dei do-



(Continua a pagina 7)

(Continua da pagina 6)



centi e del Consiglio di inter-classe, sentito il parere dei genitori (questo avviene dalla seconda metà di aprile alla prima settimana di maggio); la delibera del collegio, che avviene nella seconda decade del mese di maggio, deve essere adeguatamente motivata.

La dotazione libraria per il prossimo anno, come per il presente, risulta essere la seguente:

□ Per la **prima** classe il libro della prima classe e il libro di lingua inglese;

□ Per **seconda e terza** classe sussidiario e libro di lingua inglese;

□ Per **quarta e quinta** classe sussidiario dei linguaggi, sussidiario delle discipline e il libro di lingua inglese.

Per quel che riguarda l'insegnamento della religione cattolica, per gli alunni che se ne avvalgono, i testi sono:

□ Volume primo per le classi prima, seconda e terza;

□ Volume secondo per classe quarta e quinta.

I docenti impegnati nelle classi terminali della scuola primaria hanno il compito di proporre al Collegio dei docenti la scelta dei testi per le classi prima, seconda e terza, mentre i docenti impegnati nelle classi terze propongono i testi per le classi quarte e quinte.

Con le continue tempeste che si abbattano sulla scuola italiana, gli impietosi tagli, la scarsa cura ed attenzione che riceve da parte dei Governi di qualsiasi schieramento, con non poco rammarico dobbiamo prendere atto di come, solo per le case editrici, la scuola risulti ancora un bocconcino

appetibile in quanto rappresenta un enorme interesse e fonte di guadagno.

M. G.



## FORMAZIONE IN INGRESSO: le novità

La formazione in ingresso, prevista contrattualmente per i neoassunti in ruolo ai sensi dell'articolo 68 del CCNL del comparto scuola, costituisce un obbligo contrattuale.

Il 28 febbraio scorso, il Ministero della Pubblica Istruzione ha emanato una nota (prot. n. 200DGP/PER. 3577) con la quale avvia i corsi di formazione per i neo-immessi in ruolo, compresi gli insegnanti di religione.

Tali corsi di formazione prevedono sia un numero di ore di lezione in presenza (dalle 15 alle 20) che la formazione on-line in e-learning "puntoedunoassunti".

Nel corrente anno scolastico, per la realizzazione dell'ambiente formativo destinato al personale neoassunto in ruolo, è stata finanziata l'agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica ex INDIRE. I moduli, prodotti in coerenza con quanto già presentato negli anni precedenti, vengono rivolti a tutte le tipologie di insegnanti per stimolare una riflessione sulle competenze metodologico-didattiche, psicopedagogiche, relazionali e comunicative.

Il modello e-learning integrato consente di avvalersi di materiali di approfondimento anche in maniera interattiva, di momenti di confronto e dibattito tra partecipanti e di contributo nell'ampliamento delle esperienze didattiche. Il percorso formativo delineato è quello della ricerca-azione finalizzata a consentire l'acquisizione di strumenti e metodi per auto-valutarsi, aggiornarsi e misurarsi.

I corsi di formazione vengono promossi ed organizzati dagli Uffici scolastici regionali; si tratta di circa quattro o cinque incontri ciascuno con 15 - 20 partecipanti che afferiscono allo stesso territorio. Il coordinamento di questi corsi è del dirigente scolastico responsabile degli stessi che firmerà anche l'attestazione finale. Le lezioni invece sono affidate ad insegnanti selezionati tra coloro che hanno già avuto esperienze nel campo. La procedura di iscrizione alla formazione on-line in ambiente e-learning verrà curata dalle istituzioni scolastiche sedi di servizio.

Viene estesa **anche al tutor, nominato dalla scuola, la possibilità di accedere all'ambiente della piattaforma** per collaborarne con il tutor on-line.

**Le attività avranno inizio a partire dal 20 marzo 2008.**

La frequenza dei corsi dovrà essere integrata anche con l'iscrizione di quei docenti che, assunti negli anni precedenti, non abbiano ancora assolto all'obbligo della formazione.

La nota ha chiarito un aspetto fondamentale riguardante le **neo-assunte in maternità**: esse infatti possono frequentare il corso di formazione anche se collocate nel periodo di astensione obbligatoria.

**L'amministrazione centrale si è dunque espressa per la prima volta nella direzione di consentire agli insegnanti sia in astensione, sia in interdizione anticipata, la possibilità di frequentare il corso in assenza della prestazione lavorativa.**

Questo consentirà alle lavoratrici di completare l'anno di formazione e prova senza dover rinviare parte di questo all'anno successivo, sempre a condizione che siano stati maturati i requisiti di servizio, vale a dire i 150 giorni (in quanto i primi 30 di astensione obbligatoria, utili ad arrivare a 180, sono considerati validi ai fini della prova). Se il servizio non è stato maturato, nell'anno successivo non dovranno più ripetere la formazione, ma semplicemente completare i 150 giorni richiesti ed infine sostenere il colloquio.

**Viene estesa la possibilità di svolgere la formazione anche a coloro che sono stati assunti in ruolo in ritardo** (in corso d'anno). Infatti se risultano in servizio nell'anno scolastico 2007-2008 con un incarico annuale fino al termine delle attività didattiche o come supplenti temporanei e vengono immessi in ruolo in corso d'anno raggiungendo il requisito dei 180 giorni, potranno beneficiare della retrodatazione giuridica della nomina e considerare il periodo attuale valido ai fini della prova purché svolto nello stesso insegnamento o classe di concorso o insegnamento di materie affini.

**Rimane la possibilità per i neoassunti in ruolo di utilizzare altre opportunità formative promosse a livello territoriale.**

Si ribadisce che la formazione viene svolta solo al momento del primo ingresso in ruolo, in caso di passaggio di ruolo verrà ripetuta solo la prova con il requisito dei 180 giorni di servizio e colloquio finale con il Comitato di valutazione. **Michela Gallina**



# Quesitario

In questa rubrica daremo risposta ai vostri quesiti



## Riduzione oraria

Sono un'insegnante di scuola primaria, con contratto a tempo indeterminato.

In questo periodo ho dei problemi di salute e vorrei sapere se, per questo motivo, è possibile usufruire di una riduzione di orario di servizio. So che per altre figure professionali, all'interno delle pubbliche amministrazioni, è possibile. Grazie per un chiarimento.

**M. Rosaria D.**

*Cara M. Rosaria, purtroppo il nostro contratto non prevede la possibilità di riduzione oraria per motivi di salute, se necessiti di lavorare per un numero inferiore di ore devi presentare la domanda di part-time che però ti comporta anche una riduzione dello stipendio e dei contributi. Il termine per la presentazione della domanda è fissato per il 15 marzo. In alternativa devi assentarti per malattia.*

## Incarichi part-time

Sono un'insegnante precaria con incarico annuale, in possesso della L. 104/92.

Ho saputo che qualche nuova normativa consente agli insegnanti precari che godono della 104 di stipulare l'incarico annuale a part-time al momento della nomina.

Potete confermarmi l'informazione e darmi qualche riferimento normativo?

**Stefania L.**

*Cara Stefania, il nuovo contratto (CCNL 2006-2009) ha esteso la possibilità di avere un*

*incarico a part-time anche per gli insegnanti precari, questo vale indipendentemente dal possesso della L. 104/92.*

*All'art 25, comma 6, si legge infatti: "L'assunzione a tempo determinato e indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro."*

## Part-time e aggiuntivo

Sono un'insegnante della scuola primaria,

ho presentato la domanda per avere il part-time a partire dal prossimo anno scolastico. Ho sentito dire che gli insegnanti a tempo parziale non sono tenuti a svolgere attività aggiuntive è vero? Potete rassicurarmi riguardo a questo?

Grazie per una cortese risposta.

**Anna F.**

*Cara Anna, in realtà nessuno è tenuto obbligatoriamente a svolgere attività aggiuntive indipendentemente dal fatto che lavori a orario pieno o parziale. Infatti le "attività aggiuntive" si configurano come un lavoro straordinario e pertanto facoltativo. Non bisogna confondere le pressioni psicologiche del dirigente e di alcuni colleghi con i reali obblighi di servizio. Premesso questo, il contratto dice che gli insegnanti in part-time sono esclusi solo dalle attività aggiuntive di insegnamento a carattere continuativo (CCNL 2006-2009, art. 39, comma 8) e in questo è coerente: se un*

*insegnante sceglie una riduzione di orario non ha molto senso che poi svolga delle ore in più di insegnamento. Non ci sono però limitazioni riferite alle attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, quindi starà a te scegliere se accettare o meno oppure richiedere incarichi di qualche tipo.*

## Formazione

Sono insegnante di ruolo alla primaria,

a scuola è arrivata una brochure che illustra il programma di un convegno sulla dislessia con autorizzazione del Ministero. Considerando che si terrà ad una certa distanza da dove insegno, vorrei sapere se sono previsti dei permessi, dei rimborsi spese e cosa mi consigliate di fare senza dover ricorrere alla richiesta di ferie.

Grazie

**Renata D.**

*Cara Renata, l'art. 64 "Fruizione del diritto alla formazione", al comma 5 recita quanto segue: "Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. (...)". Pertanto senza che tu faccia scambi di giorno libero o spostamenti di orario sai che è un tuo diritto usufruire dell'esonero dal servizio e un convegno sulla dislessia è sicuramente considerabile come "iniziativa di formazione".*

*I contratti decentrati a livello regionale, potrebbero stabilire condizioni ancora più favorevoli. E' opportuno prenderne visione.*