



Professione DOCENTE

NUMERO
SPECIALE

ORGANO NAZIONALE DELLA FEDERAZIONE GILDA - UNAMS - Poste Italiane SpA - Sped. in Abb. Postale - D.L. 353/2003 (Conv. in L. 27/02/2004 N. 46) Art. 1 c. 2 D.C.B. Roma - ANNO XVII N. 7/8 - LUGLIO/AGOSTO 2007

Aspettando...



Filosoficamente parlando, si è sempre in attesa di qualcosa: dalla felicità ad una nuova vita, ad un cambiamento radicale delle esistenze. Oltre a queste, tuttavia, esistono altre attese, più concrete, che impegnano le attese quotidiane di molte persone: per esempio, si aspetta un posto di lavoro finalmente stabile, o un incarico a tempo determinato e il nuovo contratto di lavoro scaduto da troppo tempo. E si attende il nuovo anno scolastico, senza avere del tutto perso la fiducia in qualche cambiamento positivo. A queste ultime attese è dedicato questo numero, con la speranza che non per tutte sia un aspettare... Godot.

Si trascina, in questa estate, lo stanco rito delle trattative

Contratto: aspettando la finanziaria

Vi è la fondata impressione che non si voglia attuare nessuna importante modifica giuridica del contratto, mentre forse solo con la prossima Finanziaria il Governo potrà rispettare gli impegni finanziari.

di Rino Di Meglio

... la chiusura del Contratto di lavoro (sarebbe ora!), ecco le **Proposte della Gilda degli Insegnanti al tavolo delle trattative**, a pag. 2.

... l'anno di prova, dopo essere (finalmente) entrato/a in ruolo, richiedi la pubblicazione "**Passaporto per la tua professione**" che la Gilda degli Insegnanti ha preparato per i neo immessi in ruolo.

Contiene tutte le informazioni necessarie per districarti con tranquillità e serenità in questa nuova condizione e viene distribuito gratuitamente presso le nostre sedi, elencate a pag. 8.

... il 1° Collegio dei Docenti dell'anno scolastico 2007-08, ecco il **Pass per il docente informato**, con tutte le indicazioni utili per affrontarlo, a pag. 3-6.

In attesa che il Governo trovi l'occasione di rispettare gli impegni finanziari relativi al nuovo contratto scuola che presumibilmente si potranno concretizzare con la prossima finanziaria, si trascina, presso l'Aran, stancamente, il rito di esame degli articoli del CCNL e vengono ascoltate le richieste di modifica presentate dalle varie organizzazioni sindacali. Vi è la fondata impressione che non si voglia attuare nessuna importante modifica del CCNL sul piano giuridico; la terminologia usata dall'ARAN è infatti "manutenzione del contratto".

Nonostante ciò, la nostra delegazione svolge e continuerà a svolgere la propria funzione propositiva, basandosi sulle proposte contenute nella piattaforma che la Gilda degli Insegnanti ha da mesi elaborato nella propria Assemblea nazionale e diffuso tra i colleghi nelle assemblee ottenendo grandi consensi.

La Gilda degli insegnanti informerà costantemente con tutti i mezzi a propria disposizione, i colleghi su quanto sta avvenendo nell'ambito della trattativa, in modo tale che ogni organizzazione sindacale dovrà assumersi poi la responsabilità delle proprie posizioni e delle proprie omissioni.

Di seguito diamo una sintetica informazione relativa all'esame degli articoli del CCNL che sono stati finora esaminati (dal art 1 al 21).

► Clausola sospensiva

La Gilda degli Insegnanti ha manifestato il proprio dissenso, circa una proposta dell'amministrazione volta ad inserire nel contratto una clausola che recita così: "...le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo o fino a quando non ne venga accertata la parziale o totale esorbitanza dai limiti di spesa". Questo significherebbe il diritto dell'amministrazione di poter anche recedere dal pagamento di prestazioni già effettuate, con la motivazione di mancanza di fondi.

► Settori distinti per Docenti e Ata, il no degli altri sindacati

La nostra delegazione ha proposto di suddividere il contratto in due settori specifici: il primo, denominato "settore della professione docente" e il secondo, "settore dei servizi generali tecnici e amministrativi" come stabilito dall'articolo 13, comma 2, del contratto collettivo nazionale quadro. L'amministrazione e tutte le altre Organizzazioni sindacali si sono dette apertamente contrarie a tale possibilità.

Alcune Organizzazioni si sono addirittura spinte fino a suggerire l'unificazione di alcune clausole contrattuali che, allo stato, sono distinte per i Docenti e per gli Ata. **Non solo negano l'area separata tra docenti ed Ata, ma rifiutano qualsiasi tentativo di specificazione dei ruoli.**

► L'indennità di vacanza contrattuale

La delegazione della Gilda ha anche sollevato il problema dell'indennità di vacanza contrattuale, proponendo, di prevedere il versamento di un'indennità di mora una volta trascorsi 6 mesi dalla scadenza del contratto. **Ciò per riequilibrare la distanza tra la parte della pubblica amministrazione e le rappresentanze dei lavoratori.** Basti pensare, per esempio, che i sindacati vengono sanzionati se propongono lo sciopero ad oltranza, ma non hanno alcuno strumento per poter costringere la parte pubblica ad adeguare le retribuzioni al costo della vita, e rispettare le scadenze contrattuali.

► Certezza sul diritto ai permessi

La Gilda degli Insegnanti ha fatto presente, inoltre, che è necessario chiarire che i permessi previsti dal contratto, sono diritti e, dunque, non sono soggetti alla discrezionalità del dirigente. **In particolare, per i permessi brevi, la Gilda ha proposto che non vengano recuperati se fruiti per sottoporsi a visite mediche.**

Su questa questione si è riscontrata la disponibilità solo di alcune Organizzazioni sindacali oltre a un

... un incarico di insegnamento a tempo determinato, ecco una panoramica chiara sui tuoi diritti, rispetto ai permessi, alle ferie ecc., **Piccolo Pass per il docente a tempo determinato**, a pag 4-5.

... di non essere più precario/a, ecco il **Ricorso giuridico** che la Gilda degli insegnanti ha voluto affiancare alla sua storica azione politica contro il precariato strutturale, disdicevole in un Paese civile e moderno, a pag. 7.

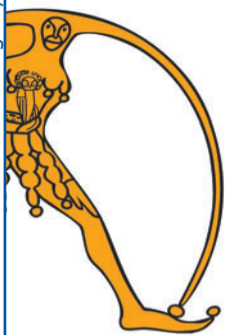
... di conoscere meglio la Gilda degli Insegnanti, ecco l'**Elenco di tutte le sedi provinciali** distribuite in tutta Italia, pag. 8.

(Segue a pag. 7)



Queste le proposte che la Gilda degli insegnanti ha portato al tavolo per il Rinnovo contrattuale

13 Proposte per il Contratto



- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1 Retribuzioni | 8 Rapporto di lavoro a tempo determinato |
| 2 Orario | 9 Valorizzazione professionale |
| 3 Indennità | 10 Ferie e permessi |
| 4 Copertura Assicurativa | 11 Fondo d'Istituto |
| 5 Part-time | 12 Trasparenza |
| 6 Aggiornamento | 13 Mobbing |
| 7 Condizione professionale | |

1 - Retribuzioni

- Adeguamento degli stipendi dei docenti italiani ai livelli dell'area Euro;
- suddivisione della carriera in scatti triennali;
- trasformazione della Retribuzione Professionale Docente in Indennità di Funzione pensionabile;
- il riconoscimento integrale ai fini della carriera di tutti i servizi di insegnamento preruolo.

2 - Orario

- riconoscimento economico del lavoro sommerso;
- orario di insegnamento: confermato in diciotto ore per la scuola secondaria e uniformato a diciotto ore per i docenti dei restanti ordini di scuola;
- attività di programmazione settimanale degli insegnanti elementari reinserita nelle 40 ore come per tutti i docenti;
- non più di 3 ore settimanali eccedenti di insegnamento e non obbligatorie, il cui compenso deve essere maggiorato in quanto lavoro straordinario;
- orario di insegnamento continuativo nella giornata lavorativa: quando ciò non fosse possibile, compensazione degli eventuali intervalli con indennità;
- limite all'orario giornaliero di servizio: un massimo di otto ore, di cui non più di sei di insegnamento;
- rapporti con i genitori: il tempo impiegato deve essere inserito nelle 40 ore;
- abolizione dell'obbligo di presenza 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni;

3 - Indennità

Istituzione delle seguenti indennità per:

- svolgimento degli esami
- partecipazione a viaggi d'istruzione.
- per particolari condizioni di disagio quali
 - introduzione di flessibilità (attività antimeridiana e pomeridiana, orario a scacchiera, scavalchi ecc.)
 - insegnamento in classi numerose o con presenza nelle classi di alunni con oggettive situazioni di svantaggio;
 - nei casi in cui venga deliberata, dal Collegio dei docenti, la riduzione della durata dell'ora di lezione.

4 - Copertura Assicurativa:

Copertura assicurativa per la responsabilità civile e per gli incidenti in itinere.

5 - Part-time

- La prestazione professionale relativa alle attività funzionali all'insegnamento deve essere espletata in proporzione alla durata e all'articolazione dell'orario di lavoro settimanale.
- La prestazione lavorativa a tempo parziale deve essere garantita, a richiesta, anche al personale assunto a tempo determinato.
- Nel tempo parziale, con organizzazione verticale, attività funzionali pomeridiane obbligatorie solo nei giorni di servizio del docente in part-time.

6 - Aggiornamento

Garanzia di periodi sabbatici retribuiti per l'aggiornamento professionale.

7 - Condizione professionale

Agevolazioni e contributi per tutte le spese inerenti l'espletamento della funzione docente per favorire l'auto-aggiornamento professionale, con particolare riferimento a:

- partecipazione a corsi di specializzazione, di formazione, convegni e seminari universitari;
- ingresso ai musei e ai teatri dell'Unione Europea;
- acquisto di libri, riviste e sussidi informatici.

8 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

Fine della discriminazione a danno dei precari. La FEDERAZIONE GILDA-UNAMS rivendica:

- riconoscimento di tutti gli anni di servizio;
- riconoscimento della R.P.D. anche ai supplenti temporanei;
- retribuzione fino al 31/08 per i nominati fino al termine delle lezioni;
- a carico dell'Amministrazione tutti gli oneri fiscali e sanitari (bolli e ticket) ora a carico del docente assunto a T.D.;
- equiparazione al personale di ruolo in materia di congedi, permessi e ferie, trattamento economico e giuridico;
- abrogazione dell'articolo che vieta la possibilità di trasformazione del contratto di lavoro da determinato a indeterminato.

9 - Valorizzazione professionale

Attribuire al Collegio dei docenti la facoltà di elezione del presidente, nonché di altre figure di coordinamento didattico.

10 - Ferie e permessi

Norme contrattuali che blocchino l'eccesso di discrezionalità del DS e garantiscano certezza di diritto, trasparenza ed equità.

11 - Fondo d'Istituto

La Gilda rifiuta la logica del fondo dell'istituzione scolastica, dell'aggiuntivo e dell'incentivazione e propone un progressivo trasferimento delle risorse economiche nella retribuzione professionale di tutti i docenti. Propone di ripartire, già a livello nazionale, il fondo tra personale docente e personale ATA per evitare spiacevoli conflitti ed accelerare i tempi delle contrattazioni. Il fondo d'Istituto dev'essere utilizzato per migliorare l'offerta formativa e non per supporto al dirigente scolastico. Pertanto le funzioni di supporto dovranno essere a carico del contratto dei dirigenti.

12 - Trasparenza

Ribadire l'obbligo del D.S. di pubblicizzazione del Contratto d'Istituto, del FIS e dei tempi per l'erogazione dei compensi.

13 - Mobbing

In considerazione dell'estendersi del mobbing nelle istituzioni scolastiche, individuazione nel contratto dei meccanismi di prevenzione e di repressione di tale fenomeno. Costituzione di una specifica commissione con compiti di monitoraggio e vigilanza.

La Scuola deve rimanere l'istituzione con un ambito di principi, valori, contenuti e metodi capaci di garantire un'educazione libera e responsabile per le nuove generazioni. Questa condizione non può che attuarsi in una scuola pluralista che si opponga decisamente ai localismi di ogni genere, che contrasti l'affermazione definitiva di una concezione sulle altre ed assicuri invece il confronto tra diverse visioni del mondo. Per tutto questo va ribadito, nel rispetto del dettato costituzionale, il valore della Scuola Pubblica Statale, pluralista e democratica. In questo quadro di finalità generali, si inserisce il problema dei docenti e del loro contratto di lavoro. Abbiamo sempre ripetuto che nessuna innovazione, nessuna riforma potrà attuarsi con efficacia, se agli insegnanti non verranno riconosciuti un ruolo ed una funzione determinanti. Per promuovere un processo autentico di valorizzazione professionale la Gilda degli insegnanti ritiene necessario prioritariamente istituire un'area di contrattazione separata per gli insegnanti che riconosca e valorizzi la loro funzione specifica, riconducendo la professione alle sue finalità primarie, l'insegnamento e la ricerca.



GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

00198 ROMA - Corso Trieste, 62 - Tel. 068845095 - 068845005 Fax 0684082071 • Sito web: www.gildains.it • e-mail: gilda.naz@uni.net



...del docente informato



Anno scolastico 2007-08: iniziano i Collegi. Essi costituiscono il solo luogo in cui si può deliberare sulla didattica (dipartimenti e commissioni possono fare solo un lavoro propeedeutico, non deliberare). I Collegi sono anche il luogo della responsabilità, in cui il dirigente è presidente -ha un solo voto- e non superiore gerarchico. La responsabilità che fa capo al Collegio si sostanzia nel **POF: provvedimento amministrativo in cui si esplicitano scelte che divengono vincolanti per tutti i soggetti della scuola.**

Esso è elaborato e deliberato dal Collegio dei Docenti sulla base degli "indirizzi generali per le attività della scuola e delle scelte generali e di amministrazione definiti dal Consiglio di Circolo o distretto, tenuto conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni anche di fatto dei genitori e, per le scuole secondarie superiori, degli studenti" (PPR 27/5/99, Regolamento dell'Autonomia delle Istruzioni scolastiche). Il Consiglio

distretto è chiamato ad "adottare" il POF (eventualmente dopo aver chiesto al Collegio delle modifiche), ma non può in ogni caso modificare il provvedimento o procedere autonomamente se l'iter elaborazione-adozione non è stato portato a compimento. Il POF è reso pubblico e consegnato agli alunni e alle famiglie all'atto dell'iscrizione a gennaio; le eventuali modifiche in itinere ad esso apportate devono essere presentate ai genitori per una ratifica formale.

Il POF definisce di fatto la natura della scuola e della professionalità dei docenti che in essa operano. Essenziale è dunque evitare che esso divenga il contenitore di richieste o di bisogni non attinenti alla natura della scuola, luogo pubblico di istruzione e formazione. Importantisima la cautela nel deliberare progetti, attività, commissioni o quant'altro senza previa ed esplicita identificazione dei docenti che intendono impegnarsi per quanto previsto. Il progetto che appare nel POF diviene infatti un impegno della scuola ed un impegno

NON SUSSISTE OBBLIGO DI SERVIZIO A GIUGNO E A SETTEMBRE

Spesso i Dirigenti scolastici tentano di obbligare i docenti a prestare servizio anche prima e/o dopo il termine delle lezioni, facendo riferimento all'orario di insegnamento. A ciò si aggiungono spesso ulteriori pretese in ordine all'ologazione di prestazioni afferenti le attività funzionali all'insegnamento di cui all'art. 27, comma 3 del CCNL. Tutto ciò confligge con le norme pattizie (CCNL 2002-05, art. 26 e 27) e si pone in contrasto con la Sentenza del Consiglio di Stato dell'8 maggio 1987.

Nel "periodo di sospensione dell'attività didattica" possono essere effettuate solo le "attività funzionali all'insegnamento" di carattere collegiale eventualmente previste nel Piano annuale delle attività deliberato dal Collegio e, comunque, nel rispetto del monte ore totale previsto dal contratto: 40 ore annue per il Collegio e 40 ore di massima per i consigli di classe³. Non sussiste invece, sempre in detto periodo, alcun obbligo di insegnamento o presenza a scuola per altre attività, ovvero non c'è l'obbligo di una "prestazione di servizio" pari alle 25 ore settimanali nella scuola materna, 22+2 ore settimanali nella scuola elementare e 18 ore settimanali nelle scuole secondarie.

Questo non esclude la possibilità di collocare delle attività aggiuntive nel periodo suddetto, ferma restando la facoltatività delle stesse; la loro calendarizzazione nel Piano annuale delle attività, ed il riconoscimento economico aggiuntivo secondo le tabelle previste dal contratto.

ATTENZIONE!

NON SUSSISTE OBBLIGO DI SUPPLENZA NELLE ORE DI COMPRESENZA

Nella scuola primaria molti dirigenti tendono a sottovalutare o ad ignorare le delibere del Consiglio distretto e/o di Circolo in merito all'utilizzo delle ore eccedenti l'attività frontale e di assistenza alla mensa e ad "utilizzare" in modo arbitrario i docenti allo scopo di risolvere le contingenze del momento. Ricordiamo che le ore che il Collegio destina "previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri..." (CCNL, art. 26, comma 5), non possono cambiare destinazione quando serve una supplenza né è possibile che le ore eventualmente rimaste per le supplenze in quanto non utilizzate nel recupero e nell'approfondimento (si ricordi che il contratto è chiaro sulla priorità: il Collegio ha da investire sul recupero e l'approfondimento; solo in mancanza di una programmazione del Collegio in tal senso si utilizzano le ore per le supplenze) possano all'ultimo cambiare destinazione. Che cosa fare quando il dirigente chiede di stornare sulla supplenza l'ora destinata al recupero o viceversa (succede anche che al docente presente per la supplenza venga detto di fare recupero)? L'unica possibilità è quella di chiedere per iscritto l'ordine di servizio scritto, di eseguirlo e successivamente rivolgersi alla propria Associazione a... (si veda la pag. 8)

Alle Sezioni Primavera nella Scuola dell'Infanzia

Piano annuale delle attività

Il Piano annuale delle attività non deve essere assolutamente confuso con le attività che la scuola intende realizzare. Esso specifica infatti gli impegni dei docenti eccedenti l'orario di insegnamento e la loro collocazione temporale.



Questi impegni si suddividono in: impegni previsti dal contratto e quindi dovuti (ore per i colleghi, i consigli e gli scrutini) ed impegni eccedenti gli obblighi contrattuali liberamente e facoltativamente assunti dai docenti in relazione al POF. Il piano annuale delle attività costituisce un elemento positivo in quanto, limitando l'arbitrio del dirigente, dà ai docenti "certezza del proprio tempo". Non sempre, però, i Collegi prestano la dovuta attenzione a quest'atto amministrativo. Portato in Collegio dal dirigente (meglio se messo a disposizione dei docenti con la lettera di convocazione), il Piano annuale delle attività deve essere deliberato dopo un accurato esame da parte degli insegnanti in quanto non deve contenere ore eccedenti il tetto contrattuale, fatta salva la possibilità che sia lo stesso Collegio a decidere altrimenti (Lart. 26, comma 4, del CCNL 2002-2005, dopo aver ricordato che gli "obblighi di lavoro" degli insegnanti "sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento", impone al Dirigente scolastico "prima dell'inizio delle lezioni" di predisporre "il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal Collegio dei docenti "...). Troppo spesso nei Collegi si dimentica anche che il Piano delle attività non può essere arbitrariamente modificato dal



GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

00198 ROMA - Corso Trieste, 62 - Tel. 068845095 - 068845005 Fax 0684082071 • Sito web: www.gildains.it • e-mail: gilda.naz@uni.net

Sintesi delle norme essenziali per tutelare i diritti dei supplenti

Piccolo pass del docente a tempo determinato

Caro collega

con l'entrata in vigore del T.U. sui congedi di maternità e paternità (D.Lvo n.151/2001), le norme del CCNL 24/7/2003 (Art. 12) e quelle indicate nella sequenza contrattuale relativa all'Art. 142 comma 4, del CCNL 24/7/2003 (sottoscritte il 2/2/2005) è sancita un'assoluta identità di trattamento, sia giuridico che economico, tra i docenti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato (supplenti). (Per approfondimenti su questo tema, rivolgersi alle sedi della Gilda degli insegnanti, indicate a pag. 8)

Congedi parentali e assenze per gravi patologie

Le norme e le disposizioni relative ai congedi parentali e alle assenze per malattie dovute a gravi patologie, previste nel precedente contratto solo per il personale in servizio con incarico a tempo indeterminato, vengono estese anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. Anche a quest'ultimo personale, pertanto, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità *coperti da nomina*, spetterà l'intera retribuzione fissa mensile (anziché l'80%), nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero.



Per i periodi di astensione facoltativa post-partum, i primi trenta giorni, *sino al limite degli otto anni di vita del bambino*, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non ridurranno le ferie, saranno valutati ai fini dell'anzianità di servizio e saranno retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Successivamente al periodo di astensione *obbligatoria* e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, saranno riconosciuti, in caso di malattia del medesimo e per ciascun anno di età, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità previste per i primi trenta giorni di astensione facoltativa.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti saranno esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, previsti per il personale a tempo determinato, oltre ai giorni di ricovero Ospedaliero o di day hospital anche quelli dovuti alle terapie certificate. (art. 12 CCNL comparto scuola 2002-2005).

Permessi vari

Al personale docente a T.D vengono concessi 1) otto giorni di permesso non retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami; 2) giorni sei non retribuiti per motivi personali o familiari; 3) giorni quindici retribuiti in occasione del matrimonio; 4) giorni tre di permesso retribuito in caso di lutti familiari. (art.19 CCNL 2002-2005).

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

SERVIZIO DI CONSULENZA
Codifica delle assenze e delle posizioni di stato per il personale del comparto scuola

CODICE IDENT.	CODIFICA	REFERIMENTO NORMATIVO	DECORRENZA EFFETTI	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA	DURATA MIN/MA	DURATA MASS/MA	NOTE	VALID SOLO ENTRO L.A.S.	TIPOLOGIA DI PERSONALE	UFFICIO OPERATORE S/IMP
PN04	Permesso per matrimonio	CC.NL. 1995, art. 25, cc. 10, 14 e 15; C.C.N.L. 2003, art. 19, cc. 12 e 13	Dal 04/08/1995	Utile	Utile		15 giorni	Il permesso deve essere fruito in maniera continuativa entro i limiti di durata del rapporto di lavoro	Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
PN05	Permesso retribuito per diritto allo studio	DPR 395/88, art. 3		Utile	Utile			Il permesso è fruibile sia per giornata lavorativa sia come permesso orario; il codice non gestisce questo ultimo caso	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
PN06	Permesso non retribuito per partecipazione a concorsi ed esami	C.C.N.L. 2003, art. 19, cc. 7 e 8	Dal 24/07/2003	Non utile	Non utile		8 giorni per anno scolastico		Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
PN07	Permesso non retribuito per motivi personali o familiari	C.C.N.L. 2003, art. 19, cc. 7 e 8	Dal 24/07/2003	Non utile	Non utile		6 giorni per anno scolastico		Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
PN08	Permesso retribuito per lutto familiare	C.C.N.L. 2003, Art. 19, cc. 9, e 13	Dal 24/07/2003	Utile	Utile		3 giorni per evento		Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
PN09	Permesso retribuito nei primi tre anni di vita del bambino (L.53/00)	D.LVO 151/2001, art. 32; CCNI 2003, art. 12, c. 4, art. 19, c. 11	Dal 24/07/2003	Utile	Utile		30 giorni all'anno anche non consecutivi	Il permesso è fruibile per 30 giorni per ogni figlio	Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
PN010	Permesso per malattia del genitore al terzo anno di vita del bambino	D.LVO 151/2001, art. 47; CCNI 2003, art. 12, c. 5, art. 19, c. 14	Dal 24/07/2003	Utile	Utile		30 giorni all'anno, anche non consecutivi	Il permesso è fruibile per 30 giorni per ogni figlio	Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola

PERMESSI

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

SERVIZIO DI CONSULENZA
Codifica delle assenze e delle posizioni di stato per il personale del comparto scuola

CODICE IDENT.	CODIFICA	REFERIMENTO NORMATIVO	DECORRENZA EFFETTI	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA	DURATA MIN/MA	DURATA MASS/MA	NOTE	VALID SOLO ENTRO L.A.S.	TIPOLOGIA DI PERSONALE	UFFICIO OPERATORE S/IMP
HH09	Interruzione del lavoro per gravidanza gestazione difficile	D.LVO 297/94, art. 532; D.LVO 151/01, art. 17; C.C.N.L. 2003, art. 19, c. 14		Utile	Utile		7 mesi		Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH10	Astenzione obbligatoria per interruzione gravidanza	D.LVO 297/94, art. 532; D.LVO 151/01, art. 19; C.C.N.L. 2003, art. 19, c. 14		Non utile	Non utile		3 mesi		No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH11	Astenzione obbligatoria per gravidanza	D.LVO 297/94, art. 532; L. 53/00, art. 11 e 12; D.LVO 151/01, art. 16, 20 e 22; C.C.N.L. 2003, art. 19, c. 14		Utile	Utile		4 mesi	La data di inizio decorre a partire dai due mesi antecedenti la data presunta del	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola

ASTENSIONI PER MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

SERVIZIO DI CONSULENZA
Codifica delle assenze e delle posizioni di stato per il personale del comparto scuola

CODICE IDENT.	CODIFICA	REFERIMENTO NORMATIVO	DECORRENZA EFFETTI	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA	DURATA MIN/MA	DURATA MASS/MA	NOTE	VALID SOLO ENTRO L.A.S.	TIPOLOGIA DI PERSONALE	UFFICIO OPERATORE S/IMP
HH05	Permesso elettorale			Utile	Utile				Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH06	Permesso per visita militare di leva o ricovero in ospedale militare			Utile	Utile				Sì	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
AN09	Aspettativa per motivi	DPR 3/57, art. 69 e 70;	Dal	Non utile	Non utile		1 anno	I periodi	Sì	Docenti	Scuola

CONGEDI STRAORDINARI

ASPETTATIVE

CDIC	CODICRA	RIERIMENTO NORMATIVO	DECORRENZA EFFETTI	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA	DURATA MINIMA	DURATA MASSIMA	NOTE	VALID SOLO ENTRO L.A.S.	TPOLOGIA DI PERSONALE	UFFICIO OPERATORE SIIPI
HH10		DLVO 29794, art. 532; DLVO 15101, art. 19; CCNL 2003, art. 19, c. 14		Non utile	Non utile		3 mesi		No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH11		DLVO 29794, art. 532; L. 53000, art. 11 e 12; DLVO 15101, art. 16, 20 e 22; CCNL 2003, art. 19, c. 14		Utile	Utile		4 mesi	La data d'inizio decorre a partire dai due mesi antecedenti la data presunta del parto	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH12		DLVO 29794, art. 532; L. 53000, art. 11, 12 e 13; DLVO 15101, art. 16, 20 e 22;		Utile	Utile		5 mesi	Decorre dal giorno successivo alla data effettiva del parto o del rientro a casa del figlio	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH13		CCNL 2003, art. 19, c. 14; DLVO 29794, art. 532; L. 53000, art. 3 e 13; DLVO 15101, art. 32; CCNL 1995, art. 21; CCNL 2003, art. 19, c. 14	Dal 28/03/2000	Utile in alcuni casi se riscattato	Utile in alcuni casi se riscattato		10 mesi		No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH14		Congedo per malattia nei primi tre anni di vita del bambino	Dal 28/03/2000	Utile in alcuni casi se riscattato	Utile in alcuni casi se riscattato		5 giorni all'anno		No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH15		Congedo per malattia dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino	Dal 28/03/2000	Utile	Utile		2 anni		No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
HH16		Congedo per assistenza familiari con handicap in situazione di gravità	Dal 01/01/2001	Utile	Utile				No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola



Malattia

Il personale docente a T.D con contratto fino al 31 agosto (incarico annuale) o al 30 giugno (incarico fino al termine delle attività didattiche) ha diritto in caso di malattia alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi in un triennio, la retribuzione sarà pari al 100% nel primo mese al 50% nel secondo e terzo mese. (art.19 CCNL 2002-2005).
Il personale docente assunto a tempo determinato con contratto stipulato dal dirigente scolastico ha diritto, nei limiti della durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

SERVIZIO DI CONSULENZA
Codifica delle assenze e delle posizioni di stato per il personale del comparto scuola.

CODICE IDENT.	CODICRA	RIERIMENTO NORMATIVO	DECORRENZA EFFETTI	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA	DURATA MINIMA	DURATA MASSIMA	NOTE	VALID SOLO ENTRO L.A.S.	TPOLOGIA DI PERSONALE	UFFICIO OPERATORE SIIPI
AN03		Assenze per malattia del personale assunto con contratto a T.D. stipulato dal Dirigente scolastico	Dal 24/07/2003	Utile	Utile		30 giorni nell'anno scolastico		Si	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
AN04		Assenze per malattia fino al terzo mese - personale assunto con contratto a T.D. per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche	Dal 24/07/2003	Utile	Utile		3 mesi nell'anno scolastico		Si	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
AN05		Assenze per malattia dopo il terzo mese - personale assunto con contratto a T.D. per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche	Dal 24/07/2003	Non utile	Non utile		9 mesi in un triennio scolastico	Il limite di 9 mesi si calcola cumulando anche i periodi AN04 e AN06	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
AN06		Assenze per malattia dovuta a causa di servizio	Dal 24/07/2003	Utile	Utile		9 mesi in un triennio scolastico	Il limite di 9 mesi si calcola cumulando anche i periodi AN04 e AN05	No	Docenti incaricati di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
AN07		Assenza per infortunio sul lavoro	Dal 24/07/2003	Utile	Utile			Il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola
AN08		Assenza per gravi patologie	Dal 24/07/2003	Utile	Utile			Istrato previsto in caso di gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti; riguarda i giorni di assenza per ricovero ospedaliero, day hospital e terapie certificate dalla ASL	No	Docenti supplenti di religione, Pers. Educ. e A.T.A.	Scuola

ASSENZE PER MALATTIA



Ferie

Il periodo di ferie spettante per ogni anno di servizio sarà calcolato in ragione di 2,5 giorni per ogni mese. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Al personale docente che durante il rapporto d'impiego non chiederà di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni dovrà essere disposto il pagamento sostitutivo al momento della cessazione del rapporto. (art.19 CCNL 2002-2005).

Supplenze:

Sono previste quattro tipologie di supplenze:

1. supplenze annuali (per la copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre)
2. supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche (per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario)
3. supplenze temporanee per la copertura dei posti resisi disponibili dopo il 31 dicembre
4. supplenze temporanee per la sostituzione del personale temporaneamente assente



Come comportarsi con le nomine

Al momento della nomina potrai scegliere su cattedre annuali o sino al 30 giugno, su spezzoni superiori alle sei ore, unire due spezzoni in modo da formare la cattedra a 18 ore. Se **in assenza di cattedra intera accetti** uno spezzone avrai diritto di completare la cattedra o con nomina dell'USP su altra classe di concorso quando tocca il tuo turno, oppure successivamente in caso di chiamata dei Dirigenti Scolastici **accettando** spezzoni o **frazionando** cattedra fino a completamente, compatibilmente con l'orario delle scuole e **salvaguardando in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno**. Una volta accettata **una nomina** essa può essere recessa, **prima della firma del relativo contratto, solo ed esclusivamente per l'accettazione successiva di una nomina annuale per la medesima o diversa graduatoria**. La rinuncia ad una proposta di nomina sulla base delle graduatorie ad esaurimento o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento.

*Ricordiamoci che:
essere informati è il modo migliore per difendere i propri diritti e che l'unione fa la forza. Per questo, se vuoi essere unito e forte e iscriverli alla Gilda degli insegnanti, rivolgiti con fiducia ad una delle sedi elencate a pag. 8. Oppure, collegati al nostro sito www.gildain.it, dove all'indirizzo www.gildain.it/posta/adesione.htm troverai il modulo per iscriverti automaticamente anche via internet.*

Sede Provinciale

L'avvio ad un "anticipo", per i bambini dai 24 ai 36 mesi, è stato ipotizzato (nella finanziaria 2007) con la creazione di sezioni denominate "primavera o ponte" nelle scuole dell'infanzia. Occorre tener presente che esistono condizioni iderogabili per la realizzazione delle sezioni: disponibilità dei Comuni tenuti a dare parere vincolante, richiesta della scuola, personale educativo assunto dalla scuola con contratto di prestazione do-

pera, arredi, spazi, strutture e locali adeguati, che consentano di rispondere alle esigenze di bambini così piccoli, rapporti 1:10, gruppo ristretto. Rimane la possibilità (rispettando le condizioni previste dall'accordo tra il Coordinamento nazionale per le politiche dell'infanzia e della sua scuola e l'ANCI del settembre 2005) di accogliere nelle sezioni ordinarie di scuola dell'infanzia bambini che compiano i tre anni entro il 28 febbraio

dell'Anno Scolastico, come già previsto dalla circolare 74/2006. Ogni nuova sezione istituita riceverà un contributo di 25.000 €, se aperta fino a 6 ore, e 30.000€ se aperta oltre le 6 ore, si parla di 1000-1100 sezioni finanziabili. Il consiglio fondamentale che vogliamo dare ai colleghi e di non votare a giugno, né a settembre, alcuna delibera che proponga l'ingresso di bambini dai 24 ai 36 mesi nelle nostre Scuole dell'infanzia.

dirigente (in sostanza un dirigente non può decidere di testa sua di fare un collegio in più) ma che la modifica richiede una nuova delibera del Collegio ("con la stessa procedura - recita lo stesso articolo - il POF è modificato, nel corso dell'anno scolastico per far fronte a nuove esigenze".
Il Piano delle Attività non costituisce dunque una comunicazione di servizio del dirigente, ma una proposta sulla quale il Collegio ha il diritto-dovere di intervenire. Questo sia a tutela della docenza che dell'istituzione stessa.

Fondo d'istituto: progetti, commissioni,...

La distribuzione del Fondo d'istituto, verso il quale la Gilda è da sempre fortemente critica (lo storno di molte risorse dal fondo d'istituto alla RPD -retribuzione professionale docente- è un successo politico ascrivibile alla nostra Associazione), non è compito del Collegio dei docenti, ma della trattativa tra il dirigente e le RSU e di un successivo passaggio nel Consiglio di Circolo/Istituto. Tuttavia sono i docenti in sede di Collegio che sono tenuti a deliberare le attività che saranno retribuite con il fondo. Queste attività -che sono di tipo aggiuntivo- e quindi facoltative- devono essere sempre coerenti con il POF. Esse devono essere inoltre deliberate solo se c'è la sicurezza della copertura di bilancio e, comunque, sempre secondo una scaletta di priorità.



Vale la pena di ricordare ancora una volta che l'ottica docente non può assumere come proprio l'obiettivo del soddisfacimento dei molteplici bisogni dell'utenza. L'esercizio della docenza si esplicita nell'ambito cognitivo-formativo, che deve essere salvaguardato a fronte del proliferare delle agenzie formative e dell'invasione degli "esperti". Ricordiamo che la distribuzione del fondo d'istituto non può assolutamente essere "secretata": i nominativi e le somme percepite con il Fondo d'istituto devono cioè essere resi pubblici: così dispone tassativamente l'art. 12 della Legge 241 del 1990 rafforzato dall'art. 8 del DPR 352/92.

Riduzione dell'ora di lezione



La riduzione dell'ora di lezione ha costituito per anni motivo di conflitti e contrasti. Ricordiamo ancora una volta che deliberata dal Consiglio d'Istituto o di Circolo (fino a 50 min.) per motivi estranei alla didattica (trasporti, mensa ecc) non comporta alcun obbligo di recupero da parte dei docenti (Circ. 243/79, circolare 192/80); operata invece per motivi diversi dai precedenti e deliberata dal Collegio "comporta il recupero nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica" (CCNL 2002-2005, art. 26, comma 7 e 8). La seconda opzione è stata fortemente sol-

lecitata in questi ultimi anni dai dirigenti, che hanno inteso con ciò aumentare (grazie ai residui orari dei docenti) l'offerta della scuola con maggiore soddisfazione della cosiddetta utenza. Di fatto la riduzione operata dai Collegi ha permesso di cacciare dentro la scuola di tutto e di più, e si è dimostrata il cavallo di troia che ha contribuito a far passare quella visione ludico-assistenzialistica della scuola che fa crollare la preparazione dei nostri studenti.

Essa costituisce una scelta che ci danneggia sul piano professionale in quanto sottrae spazio all'insegnamento disciplinare e impoverisce quindi la funzione della docenza.

Formazione, aggiornamento

Il Collegio è chiamato spesso a deliberare anche su eventuali "attività di formazione e aggiornamento" previste dal contratto come "diritto" del personale (CCNL 2002-05, art. 62, comma 1). Poiché si sono verificati molti tentativi di far passare la formazione e l'aggiornamento come un obbligo, anche quando essi si collocano - come ordinariamente avviene - al di fuori del monte ore contrattuale, **bisogna porre particolare attenzione alle delibere di Collegio, che devono specificare:**

1. **che le iniziative in merito alla formazione e all'aggiornamento costituiscono "obbligo" per l'Amministrazione ma "diritto" per il singolo;**
2. **che esse costituiscono "attività aggiuntiva" - quindi facoltativa - e con tale dizione da inserire nel Piano annuale delle attività;**
3. **che esse dispongono di specifiche risorse finanziarie che possono essere utilizzate; per le iniziative progettate dalla scuola o dalle scuole in rete, per le iniziative promosse dall'Amministrazione regionale e**

nazionale e per le iniziative "realizzate in autoaggiornamento, secondo le tipologie e le modalità definite dall'art. 3 della Direttiva n° 70/2002" (Direttiva n° 45 del 4 aprile 2005).



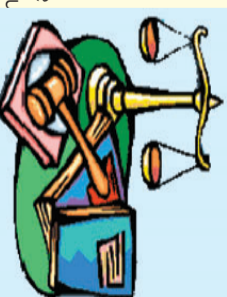
IMPORTANTE! Viene riproposto l'auto-aggiornamento, con relativo rimborso ai docenti che lo richiedono di spese documentate per corsi, convegni, stages, libri, abbonamenti, ecc.

Pur in mancanza di uno stanziamento specifico (presente invece, con 35 milioni di euro, nella Finanziaria 448 per il 2002), l'autoaggiornamento può avere - se deliberato in sede di Collegio - il supporto finanziario derivante dai fondi di cui alla Direttiva 45 citata.

Poiché l'autoaggiornamento costituisce riconoscimento della dimensione professionale della docenza e degli oneri anche economici ad essa legati, risulta opportuno nei collegi spingere al massimo in questa direzione?

COLLEGIO DOCENTI

Decalogo della legalità!



Molta attenzione deve essere posta nella prima riunione avanzare proposte che indirizzino l'attività didattica verso la funzione docente, così come la intende la Gilda, sia per evitare perdite che limitino la libertà di insegnamento o, peggio ancora, veri e propri abusi da parte dei dirigenti scolastici. A questo proposito ecco 10 semplici regole da far rispettare:

1. La convocazione ordinaria richiede almeno 5 gg. di preavviso e deve essere recapitata a tutti i membri. La seduta è illegittima e può essere annullata nel caso in cui anche un solo membro non sia stato avvisato (Cons. di Stato, sez. VI, n.120/72).
2. La convocazione è di norma disposta dal Dirigente scolastico, ma la possono chiedere anche gli insegnanti raccogliendo almeno un terzo delle firme dei componenti il Collegio.
3. Si può deliberare soltanto su ciò che è allo.d.g.; si possono inserire nuovi punti su cui discutere, ma solamente se sono presenti tutti i componenti e decidono affermativamente all'unanimità (Consiglio di Stato sez. V 679/1970).
4. Le delibere sono approvate a maggioranza assoluta dei voti validi espressi (DPR 416/1974 art.28), ciò significa che non si contano gli astenuti (nota Min. P.I. n.771/1980 uff. Decreti Delegati). A verbale si riporta il numero dei voti a favore, dei contrari e degli astenuti.
5. E' possibile, conosciuto l'ordine del giorno, preparare in anticipo e per iscritto eventuali proposte di delibera (magari sottoscritte da più colleghi), che verranno presentate al Presidente del Collegio nel momento della discussione del punto che interessa: così saranno votate e la mozione prodotta sarà allegata al verbale della riunione, senza travisamenti.
6. Se qualcosa non convince e sembra una decisione illegittima, è bene chiedere che vengano verbalizzati gli eventuali voti contrari o astenuti con la relativa motivazione, sarà in tal modo garantita la possibilità di presentare un ricorso e non si verificherà corresponsabilità di delibere illegittime. «Il presidente ed i membri del collegio che hanno partecipato alla deliberazione sono responsabili in solido per le decisioni assunte a meno che non abbiano fatto constatare a verbale il proprio dissenso» (Art.24 del DPR 10.11.1957 n.3).
7. Il verbale dovrà essere letto ed approvato non più tardi del Collegio successivo. In tale occasione è possibile apportare modifiche e precisazioni.
8. Chi fa parte di un Organo collegiale, ai sensi della legge 241/90 può chiedere di visionare il verbale. La «trasparenza» in questo caso dovrebbe scoraggiare sorprese o manomissioni.
9. Il Dirigente nel Collegio ha diritto ad un solo voto come ciascun insegnante e, in quell'occasione, è soltanto il presidente della riunione non il superiore gerarchico, perché il collegio è sovrano.
10. Il Consiglio di Stato (sez. II n. 11114/1980) ha sancito che le delibere degli OOCC scolastici sono atti amministrativi definitivi, non impugnabili per via gerarchica, ma con ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica.

¹ Un Regolamento del Collegio è reperibile nel Sito della Gilda di Venezia: www.gildavenezia.it

² Per la formazione e l'aggiornamento individuali si faccia riferimento soprattutto all'art. 62 del CCNL 2002-05. Esso prevede che i docenti possano usufruire di 5 giorni di esonero dal servizio nel corso dell'anno, con sostituzione secondo le norme per le supplenze brevi. Quando i corsi si svolgono fuori sede, la partecipazione comporta, ove spettante, il trattamento in missione e il rimborso delle spese di viaggio.

³ Un significativo superamento del tetto contrattuale di 40 ore di massima per i Dirigenti (più di 2 ore) impone ai Dirigenti il vincolo della retribuzione, per l'entità della quale si rimanda alla contrattazione con le RSU.

Affiggere all'albo sindacale



La Gilda ricorre contro il precariato permanente

Il giusto ricorso

Alla storica azione politica per la stabilizzazione dei precari, la Gilda degli insegnanti affianca un'azione legale sul territorio nazionale. Si tratta di un impegno e di un dovere della nostra Associazione, che, per onestà, non può garantire il successo, ma assicura la volontà di cercare con i legali gli appigli nella legislazione italiana ed europea per sanare questa situazione.

di Antonio Antonazzo*



Se Anna e Roberta fossero dipendenti di una qualsiasi ditta del settore privato, a quest'ora, visto che hanno accumulato più di dieci contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro, avrebbero sicuramente ottenuto la stabilizzazione del loro rapporto di lavoro.

Se Anna e Roberta fossero dipendenti delle agenzie fiscali o di un qualsiasi settore della pubblica amministrazione richiamato nella direttiva del 30 aprile emanata dal ministro Nicolais, ora starebbero compilando una domanda con la richiesta di assunzione a tempo indeterminato.

richiede. Ma tutto ciò non è ritenuto sufficiente per porre fine ad una precarietà professionale ed umana.

Pertanto ancora una volta Anna e Roberta tra qualche giorno saranno licenziate e cominceranno ad aspettare l'uscita delle prossime graduatorie con la paura che qualcuno proveniente da un'altra provincia possa averle superate e con la certezza di non poter programmare le loro ferie in quanto devono aspettare le prossime nomine le cui date di convocazione delle vengono fissate sempre all'ultimo momento.

Di Anna e Roberta sono piene le aule di tutte le nostre scuole e, come Anna e Roberta, decine di migliaia di docenti precari si apprestano nuovamente ad iniziare una trafila che lede la loro dignità.

E' giusto tutto ciò? E' giusto che lo Stato possa sancire per contratto la condanna a precarietà permanente di chi in cambio contribuisce a garantire la sopravvivenza della scuola italiana?

La Gilda degli Insegnanti ritiene di no e, per questo motivo, ha formulato proposte operative, raggruppate in un libro bianco del precariato docente, atte a stabilizzare tutti i docenti precari che da anni lavorano nel mondo della scuola, e ha elaborato una piattaforma contrattuale con l'obiettivo di superare tutte le differenze giuridiche che distinguono un docente di ruolo da un precario.

Questo però potrebbe non bastare e quindi La Gilda degli Insegnanti informa tutti i docenti precari che ha deciso di affiancare la sua azione politica finalizzata alla stabilizzazione del rapporto di lavoro con un'azione legale sull'intero

territorio nazionale.

Con questa azione legale chiediamo:

La stabilizzazione del rapporto di lavoro di tutti coloro che hanno almeno 3 contratti fino al termine delle attività didattiche

- Il riconoscimento degli scatti di anzianità anche per i docenti precari al pari di quanto avviene per i docenti di religione

- La corresponsione di un indennizzo a compensazione dei disagi e dei danni subiti a causa di una precarietà prolungata nel tempo.

- L'intervento della Corte di giustizia europea per porre fine all'abuso dei contratti a tempo determinato nel settore della scuola

Diciamo subito che non possiamo garantire a priori il successo di questo "giusto ricorso", ma i nostri legali ritengono che ci siano, all'interno della legislazione italiana ed europea, degli appigli che potrebbero indurre i giudici ad intervenire per sanare una situazione diventata insostenibile.

Per questo motivo la Gilda degli Insegnanti si sente in dovere di percorrere questa strada e si impegna, di fronte a tutti i docenti precari, ad andare fino in fondo nella ricerca di una soluzione positiva alla questione del precariato docente.

Chi volesse intraprendere con noi questa strada, può rivolgersi presso i responsabili della Gilda degli Insegnanti della provincia di servizio o contattare direttamente la sede nazionale.

Anna e Roberta hanno diritto alla serenità.

* Membro della DN della Gilda degli insegnanti e responsabile nazionale per il precariato.

Informazioni più precise sul ricorso, si possono ricevere presso le sedi della "Gilda degli Insegnanti", elencate a pag. 8

Anna e Roberta però sono docenti precarie, stanno lavorando da anni nel mondo della scuola su posti liberi e stabilmente rinnovati nel tempo; hanno entrambe superato diverse procedure concorsuali e dimostrato sul campo di essere in possesso di tutte le competenze professionali che il delicato mestiere di insegnante

(Segue da pag. 1)

sostanziale assenso dei rappresentanti dell'Aran.

► **Contrattazione anche ai non firmatari**

Per quanto concerne le questioni riguardanti la contrattazione, la Gilda ha proposto di consentire l'accesso alla contrattazione integrativa a tutte le Organizzazioni rappresentative, a prescindere dalla firma del contratto nazionale. **Né l'amministrazione né gli altri sindacati hanno mostrato interesse.**

► **Validità dei contratti**

In riferimento alla validità dei contratti integrativi e delle interpretazioni autentiche, la nostra delegazione ha fatto presente la necessità di chiarire che la relativa validità scatta a prescindere dall'autorizzazione degli organi di controllo una volta che siano trascorsi 30 giorni dalla sottoscrizione e in assenza di rinvii. **Inoltre è stata evidenziata la necessità di chiarire a quali condizioni il contratto d'istituto può essere ritenuto valido. In particolare per quanto riguarda la rappresentatività dei firmatari.** Infatti è assurdo che la RSU eletta possa essere smentita dalle firme delle delegazioni sindacali che non rappresentano i lavoratori di quella scuola.

► **Pubblicità su compensi e nominativi per il Fondo d'istituto**

La delegazione della Gilda ha proposto di rendere noti i nominativi di coloro che vengono retribuiti con il fondo d'istituto, l'attività prevista ed effettivamente

svolta ed i relativi compensi. Tale notifica dovrebbe avvenire in sede di informazione preventiva e successiva. **Alcune Organizzazioni sindacali hanno mostrato tiepido interesse alla nostra proposta, suggerendo all'amministrazione di chiedere un parere al Garante della privacy circa la legittimità della pubblicazione dei nominativi e dei compensi.** La Gilda ha eccepito che in questo caso non si tratterebbe di dati sensibili e che la legge sulla trasparenza prevede espressamente la possibilità di pubblicare questi dati.

► **Diritto di assemblea**

La nostra delegazione ha proposto, inoltre, di chiarire definitivamente che il diritto di assemblea nel luogo di lavoro non può essere negato dal dirigente scolastico asserendo la indisponibilità dei locali. Inoltre, la delegazione ha evidenziato la necessità di vietare la possibilità di stipulare i contratti d'istituto dopo che sono già state erogate le prestazioni, imponendo la fissazione di termini certi per avviare e concludere la contrattazione.

► **Aspettative e infortuni sul lavoro**

Infine la Gilda ha anche posto l'attenzione sulla necessità di regolamentare le aspettative per motivi di studio e ricerca presso le università e ha proposto di garantire a tutti i docenti lo stesso tipo di copertura assicurativa in caso di infortuni sul lavoro o comunque dipendenti da causa di servizio.

L'avvio ad un "anticipo" per i bambini dai 24 ai 36 mesi è stato ipotizzato (nella finanziaria 2007) con la creazione di sezioni denominate "primavera o ponte" nelle

per, arredi, spazi, strutture e locali adeguati, che consentano di rispondere alle esigenze di bambini così piccoli: rapporti, il gruppo ristretto. Rimane la possibilità

dell'anno scolastico, come già previsto dalla circolare 74/2006. Ogni nuova sezione istituita riceverà un contributo di 25.000? se aperta fino a 6 ore e 30.000? se

dirigente (in sostanza un dirigente non può decidere di testa sua di fare un collegio in più) ma che la modifica richiede una nuova delibera del Collegio ("con la stessa

