

Organici scuola 2016/2017: modalità di utilizzo delle risorse curriculari e per il potenziamento dell'organico dell'autonomia

Sostituzione dei docenti, spezzoni orario, ora alternativa alla religione cattolica, relazioni sindacali.

Il 5 settembre 2016 è stata pubblicata la nota 2852/16 avente come oggetto "Organico dell'autonomia".

Tralasciando tutta l'enfasi con cui il Miur cerca di esaltare la portata innovativa delle disposizioni in materia di organici contenute nella legge 107/15, riportiamo di seguito **alcuni punti rilevanti** della nota:

- **non esiste distinzione contrattuale tra docenti curriculari e docenti di potenziamento.** I docenti assegnati alle scuole entrano tutti a far parte di un'unica comunità di pratiche;
- tale comunità è **guidata dal dirigente scolastico**, *"nel pieno rispetto delle attribuzioni degli Organi Collegiali riconosciute dalla vigente normativa"*;
- si aprono **scenari di "flessibilità"** in cui docenti individuati su posto di potenziamento possono svolgere attività di insegnamento integrate e docenti finora solo utilizzati per le ore curriculari possono occuparsi di attività di *"arricchimento dell'offerta formativa"*;
- **idocenti di staff** (collaboratori, coordinatori, referenti...) possono svolgere attività di progettazione, coordinamento, realizzazione del piano di formazione, funzione tutoriale e di orientamento e vari altri ruoli di utilità e supporto all'organizzazione scolastica, con implicito rimando all'utilizzo efficace e flessibile delle risorse in organico;
- tra le *"opportunità da cogliere e le esperienze da realizzare"* si indicano possibili attività in linea con gli obiettivi prioritari di cui all'art.1 comma 7 della legge 107, ferme restando quelle *"per le quali sono previsti appositi capitoli di finanziamento (quali, ad esempio, le attività alternative all'insegnamento della religione cattolica)"*;
- infine nella nota si dice che: *"I docenti assegnati alle scuole entrano tutti a far parte di un'unica comunità di pratiche che, guidata dal dirigente scolastico nel pieno esercizio delle competenze previste dal D.Lgs 165/01 e nel pieno rispetto delle attribuzioni degli Organi Collegiali riconosciute dalla vigente normativa, progetta e realizza le attività, ottimizzando le risorse professionali disponibili."* Quindi deve essere chiaro che la L. 107 mantiene in vigore tutte le prerogative e le competenze degli OO.CC. (artt. 7, collegio docenti, e 10, consiglio d'istituto, del D.lgs 297/94, così come il regolamento dell'autonomia DPR 275/99). Pertanto il *"Ds adotta i provvedimenti di sua competenza in attuazione delle delibere degli OO.CC."* (art. 16 c. 2 DPR 275/99) e non decide da solo!

Riteniamo utile approfondire alcuni altri passaggi contenuti nella nota e riguardanti, in modo specifico, le modalità di utilizzo del personale docente e la questione delle sostituzioni. Ma anche la gestione degli spezzoni fino a 6 ore e l'attribuzione dell'ora alternativa alla religione cattolica.

Sostituzione del docente impegnato su attività di potenziamento assente

La suddetta nota del 5 settembre afferma che si può ricorrere alla nomina del supplente solo per la sostituzione delle ore di lezione curriculari. È bene però tenere presente che lo stesso Miur, in modo meno sintetico e più esaustivo, sulla questione si era già espresso in altre due occasioni:

- con la **nota 24306 del 1° settembre 2016** (istruzioni operative per le supplenze): *"I posti di potenziamento non possono essere coperti con personale titolare di supplenze brevi e saltuarie, ad eccezione delle ore di insegnamento curricolare eventualmente assegnate al*

docente di potenziamento nell'ambito del proprio orario".

- con la **Circolare 11729 del 29 aprile 2016** sull'organico di diritto che così recita: "*Si rammenta che nell'ambito del potenziamento dell'offerta formativa non sono previste sostituzioni, ad eccezione, per le ore strettamente necessarie e solo in caso di assenze superiori a 10 giorni, delle situazioni di sdoppiamento di classi o di singoli insegnamenti e delle attività di carattere curricolare previste dal piano dell'offerta formativa triennale*".

La precisazione fatta dal Miur nella circolare sugli organici è quella che fornisce maggiori indicazioni e spazi di interpretazione per ricondurre all'ambito delle "*attività di carattere curricolare previste dal piano dell'offerta formativa*" tutte le attività programmate che prevedano attività in presenza degli alunni, indipendentemente se programmate in orario oppure oltre l'orario strettamente previsto dagli ordinamenti. Solo a titolo di esempio si indicano alcuni casi in cui, per la FLC CCGIL, si deve ricorrere alla nomina di un supplente:

- assenza superiore a 10 giorni di un docente assegnato su posto di potenziamento (sia sull'intero orario che su parte delle ore) della primaria utilizzato per consentire il funzionamento a tempo pieno di una classe oppure con orario potenziato;
- assenza superiore a 10 giorni di un docente assegnato su posto/ore di potenziamento utilizzato in classe perché ha preso il posto del "vicario";
- assenza superiore a 10 giorni di un docente assegnato su posto/ore di potenziamento che copre, ad esempio per sei ore, il posto del docente parzialmente esonerato per svolgere funzioni di staff (in questo caso ovviamente la sostituzione è per sei ore);
- assenza superiore a 10 giorni di un docente assegnato su posto di potenziamento (sia sull'intero orario che su parte delle ore) coinvolto in attività di insegnamento organizzate per gruppi di alunni (classi aperte);
- assenza superiore a 10 giorni di un docente assegnato su posto di potenziamento (sia sull'intero orario che su parte delle ore) in progetti di recupero/ prevenzione dispersione, ecc. che si effettuano con gli studenti, anche in orario aggiuntivo;
- assenza superiore a 10 giorni di un docente impegnato (sia sull'intero orario che su parte delle ore) in attività di ampliamento dell'offerta formativa per insegnamenti aggiuntivi anche oltre l'orario d'obbligo.

Tutte questa attività (ivi comprese quelle di tipo organizzativo-funzionale) rientrano a pieno titolo negli obiettivi della legge e nelle finalità di ampliamento e arricchimento dell'offerta formativa per cui è stato introdotto l'organico dell'autonomia comprensivo delle ore aggiuntive di potenziamento. Se la sostituzione non vi fosse, si finirebbe per compromettere inevitabilmente tutte queste attività programmate e svolte, mediante l'utilizzo delle risorse aggiuntive per il potenziamento, ancorché in orario aggiuntivo a quello curricolare. Non è neanche pensabile che, nel caso in cui le risorse del potenziamento vengano utilizzate ad esempio per la funzione di vicario, oppure alcune di queste ore per attività quali responsabile di plesso/sede/sezione staccata, ecc., tale incarico venga meno per assenza di qualche settimana o, addirittura, di qualche mese.

Supplenze per assenze fino a 10 giorni

La **nota Miur 2852** fa un semplice accenno alla questione della sostituzione dei docenti assenti fino a 10 giorni con un generico riferimento alla gestione flessibile di tutto l'organico dell'autonomia "*per assicurare la copertura delle classi*".

A tal proposito occorre tenere presente che la legge 107, al comma 85, prevede sì che il dirigente scolastico "possa" effettuare le sostituzioni fino a 10 giorni con il personale dell'organico dell'autonomia, ma lo fa ricordando anche l'esigenza che ciò avvenga "*tenendo conto del perseguimento degli obiettivi di cui al comma 7*", cioè facendo prioritariamente salva l'attuazione delle attività e gli obiettivi del PTOF. In buona sostanza la legge prevede la possibilità di utilizzare i docenti impegnati su attività di potenziamento anche per supplenze per assenze fino a 10 giorni, ma solo a condizione che siano garantite comunque le attività previste nel PTOF.

Impiego del docente in altro ordine e grado di scuola

Lo stesso comma 85 della legge 107 (che prevede la possibilità di utilizzo del docente impegnato nelle attività di potenziamento per le supplenze brevi fino a 10 giorni), prevede che il personale dell'organico dell'autonomia "*ove impiegato in gradi di istruzione inferiori conserva il trattamento*

stipendiale del grado di istruzione di appartenenza". Questo tema, che si era già posto lo scorso anno (addirittura con casi di docenti della secondaria impegnati nell'infanzia in un istituto comprensivo), si fa presente che le indicazioni operative del MIUR sulle supplenze (**nota 24306 del 1° settembre 2016**) chiariscono, su nostra richiesta, che l'utilizzo per supplenze in altro ordine e grado può avvenire solo qualora il docente "*sia in possesso del previsto titolo di studio di accesso*" all'insegnamento in quel grado di scuola.

Utilizzo dei docenti assegnati su posto/ore di potenziamento per coprire spezzoni orario fino a sei ore

Da più parti ci è stato segnalato che alcuni dirigenti scolastici - ma anche qualche UST - ritengono che gli spezzoni fino a sei ore possano essere affidati ai docenti assegnati su posto/ore di potenziamento (nei casi in cui lo spezzone sia riconducibile alla loro stessa classe di concorso) a sottrazione delle ore destinate al potenziamento. Se così fosse ci sarebbe una riduzione di fatto delle risorse complessivamente disponibili assegnate all'istituzione scolastica. Tale comportamento è illegittimo e contrasta, anche, con le indicazioni Miur fornite nella **nota 19990 del 22 luglio 2016** sull'organico di fatto, nella quale esplicitamente si afferma che gli spezzoni fino a sei ore vanno assegnati a docenti della scuola, se disponibili ad accettarli, ma in aggiunta all'orario di cattedra (fino ad un massimo di 24 ore) e retribuiti, senza alcuna distinzione tra docenti assegnati per l'intero orario sul curricolare o sul potenziamento. In sintesi: nulla è cambiato su questo rispetto agli anni scorsi.

Assegnazione dell'ora alternativa alla religione cattolica

La **nota 2852** chiarisce un modo definitivo un altro problema: l'attribuzione dell'ora alternativa all'insegnamento della religione cattolica. Anche su questo nulla è cambiato rispetto agli anni scorsi. Infatti, nella circolare, si dice esplicitamente che "*rimangono ferme le attività per le quali sono previsti appositi capitoli di finanziamento (quali, ad esempio, le attività alternative all'insegnamento della religione cattolica)*". Quindi, se vi sono docenti in servizio disponibili, queste attività vanno assegnate in aggiunta all'orario d'obbligo (senza alcuna distinzione tra il docente impegnato per 18 ore su orario curricolare, o sul potenziamento, oppure su attività miste) e retribuite oltre le 18 ore.

Prerogative sindacali e diritti della RSU

Si ricorda che su tutta la materia degli organici il sindacato, e la RSU nella scuola, hanno diritto sia di informazione preventiva che successiva, così come hanno il diritto non solo di informazione preventiva e successiva, ma anche a contrattare, in merito ai criteri di assegnazione dei docenti ai plessi/sedi e sulle modalità di utilizzazione del personale (art. 6 del CCNL/07). Sarebbe superfluo ricordarlo, ma su nostra richiesta è lo stesso Miur che lo richiama sempre nella **nota 2852** del 5 settembre, laddove si dice che: "*L'obiettivo (NB: delle indicazioni che fornisce il MIUR con la nota) è quello di accompagnare le scuole verso un utilizzo, progressivamente sempre più integrato, dell'organico dell'autonomia, in coerenza con le finalità della Legge e nell'ottica della valorizzazione della progettualità scolastica, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali e delle prerogative sindacali.*"

Nella contrattazione sulle risorse ci si troverà, sicuramente, davanti ad una situazione inedita. Con delle risorse (quelle del bonus) che, in base ai criteri definiti dal comitato di valutazione e d'intesa con la RSU, potrebbero essere utilizzate per riconoscere e retribuire impegni, incarichi, attività in passato retribuite con il Fis; oppure in presenza di progetti che in passato venivano retribuiti con il FIS perché in orario aggiuntivo, mentre ora potrebbero essere svolti all'interno dell'orario d'obbligo da parte dei docenti impegnati sul potenziamento (e, dunque, senza necessità di retribuzione aggiuntiva); stessa cosa per incarichi aggiuntivi di tipo organizzativo, in passato retribuiti sempre dal Fis, che ora potrebbero essere svolti all'interno dell'orario obbligatorio (e dunque non più da retribuire). Insomma, con un utilizzo qualificato delle risorse aggiuntive dell'organico dell'autonomia si potrebbero liberare parte delle risorse finanziarie del MOF (rispetto alla destinazione degli anni passati) ed essere destinate sia ad incrementare e qualificare ulteriori attività aggiuntive, ma anche a riconoscere tutti quei carichi di lavoro e responsabilità (ad esempio quelle che gravano sul personale Ata) che in passato non erano retribuite o non lo erano in modo adeguato.

Anche in tv la ministra Giannini falsifica la realtà, nel tentativo di rasserenare con la propaganda l'opinione pubblica

Comunicato stampa di Domenico Pantaleo, Segretario generale della Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL.

I dati di ascolto relativi alla presenza della **ministra Giannini** ieri sera nel corso della trasmissione Politics sono stati **deludenti**. Siamo molto preoccupati per ciò che i dati di ascolto ci consegnano: **una pericolosa riduzione di attenzione sociale**, collettiva, verso la scuola pubblica e i suoi problemi, che a volte può rasentare l'indifferenza. È **uno degli effetti negativi della riforma** e dei messaggi ingannevoli, di propaganda, del premier Renzi e della ministra Giannini, per i quali “va tutto bene madama la marchesa”.

Il conflitto tra la realtà di estremo disagio, nella gran parte delle scuole italiane, e la rappresentazione falsa e rassicurante andata in onda anche ieri sera ad opera della ministra Giannini, spinge l'opinione pubblica ad allontanarsi e a disinteressarsi dei problemi legati all'istruzione primaria e secondaria. Invece, la **scuola pubblica è patrimonio di tutti e bene comune dell'intera società**. I suoi problemi non possono essere lasciati al volontarismo, e alla pazienza, di dirigenti scolastici e docenti, del personale ATA e soprattutto degli studenti. La ministra Giannini ha ripetuto che “la geografia non si può cambiare” quando l'80% dei docenti risiede al sud e il 70% degli studenti vive al centro nord. Ciò che la ministra nasconde, però, è che non lo scopriamo oggi, la realtà ci è nota da sempre, e se avesse ascoltato i soggetti rappresentativi del mondo complesso della scuola avrebbe utilizzato criteri più umani e razionali per disporre i trasferimenti di migliaia di docenti, invece di inventarsi uno strumento apparentemente oggettivo, e disumano, qual è l'algoritmo, che ha originato un caos notevole nell'assegnazione delle cattedre dei nuovi docenti immessi in ruolo. Come sempre, la ministra ha difeso lo strumento usato, la tecnica, contro quella umanità della vita dei docenti che le si è rivolta contro. **La colpa degli errori è sempre di qualcun altro**. Ma le scelte politiche di chi sono? Della geografia? O piuttosto di chi guida il MIUR? Come non ammettere che la legge 107 è stata fallimentare?

Nello stesso modo ha trattato il tema dell'**alternanza scuola-lavoro**, dinanzi alle legittime obiezioni di una studentessa, che ne rilevava il sostanziale sfruttamento da parte di alcune, se non moltissime, aziende. Ora, invece di

replicare sull'applicazione concreta delle ore di alternanza, la ministra ha voluto ribadire l'ideologia della differenza tra sapere teorico e sapere pratico, perché così “sarà più facile trovare lavoro”. È la dimostrazione plastica di quanto **segnaliamo da molto tempo**: attenzione, perché l'ideologia che sorregge questo tipo di alternanza scuola-lavoro nasconde la volontà di trasformare le aule in centri di addestramento professionale piuttosto che di educazione e di conoscenza. Ma l'educazione e la conoscenza sono pilastri della nostra Costituzione e base delle pari opportunità di partenza per tutti. È per questo che abbiamo chiesto agli italiani di esprimersi con un voto referendario su questo decisivo e centrale tema.

E infine, la ministra ha detto in televisione, dunque in modo impegnativo, che il decreto delegato relativo alla cosiddetta **fascia di età 0-6 anni** è la parte più importante della riforma. Siamo d'accordo. Ma se è così, non **sarebbe opportuno sollevare un dibattito pubblico ampio**, largo, che coinvolga tutti gli attori sociali che della materia si occupano, e l'intera società, proprio perché l'educazione dell'infanzia interessa tutti? Oppure si pensa di fare come con la 107, con procedure autoritarie, e senza il necessario ascolto? Basta citare un provvedimento perché quest'ultimo sia buono? Non lo crediamo, e attendiamo lo sviluppo del decreto delegato sull'educazione dell'infanzia. Invitiamo la ministra Giannini a rendere pubblico il progetto la sua filosofia ispiratrice e le risorse reali a disposizione. Non ci pare che la Ministra Giannini abbia dimostrato le competenze e l'umiltà necessarie per dirigere il Ministero dell'istruzione.

Questo dato non può essere più occultato con la propaganda.

La ricostruzione di carriera per i docenti e del personale Ata che hanno avuto la conferma in ruolo

La domanda si presenta alla scuola di servizio dal 1 settembre al 31 dicembre.

I docenti ed il personale Ata assunti a tempo indeterminato nel 2015/2016, oltre ai normali adempimenti (documenti di rito, dichiarazione dei servizi, domande ai fini della pensione e della buonuscita), una volta superato l'anno di prova e formazione, devono presentare la domanda per la ricostruzione della carriera. Di seguito alcune indicazioni utili.

A cosa serve la ricostruzione di carriera

La ricostruzione di carriera consente di far valere, ai fini dell'inquadramento negli scaglioni retributivi (gradoni), i servizi svolti precedentemente all'assunzione. Per il personale della scuola il sistema di progressione economica è articolato in gradoni di anzianità: 0-8, 9-14, 15-20, 21-27, 28-34, 35 e oltre.

Quando si presenta la domanda

La ricostruzione di carriera avviene a domanda che può essere presentata una volta superato l'anno di formazione e comunque non prima del 1 settembre dell'anno scolastico immediatamente successivo, altrimenti è considerata intempestiva. La [legge 107/15 \(comma 209\)](#) ha previsto che le domande vadano presentate dal 1 settembre al 31 dicembre di ogni anno.

Come si presenta la domanda

Nella domanda, rivolta al dirigente scolastico della scuola di titolarità (o di servizio, se diversa), si devono dichiarare tutti i servizi valutabili: la dichiarazione è sostitutiva delle relative certificazioni (ai sensi del [DPR n. 445/00](#)). Si tratta sostanzialmente di riportare, per i servizi validi ai fini della carriera, quanto già dichiarato nella dichiarazione dei servizi e dei titoli presentata all'atto dell'assunzione.

Non si allegano più i certificati di servizio in quanto, a decorrere dal 1 gennaio 2012, non possono più essere rilasciati dalle istituzioni scolastiche (e pubbliche in generale) ai sensi dell'art. 15 della [legge 183 del 12 novembre 2011 \(Dematerializzazione\)](#). Se il dipendente è comunque in possesso di certificati (*acquisiti prima del 2012*) conviene consegnarli per la predisposizione corretta della pratica di ricostruzione.

Quali sono i servizi valutabili per il personale docente

Trattandosi di questione particolarmente complessa e legata a normative più volte modificate, elenchiamo di seguito le principali casistiche:

1. Sono valutabili i servizi di insegnamento nelle scuole statali della durata minima di 180 giorni in un determinato anno scolastico, purché prestati in possesso di idoneo titolo di studio. Vale come anno intero anche il servizio dal 1 febbraio fino agli scrutini finali (o al termine delle attività didattiche nella scuola dell'infanzia). Esistono alcune limitazioni tra i vari ordini e gradi di scuola. Ricordiamo, che a seguito di norme delle varie leggi finanziarie, l'anno 2013 non è valido ai fini della ricostruzione di carriera.
2. Il servizio di leva/civile è pienamente valutabile se era in corso alla data del 31 gennaio 1987 o successivamente. Se invece è stato prestato prima del 31 gennaio 1987 vale solo se è coperto da nomina (costanza di impiego).
3. I servizi prestati nelle scuole paritarie, private e legalmente riconosciute non sono valutabili.
4. Sono invece valutabili:
 1. i servizi, nelle scuole dell'infanzia (sia di ruolo che non di ruolo) e primaria (solo se di ruolo) degli enti locali, ma solo se si è a tempo indeterminato nell'infanzia o primaria.
 2. i servizi prestati nelle scuole primarie parificate (ora non più esistenti ai sensi del [DL 250/05](#) convertito in legge 27/06) e nelle scuole secondarie pareggiate (ora non più esistenti ai sensi del DL 250/05 convertito in legge 27/06).
5. Sono valutabili i servizi nelle università come professore incaricato, assistente incaricato e assistente

Vista la complessità della materia è opportuno rivolgersi alla FLC CGIL di Benevento.

File da compilare in formato word (riportati nelle ultime pagine del notiziario)

- [Modello di domanda per ricostruzione di carriera](#)
- [Modello autocertificazione dei servizi svolti](#)

Avvertenze per la tutela legale di chi non ha superato le prove del concorso docenti

In premessa pare opportuno ricordare che non è più possibile contestare le questioni di carattere generale contenute nel bando concorsuale (come ad esempio i contenuti delle specifiche prove) poiché sono scaduti i termini dei 60 giorni dalla pubblicazione del bando per proporre ricorso davanti al Tar Lazio.

Ad oggi ciò che è possibile fare è proporre ricorso al Tar Lazio entro 60 giorni dall'esito negativo delle prove concorsuali. Il ricorso può far riferimento o a vizi generali della procedura concorsuale o all'esito negativo di una specifica prova individuale. La vertenza, che non ha carattere nazionale, può essere avviata individualmente con l'ausilio dell'Ufficio Legale territoriale a seguito di attenta valutazione di quanto di seguito indicato.

a) Nel primo caso è bene evidenziare che nel momento in cui si vanno a sollevare in sede giudiziaria determinati vizi generali relativi alle procedure concorsuali, ciò potrebbe determinare l'annullamento dell'intera procedura selettiva non solo rispetto alla classe di concorso di appartenenza, ma anche rispetto all'intero concorso.

Tra i vizi che potrebbero inficiare l'intera procedura se ne segnalano alcuni:

- griglie di valutazione pubblicate in fase successiva all'espletamento della prova poi risultata negativa;
- nomina di commissari nel corso della operazioni di valutazione delle prove scritte e quindi correzione da parte di due diverse commissioni
- individuazione e/o nomina di sostituti dei commissari effettivi privi di titolo;
- errata indicazione delle modalità di svolgimento delle prove da parte dei commissari o di salvataggio delle prove stesse;
- mancato funzionamento del sistema;
- funzionamento ad intermittenza del sistema per cui alcune domande non risultano salvate;
- non coerenza dell'argomento della prova scritta con quanto previsto dal bando, o con la disciplina per cui si concorre.

In questo caso avviare un'azione legale individuale avente come obiettivo quello di sollevare uno dei punti dell'elenco sopra richiamato, potrebbe determinare l'annullamento dell'intero concorso con conseguenza sia per chi non ha superato il concorso che per chi l'ha superato. Ciò comporterebbe per il sindacato due problemi: il primo di essersi assunti la responsabilità dell'annullamento del concorso; il secondo (già verificatasi in altre occasioni) di dover rispondere alla domanda di tutela anche da parte di chi ha superato la prova concorsuale (che diventa controparte), con l'oggettiva difficoltà di poter dare a tutti le parti interessate adeguata tutela.

b) Il secondo caso riguarda la possibilità di offrire tutela legale individuale ai candidati al concorso che ritengono che il proprio interesse sia stato leso perché, ad es, si ritiene che la propria prova non sia stata adeguatamente valutata. In questo caso non si chiede l'annullamento dell'intero concorso ma la riconsiderazione della specifica prova

ai fini della riammissione al concorso del ricorrente.

Tra i vizi che possono indurre il TAR ad ordinare una revisione della valutazione negativa del singolo ricorrente possiamo individuarne alcuni:

- valutazione non corrispondente alle griglie di valutazione
- mancata corrispondenza del giudizio insufficiente ai criteri stabiliti dalla Commissione;
- errata valutazione della prova rispetto ad uno svolgimento evidentemente molto buono.

In questo caso, essendo il ricorso proposto a tutela di un interesse individuale ed essendo l'annullamento destinato, di conseguenza, ad operare nei limiti dell'interesse specifico leso, gli effetti della decisione riguardano il solo ricorrente e non possono essere automaticamente estesi a coloro che non hanno preso parte al giudizio.

E' evidente che, trattandosi di questioni che attengono alla valutazione della singola prova, è necessario comunque che il ricorso sia supportato da elementi di prova molto forti e circostanziati in grado di dimostrare la sussistenza del vizio.

Il piano del lavoro, una terapia shock per l'Italia

Lo propone la Cgil. L'Italia può tornare a crescere solo attraverso una terapia shock. Con una spesa pubblica di 10 miliardi l'anno per tre anni da utilizzare per investimenti pubblici e creazione diretta di lavoro (520 mila pubblici e 80 mila privati), si genererebbe nel nostro Paese un incremento degli occupati di circa 1 milione 368 mila unità, il tasso di disoccupazione scenderebbe al 4,8%, mentre il Pil reale salirebbe al 5,7% e gli investimenti pubblici e privati crescerebbero del 19%. Questa in estrema sintesi la ricetta indicata dalla Cgil nel suo Piano straordinario per l'occupazione presentato ieri in un'iniziativa tenutasi presso la sede nazionale della Confederazione, che si è chiusa con un intervento del segretario generale Susanna Camusso.

“Per una vera crescita dell'economia del Paese il sistema pubblico deve creare direttamente lavoro, solo così si possono generare quelle condizioni di ottimismo e certezza per far ripartire i consumi e gli investimenti”. Così Danilo Barbi, segretario confederale Cgil, ha illustrato le nuove proposte contenute nel documento per il rilancio del Piano del Lavoro. “Il nostro Piano Straordinario - ha spiegato Barbi - è una terapia shock per ridurre la disoccupazione, in particolare giovanile e femminile, sia attraverso la promozione di nuova domanda, ovvero aumento di occupazione, salari, consumi e investimenti, sia dell'offerta, con nuovi settori di attività economica e nuove professionalità”.

Due le direttrici da seguire, indicate dal segretario confederale, la prima i bisogni sociali e di manutenzione del territorio largamente insoddisfatti, la seconda l'innovazione industriale e il rilancio della ricerca.

Per la Cgil gli obiettivi del Piano sono obiettivi plausibili, raggiungibili in breve tempo e soprattutto finanziabili, infatti il sindacato individua diverse possibilità di finanziamento, ad esempio:

260 miliardi all'anno per 10 anni si potrebbero ottenere, così come proposto anche dalla CES, da un cambiamento del Patto di Stabilità; 20 miliardi all'anno con l'introduzione di un'imposta sulle grandi ricchezze di tipo progressivo; dai 30 ai 40 miliardi all'anno attraverso la riduzione strutturale dell'evasione.

Per la Cgil il Paese non può più aspettare, nove anni ininterrotti di crisi strutturale hanno cancellato 1,6 milioni di posti di lavoro, e le persone in condizione di povertà assoluta sono aumentate di oltre due milioni. Per questo, come annunciato dal segretario generale della Cgil Susanna Camusso a conclusione dell'iniziativa, “ presenteremo al Governo il nostro Piano Straordinario, è di grande urgenza”, anche in vista della nuova legge di Stabilità.

Sul sito della Cgil nazionale è disponibile una sintesi del Piano (http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2016/09/SchedaCGIL_PianoStraordinarioOccupazione_13-set_definitiva.pdf),

mentre sul sito di Radio Articolo 1, che ieri ha seguito in diretta tutta la presentazione sono disponibili i podcast degli interventi di Danilo Barbi (<http://www.radioarticolo1.it/audio/2016/09/13/29370/piano-straordinario-per-occupazione-giovanile-e-femminile-la-relazione-di-danilo-barbi-cgil>)

e di Susanna Camusso (<http://www.radioarticolo1.it/audio/2016/09/13/29374/piano-straordinario-per-occupazione-giovanile-e-femminile-lintervento-di-susanna-camusso>)

Sul sito di Rassegna Sindacale l'intervento di Danilo Barbi: “Per dare una scossa alle aspettative, per rilanciare l'economia reale le politiche indirette non funzionano. Occorrono certezze, non speranze o promesse. Ecco perché la Cgil ha elaborato il "Piano straordinario per l'occupazione giovanile e femminile"

(<http://www.rassegna.it/articoli/creazione-diretta-di-lavoro-una-scelta-necessaria>)

Disponibile anche la Galleria fotografica dell'iniziativa.

Fonte: Il mattinale della Cgil del 13 settembre 2016

Camusso: sulle pensioni l'accordo non è scontato

L'intesa di cui hanno parlato quasi tutti i quotidiani di ieri non è affatto scontata. Il segretario della Cgil, Susanna Camusso, ha commentato così, ieri mattina a "Radio Anch'io" l'esito dell'incontro tra sindacati e governo sulle pensioni. Anticipo previdenziale di 3 anni e sette mesi a partire dall'età di 63 anni. Ape a costo zero sotto i 1200 euro per le categorie disagiate. Permangono però molta criticità: dai lavoratori precoci a coloro che hanno svolto lavori usuranti. Per riascoltare l'intervista di Susanna Camusso su pensioni e contratti è disponibile il podcast su Radio Articolo 1:

<http://www.radioarticolo1.it/audio/2016/09/13/29368/pensioni-e-contratti-intervista-di-susanna-camusso-a-radio-anchio-13-09-2016>

Sulle pensioni, sui giornali di oggi da segnalare tra gli altri il pezzo di Bianca Di Giovanni sull'Unità: "Pensioni, pressing dei sindacati. Certezze su risorse e su precoci. Camusso: l'intesa non è scontata. Ma per Furlan ci sono le condizioni per chiudere. La Uil: servono 2,5 miliardi. Poletti: vedremo al tavolo del 21 settembre" (p. 5)

Sul sito di Radio Articolo 1 da segnalare, oltre al podcast di Susanna Camusso, il commento di Morena Piccinini, presidente dell'Inca. Dopo aver parlato dei segnali positivi che sono emersi nel confronto con il governo (i temi delle pensioni in essere, della estensione della cosiddetta "quattordicesima" ad una platea più ampia di beneficiari e dell'innalzamento della soglia di esenzione fiscale per i pensionati), Piccinini riporta l'attenzione su uno dei nodi centrali della questione pensionistica. "Ancora una volta – scrive la presidente dell'Inca - bisogna evitare di confondere l'assistenza con la previdenza sia sul piano delle prestazioni che sotto il profilo delle risorse. Il fatto che all'Inps competa il pagamento delle prestazioni previdenziali e assistenziali non lo esime dal tenere assolutamente e rigorosamente distinte le poste di bilancio e i capitoli di spesa, perché già ora, troppo spesso, i risparmi previdenziali vengono utilizzati a fini assistenziali.

Questa confusione nei conti fa sì che ci sia uno spostamento di risorse tra una voce e l'altra, senza che sia fatta chiarezza su quanto spende lo Stato, in termini di assistenza o di previdenza. Non sono rari i casi in cui, per esempio, le norme restrittive con cui vengono concessi benefici economici, che riducono la platea a cui sono destinati, lasciano inutilizzate risorse che lo Stato stesso reincassa, oppure, quando la spesa previdenziale viene fittiziamente aumentata di poste di bilancio che, invece, dovrebbero essere di natura assistenziale, creando di fatto i presupposti per giustificare una continua rincorsa al contenimento della costo del sistema di welfare nel nostro paese. Senza il presupposto della trasparenza della spesa si rischia di ingenerare altre disuguaglianze colpendo ancora una volta le fasce più deboli della popolazione, mancando l'obiettivo di creare le condizioni per un benessere più diffuso".

Fonte: Il mattinale della Cgil del 13 settembre 2016

Le relazioni sindacali nella scuola

ORGANICO

DELL'AUTONOMIA, BONUS,

CONTRATTAZIONE

Affrontare bene l'inizio dell'anno scolastico 2016-2017

NELL'ANNO SCOLASTICO APPENA TRASCORSO ABBIAMO SPERIMENTATO I RISULTATI

SI, GLI EFFETTI DELLA GESTIONE DEL "BONUS SCUOLA", LE RICADUTE DELLA COSTITUZIONE DEGLI AMBITI TERRITORIALI SULLA MOBILITÀ, LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELL'OFFERTA FORMATIVA (PTOF), LA CHIAMATA DIRETTA DEI DOCENTI DA PARTE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI, SOLO PER CITARE ALCUNI DEGLI ASPETTI DELLA LEGGE 107/15.

PROVIAMO A ESAMINARE QUELLO CHE È ACCADUTO, SOFFERMANDOCI SU QUELLE TEMATICHE CHE RIGUARDANO L'AZIONE DA DISPIEGARE A LIVELLO DELLE SINGOLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE.

Bonus scuola

Sul bonus, una rilevazione a campione tra le nostre RSU, conclusa nel mese di agosto, ha dato esiti significativi. Intanto si è basata su un campione con un alto grado di affidabilità visto che le scuole che hanno risposto sono diffuse in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale e rappresentative di tutti gli ordini di scuola.

Il dato di maggiore valenza politica è che circa il 30% (esattamente il 28,4%) ha contrattato o fatto oggetto di intesa il bonus scuola.

Un secondo dato è che il 44,1%

delle scuole ha discusso e approvato i criteri di valutazione nell'ambito del Collegio dei Docenti. Ricordiamo che

la legge 107 ha escluso totalmente il Collegio dalla tematica bonus. Questo dato evidenzia che le attività retribuite con il bonus coincidono largamente con quanto viene di fatto riconosciuto dal FIS (si pensi all'87,6% delle attività organizzative).

Altissima è la contrarietà sul bonus: 74,1%, sommando le risposte di "prevalentemente negativo" e "del tutto negativo".

Irrelevanti anche percentualmente situazioni, secondo noi inaccettabili e forse passibili di azioni giurisdizionali, come visite in classe dei dirigenti o

questionari somministrati a studenti e genitori.

Questi dati ci confermano che la

partita bonus è una battaglia aperta, tutta da giocare nel vivo del fare scuola. Il nostro obiettivo è che questo sistema vada superato, inglobando i relativi 200 milioni nella contrattazione sindacale.

Queste in sintesi le proposte della FLC CGIL anche per il prossimo anno 2016-2017:

- le risorse del bonus vanno ricondotte tutte all'interno della procedura negoziale fra Dirigente scolastico e RSU, affinché non siano lasciate alla totale discrezionalità del Dirigente scolastico o finiscano

(segue a pag. 2)

Al dirigente un potere sbagliato

CHIAMATA DIRETTA

di Maria Grazia Frilli

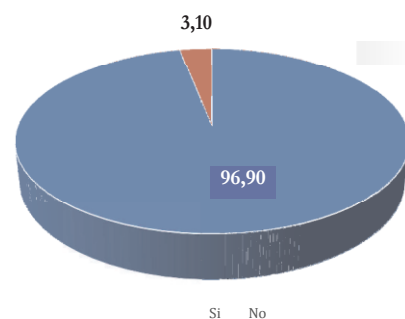
Come può accadere che la scuola pubblica, luogo democratico deputato alla crescita e alla formazione dei cittadini, precipiti nel buio dell'arretratezza dei diritti? La domanda nasce anche dalle recenti notizie di cronaca, che ne hanno amplificato l'effetto-spettacolo: la "modernità" del dirigente-padrone che sceglie i docenti a cui dare l'incarico triennale e lo fa, anche, con i mezzi più subdoli che il ruolo gli consente.

Dopo gli Istituti Comprensivi di Prato e Pistoia intenti a reclutare insegnanti con video a figura intera,

pena l'esclusione, sono stati segna-

Risposte alla domanda:

Il Comitato di valutazione ha individuato i criteri in base ai quali assegnare il bonus ai docenti?



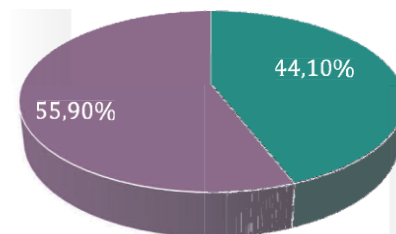
e nelle Marche nei confronti di lavoratrici- madri; altri, probabilmente, si stanno verificando e concorrono a delineare un quadro di libere interpretazioni molto lontano dalla qualità culturale e relazionale di cui la scuola è garante.

La realtà comune non è questa, naturalmente, ma l'autorità discrezionale della figura-vertice dell'autonomia scolastica è parte della legge 107, e l'esercizio che ne deriva si avvale di iniziative individuali sulle quali il MIUR non ha saputo imporre altro che vacue linee-guida. Dove non sono bastati quasi due anni di

(segue a pag. 4)

Risposte alla domanda:

I criteri adottati dal Comitato sono stati prima discussi e/o definiti nel Collegio docenti?



■ Si ■ No

(segue da pag. 1)

inutilizzate (come accaduto in talune scuole). Queste risorse vanno assegnate secondo i criteri di merito definiti in un'intesa fra le parti negoziali scolastiche, come risarcimento delle risorse sottratte in questi anni al FIS;

- la negoziazione sulle risorse del bonus deve avvenire in concomitanza con quella sul FIS di cui faranno parte distinta ma integrata;

- le attività, gli incarichi e le maggiori responsabilità da riconoscere e valorizzare vanno condivise in collegio docenti in concomitanza con la discussione sul piano delle attività;

- i criteri di assegnazione e gli importi, in sintonia con le modalità di utilizzo del FIS, vanno individuati in modo condiviso in sede negoziale;

cune indicazioni:

- riaffermare tutte le ragioni affinché si utilizzino le risorse del bonus secondo la prassi democratica e condivisa della negoziazione e non attraverso pratiche competitive e divisive;

- sollecitare i docenti eletti nel Comitato di valutazione a recepire quanto concordato in Collegio docenti e a delegare alla sede negoziale gli importi e la loro destinazione, rifiutandosi di individuare criteri da offrire al Dirigente scolastico;

- fare in modo che chi è stato eletto, o chi si candida a essere eletto nel Comitato di valutazione, dichiari a verbale che si impegnerà a operare come sopra delineato.

Il nostro obiettivo è quello di far maturare la consapevolezza che chi ne fa o ne farà parte si impegni

larità delle decisioni e delle delibere assunte negli organismi collegiali diventa di fondamentale apporto ai lavori del tavolo negoziale.

La seconda cosa da fare

Chiedere in tutte le scuole con urgenza, sia come RSU e sia come sindacato, un primo incontro di "informativa sindacale" al Dirigente scolastico per:

- fare un primo bilancio di come è stata gestita la partita nell'anno appena concluso con la richiesta di tutti i dati di dettaglio;

- ribadire che la legge 107 non obbliga il Dirigente scolastico a nominare il 10% dei docenti perché il testo recita che egli "può" farlo, dandogli la possibilità di procedere in modo diverso;

- sottolineare che la legge 107, nel consentire al Dirigente scolastico di nominare il 10% dei docenti per incarichi organizzativi e didattici, come anche di valutare sul piano didattico i docenti, in realtà entra in contraddizione con altre norme non abrogate. A questo proposito, dunque, occorre:

a) richiamare l'articolo 25 del DLgs 165/01 che attribuisce al Dirigente "solo" compiti organizzativi e amministrativi, ma non didattici, tanto che egli può nominare direttamente quanti collaboratori vuole ai quali delegare solo proprie funzioni gestionali, ma solo due possono essere pagati con fondi contrattuali;

b) ricordare che gli articoli 4 e 5 del regolamento dell'autonomia (DPR 275/99) attribuiscono al Collegio la competenza di individuare gli organismi da costituire e i componenti e i coordinatori di tali organismi;

c) ribadire che queste competenze degli OO.CC. vanno rispettate dal Dirigente scolastico, come

prescrivono la stessa legge 107 al comma 78, l'articolo 21 della legge 59/97 e il regolamento dell'autonomia;

d) sostenere che le leggi che non vengono esplicitamente abrogate o sostituite (ad es. l'articolo 3 del DPR 275/99) rimangono in vigore.

Molte di queste argomentazioni possono essere ripetute e sostenute nel Collegio dei docenti e in Consiglio di Istituto da tutte le componenti professionali (docenti e Ata), genitori e studenti. Esse varranno a spiegare anche che una gestione della legge 107/15 su tali argomenti, non impostata sulla condivisione e il confronto porterà al conflitto e a un clima di scontento e di scontro che inquina la serenità delle relazioni didattiche e lavorative.

La terza cosa da fare

Avviare il tavolo contrattuale. La FLC CGIL continua a sollecitare il Miur affinché comunichi i parametri di accreditamento delle risorse del MOF e metta in condizione le scuole di poter avviare, già entro metà settembre, la contrattazione sulle risorse per poter predisporre il conseguente piano della attività, pur nel limite degli importi ridotti. Appena il Miur comunicherà i singoli parametri, la FLC CGIL metterà a disposizione sul proprio sito un foglio di calcolo utilizzabile da parte delle singole scuole e RSU.

Nell'avviare la consueta contrattazione delle diverse risorse del MOF, occorre preventivamente affrontare l'intreccio inevitabile con la "partita" della premialità e l'utilizzo delle connesse risorse aggiuntive. Mentre le risorse del FIS seguiranno la consueta strada della contrattazione di istituto, le risorse aggiuntive dei 200 milioni di euro potranno essere affrontate con lo strumento, distinto ma complementare e integrato, dell'Intesa sindacale. Visto l'indissolubile intreccio fra le attività svolte tramite FIS e quelle svolte tramite bonus, il negoziato, come si diceva prima, non potrà che essere complementare e integrato seppure poi gli strumenti da firmare saranno distintamente firmati dalle parti.

La disponibilità del Dirigente al negoziato è auspicabile e faciliterebbe i rapporti interni nelle scuole. Nel caso non ci fosse, il sindacato avvierebbe le sue vertenze.

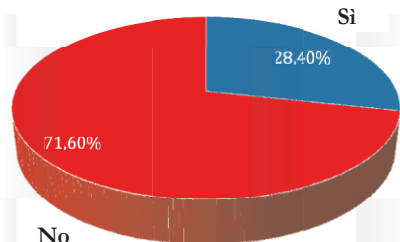
Organico dell'autonomia Posti comuni, di sostegno e di potenziamento

La legge 107/15 ha istituito in ogni scuola l'organico dell'autonomia (posti comuni, di sostegno e per il potenziamento), funzionale alle esigenze della scuola (art. 1 comma 63). In prima attuazione, avviata nel 2015/16 con l'assegnazione dei docenti nel potenziamento effettuata a dicembre inoltrato, sono emerse difficoltà di applicazione e non c'è stato un effettivo miglioramento del servizio e delle condizioni di lavoro; si è accentuata, anzi, una frammentazione dei ruoli che ha teso a svilire la professionalità di coloro che sono arrivati in corso d'anno.

Il vero e proprio paradosso di questo organico è che, per le modalità con cui è stato definito e assegnato, spesso non trova riscontro col reale fabbisogno delle scuole, finendo per essere utilizzato in

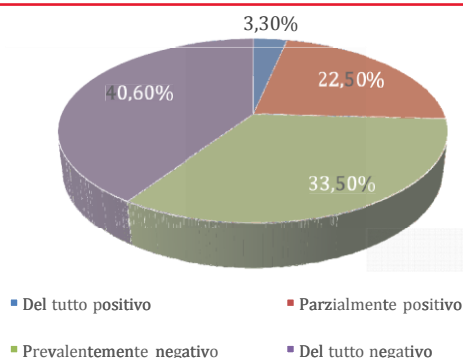
Risposte alla domanda:

Le risorse economiche del bonus sono state oggetto di contratto e/o intesa sindacale tra Rsu e Ds?



Risposte alla domanda:

Qual è il tuo giudizio sul bonus?



Tutti i dati della rilevazione sono leggibili su www.flcgil.it

- il mandato, da confermare, dei componenti del Comitato di valutazione deve vincolarli alle scelte fatte in collegio docenti per quanto riguarda gli incarichi e le attività da valorizzare, rinviando alla contrattazione gli aspetti salariali. Rimane fermo il ruolo del Comitato per la valutazione del servizio del personale docente neo immesso in ruolo.

Cosa proporre, dunque, concretamente ai collegi dei docenti, ai consigli d'istituto, ai dirigenti scolastici e alle RSU?

La prima cosa da fare

Nelle prime sedute del Collegio dei docenti e poi nel Consiglio di Istituto, dedicate alla programmazione delle attività, sono importanti (da riaffermare anche in un o.d.g. da proporre in votazione) al-

a far sì che il Comitato di valutazione non fornisca alcun criterio al Dirigente scolastico per la valutazione individuale dei docenti (che non compete al Dirigente scolastico, tanto meno a genitori e studenti). Qualora questa posizione resti in minoranza, suggeriamo che non si accetti la decisione della maggioranza allegando una propria dichiarazione a verbale coerente con quanto sostenuto in sede di Collegio dei docenti o Consiglio di istituto.

Una particolare attenzione va riservata al coinvolgimento delle RSU quando si tratta di una RSU Ata. Si tratta di una componente che non fa parte del Collegio docenti e che, a seconda dei casi, potrebbe non far parte neanche del Consiglio di istituto. Allora, la circo-

compiti anche impropri: saltano così i progetti elaborati dagli istituti, nell'impossibilità di onorare il patto sociale (PTOF) sottoscritto dalle scuole con le famiglie e saltano gli obiettivi di miglioramento imposti dal sistema di auto-valutazione, coerenti e prioritari con le scelte operate.

Rimane il caso della scuola dell'infanzia, comunque priva di ulteriori risorse di organico, in quanto esclusa in partenza dalle assunzioni aggiuntive della fase C. Le viene così negata ogni opportunità di sviluppo professionale e di una generalizzazione dell'offerta indispensabile a garantire alle bambine e ai bambini la possibilità di inserirsi a tre anni nel sistema di istruzione.

A differenza di quanto è già accaduto, nel presente anno scolastico l'organico dell'autonomia è assegnato con l'inizio delle lezioni: per le scuole sarà quindi possibile valorizzare le risorse nel suo complesso, per la piena realizzazione del PTOF, senza alcuna separazione tra posti comuni e posti di potenziamento.

Diventa fondamentale il ruolo didattico-organizzativo del Collegio dei docenti nella programmazione dell'azione educativa e nei progetti del Piano delle Attività, deliberato prima dell'inizio delle lezioni, comprensivo degli impegni, come previsto dall'art. 28 del CCNL 06/09.

Altrettanto importante è la contrattazione di istituto, in cui le RSU saranno garanti di tutte le materie riconducibili al rapporto di lavoro, stabilendo con il Dirigente regole e principi inderogabili nell'utilizzo del personale.

L'unico modo per limitare la discrezionalità del Dirigente e l'improvvisazione di una legge che fatica a decollare è quello di seguire un percorso di trasparenza e condivisione, nel solco tracciato dalla normativa vigente e nel rispetto delle prerogative degli organismi competenti.

Le competenze degli organi collegiali

Nonostante le modifiche apportate dalla legge 107, il quadro legislativo (D.Lgs 297/94) è ancora molto saldo nelle competenze degli organismi collegiali. In particolare:

1. Il *Collegio dei Docenti* ha competenze sui progetti, sull'organizzazione di tutte le attività didattiche, sulle modalità e sul coinvolgimento degli studenti anche in relazione all'orario settimanale, nonché sull'impiego dei docenti in organico di potenziamento per la piena realizzazione del curriculum di scuola.

Il Collegio dei docenti, che già è

stato chiamato "all'elaborazione e all'approvazione delle proposte", deve essere dunque protagonista nella gestione ottimale di questa risorsa, anche con eventuale revisione dei campi di intervento qualora le competenze dei docenti in utilizzo non corrispondano alle richieste inoltrate. Allo stesso Collegio spetta avanzare proposte "per la formulazione dell'orario delle lezioni e lo svolgimento delle altre attività scolastiche tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio di circolo o d'istituto" e ha facoltà di valutare "periodicamente l'andamento complessivo dell'azione didattica per verificarne l'efficacia in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati, proponendo, ove necessario, opportune misure per il miglioramento dell'attività scolastica" (art. 7 T.U. 297/94).

È competenza del Collegio dei docenti individuare uno o più docenti con adeguata professionalità per costituire l'unità di autovalutazione dell'istituto (nota MIUR n. 0001738 del 2.3.2015).

2. Il *Consiglio di Istituto* formula i criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi e deve esprimersi in merito all'assegnazione alle classi delle risorse facenti capo all'organico di potenziamento. L'individuazione di criteri, da parte del Consiglio di Istituto, e la formulazione delle proposte, da parte del Collegio docenti, devono essere finalizzate alla valorizzazione professionale del docente, ricercando la coerenza fra le sue competenze e l'area di progetto delle attività, da garantirsi in termini di durata, continuità, obiettivi di risultato. Va in ogni modo evitato un utilizzo esclusivo per supplenze e, peggio, una flessibilità oraria settimanale per far fronte alle emergenze di sostituzione.

È facoltà del Dirigente decidere la copertura delle supplenze temporanee fino a 10 giorni con il personale in organico (comma 85 della legge 107), ma deve essere esplicitamente deliberato che si tratta di un fatto residuale e straordinario, tale da non compromettere lo svolgimento delle attività già programmate.

Le relazioni sindacali

Le prerogative delle RSU si esercitano nel contesto delle norme di cui all'art. 6 e 28 comma 4 del CCNL 2006709.

La RSU deve ricevere l'informazione preventiva sulle risorse di organico assegnate alla scuola e sulla formazione delle classi. Allo stesso modo, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del

personale docente sono oggetto di informazione alle RSU (art. 28 comma 4 CCNL); in questo contesto le richieste di chiarimento sull'utilizzo dei docenti del potenziamento si collocano nella piena correttezza delle relazioni sindacali.

Sono invece materia di contrattazione integrativa le modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al piano dell'offerta formativa, i criteri riguardanti le assegnazioni alle sezioni staccate e ai plessi, i criteri e le modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario, quindi l'intero art. 6 del CCNL in analogia con quanto continua ad avvenire tra le delegazioni trattanti a livello di amministrazione.

La contrattazione integrativa di scuola

La FLC CGIL sostiene che nella scuola la contrattazione è esigibile su tutte le materie di cui all'art. 6 del CCNL/07, nonostante il DLgs n. 150/09.

Il salario accessorio

La contrattazione sul riparto del fondo e sulla definizione di alcuni compensi segue il normale iter. A questa si deve aggiungere la contrattazione sulle modalità di utilizzo e sui compensi derivanti dai 200 milioni di euro del bonus docenti. Del resto il principio di "corrispettività" (come precisato dalla circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 2010) tra salario accessorio e prestazione nella scuola è rispettato da sempre. Le risorse contrattuali, infatti, sono tutte vincolate e destinate a retribuire prestazioni aggiuntive e incarichi, non certo per dare salario accessorio indistinto. Anche nei compensi "forfetari" legati alla flessibilità e all'intensificazione è rispettato il principio della corrispettività, perché neanche in questo caso si tratta di compensi dati a pioggia, ma connessi sempre, e caso per caso, a maggiori carichi di lavoro o disagio nell'orario di servizio obbligatorio.

Purtroppo le scuole scontano il dimezzamento del Mof, passato da 1,3 miliardi a 642 milioni di euro per effetto dei due Ccnl (che la FLC CGIL non ha firmato) per finanziare il ripristino della validità degli anni 2011 e 2012 ai fini dei passaggi di gradone (bloccati dalle finanziarie di Tremonti). Il ripristino di questo diritto non doveva pesare sul Mof. Questa decurtazione di risorse ha

imposto negli ultimi anni una revisione significativa dei POF di istituto e delle conseguenti scelte da fare in contrattazione sia sul riparto del FIS che sui compensi.

Nonostante ciò, per la FLC CGIL, la priorità rimane il rispetto del CCNL (artt. 87, 88, tabelle compensi orari e indennità) e, quindi, tutte le attività vanno retribuite secondo le tariffe del Ccnl (no a prestazioni "low-cost" o gratuite). Occorre mantenere l'equilibrio tra le diverse componenti (professionali e ordini di scuola), salvaguardare la dignità del lavoro, garantire "pari opportunità" a tutti.

Un'attenzione particolare va dedicata agli Ata. Essi sono stati destinatari solo di misure passive introdotte dalla 107. Eppure si tratta di circa 200 mila lavoratori indispensabili al funzionamento della scuola. La contrattazione può recuperare dignità e visibilità per questi lavoratori nel momento in cui in netta controtendenza riesce a dare più soggettività e valore al loro lavoro aumentando le quote di salario accessorio. Operazione che è possibile fare, dal momento che i 200 milioni di bonus hanno gioco forza liberato quote di risorse del Fis.

Dal punto di vista del PTOF, per la FLC si dovranno favorire, se possibile, scelte contrattuali che sviluppino e qualificano l'offerta formativa. Va ricondotta la programmazione a unitarietà evitando la frammentazione, dando una corsia preferenziale ai progetti (non quelli "individuali" ma quelli che coinvolgono più classi, più insegnanti, che connotano l'identità della scuola, con maggiore radicamento al territorio...) e individuando le prestazioni coerenti con la missione istituzionale della scuola (integrazione, potenziamento del servizio scolastico, ecc.)

È principio ineludibile che la contrattazione del FIS debba escludere qualsiasi retribuzione aggiuntiva per attività o incarichi non previsti dal CCNL (art. 88 c. 2), così come va escluso il pagamento di incarichi o attività decise unilateralmente dal Dirigente scolastico al di fuori della condivisione in collegio docenti e non approvate nel PTOF.

Relazioni sindacali e organizzazione del lavoro docente e Ata (art. 6 Ccnl)

Il mancato rinnovo del Ccnl, in attesa da oltre sette anni, e il crescente taglio di finanziamenti e di organico Ata hanno pesato moltissimo sulle relazioni sindacali di scuola. Questo vuoto contrattuale

è stato funzionale al susseguirsi di invasioni legislative e a una svolta autoritaria nelle relazioni di lavoro. Ricordiamo la legge Brunetta con il suo tentativo di “degradare” alcune materie di contrattazione integrativa a mera informazione; ricordiamo la legge 107 che ha sottratto alla negoziazione quote di salario accessorio (bonus docenti) e istituito per legge l’obbligo di formazione.

Poiché su queste materie pendono dinanzi ai giudici diversi ricorsi sindacali, la partita non può considerarsi chiusa. Anzi più le Rsu riusciranno a esercitarsi sulla contrattazione integrativa più aumenteranno le possibilità di ricondurre queste materie al Ccnl.

Gli esiti del nostro monitoraggio sul bonus dimostrano che la contrattazione di scuola ha una vitalità e una potenzialità che neanche le leggi sono riuscite a fermare.

In autunno, anche grazie a un ricorso vinto dalla FLC, si aprirà il confronto per il rinnovo del Ccnl. A maggior ragione, quindi, è necessario esigere la contrattazione di istituto su tutte le materie previste dall’art. 6 del Ccnl. Queste materie, limitandosi all’individuazione dei criteri per l’organizzazione del lavoro e per l’accesso alle attività da retribuire con i fondi di istituto, non invadono le competenze della diri-

genza scolastica (gestione delle risorse umane e finanziarie, direzione e organizzazione degli uffici). Le prerogative dirigenziali, infatti, non sono mai state oggetto di contrattazione. Del resto nella stessa legge c’è anche una norma specifica sulla dirigenza scolastica (art. 25, comma 4 del DLgs 165/01 non modificato dal DLgs 150/09 né dalla legge 107/15) che già prevedeva questa competenza sin dal 2001. Per 10 anni questa norma non è mai stata in contrasto con la contrattazione di scuola, è incomprensibile che lo sia diventata ora.

Inoltre, nella scuola, diversamente da altri comparti pubblici, ci sono anche altre norme da rispettare (si veda l’art. 2 comma 1 del DLgs 165/01 modificato dal 150/09) come quelle sulle competenze degli organi collegiali (DLgs 297/94) e quelle sull’autonomia scolastica (in particolare l’art. 16 comma 2 del DPR n. 275/99), tutte in vigore perché non modificate dal decreto 150/09.

La stessa legge n. 107/15, al comma 78, conferma l’obbligo

del Dirigente scolastico al rispetto delle competenze degli OO.CC.

La contrattazione di scuola, a parte le modalità di esercizio dei diritti sindacali e la sicurezza, si occupa sostanzialmente:

- dei criteri per la mobilità interna (tra i vari plessi e/o sedi),
- dei criteri di utilizzazione del personale,
- dell’organizzazione dell’orario di lavoro,
- della ripartizione delle risorse contrattuali e dei compensi del salario accessorio.

Quindi la contrattazione di istituto non invade le competenze “gestionali” del Dirigente scolastico che riguardano, ad esempio, i provvedimenti di assegnazione dei singoli docenti alle classi e alle cattedre, il conferimento dei vari incarichi, la predisposizione del piano delle attività (che, tra l’altro, per i docenti deve essere approvato dal Collegio), l’orario individuale dei singoli docenti e del personale ATA, ecc. Il Dirigente scolastico, però, nell’espletare le sue competenze, a differenza

di altre dirigenze pubbliche, deve attenersi alle delibere degli Organi Collegiali per gli aspetti di funzionamento generale e per gli aspetti didattici (art. 16 c. 2 DPR 275/99), e deve attenersi ai criteri definiti nel contratto di scuola per gli aspetti riguardanti la mobilità, l’organizzazione del lavoro, l’orario, il salario accessorio (art. 6 del Ccnl/07). Tutto questo era compatibile con il vecchio quadro normativo e lo è anche con il nuovo. Non vi è alcun conflitto tra l’esigibilità della contrattazione di scuola per tutte le materie di cui all’art. 6 del Ccnl/07, il decreto 150/09 e la legge 107/15.

Tra le materie oggetto di relazioni sindacali (informativa preventiva e successiva) ci sono gli organici. Tale informativa è importante perché fa da connettore alle altre materie oggetto di contrattazione legate all’organizzazione del lavoro e alla distribuzione del Fis, stante l’intro-

duzione dell’organico dell’autonomia che prevede la possibilità di assegnare i docenti anche ad attività diversa da quella “tradizionale” sulle classi, e stante il taglio dei posti Ata a cui si è aggiunto il contenimento delle supplenze introdotto dalla legge di stabilità 2015 che di fatto rende molto difficile sostituire gli assenti. ■

Hanno collaborato alla stesura del documento:

Americo Campanari, Armando Catalano, Gianni Carlini, Stefania Chiodi, Roberta Fanfarillo, Maria Grazia Frilli, Raffaele Miglietta, Anna Maria Santoro

(CHIAMATA DIRETTA - Frilli, da pag. 1)

mobilitazioni, scioperi, azioni legali e raccolta-firme per il referendum, è arrivato il gossip a farne un fenomeno popolare e, a svelarne i possibili rischi, però soffermandosi più sull’aspetto boccaccesco che su quello della violazione costituzionale.

Aldilà di chi pensa alla scuola come il set di un provino televisivo o detta le regole per l’inquadratura del collegamento-skype - casi isolati che si commentano da sé - il grave della questione è nei colloqui invadenti, ricattatori, in cui anziché sulla professionalità dei docenti si indaga in modo intimidatorio su affari personali, marcando la piramide della gerarchia.

La questione di genere torna potente alla ribalta: facce, forme, disponibilità, impegno familiare, arrendevolezza, età, diventano corollario ai requisiti richiesti dalla legge per fare l’insegnante. Come un vero responsabile delle risorse umane, il Dirigente si adopera a tracciare il profilo del “suo docente ideale”, con un’autonomia senza precedenti.

I fatti segnalati non configurano reato né sono di per sé illegittimi, ma offendono la persona interes-

sata e, più in generale, il mondo della scuola, perché screditano i principi di cui è portatrice l’istruzione stessa: l’inclusione, le pari opportunità, il pieno sviluppo dell’individuo, la dimensione sociale.

Lo sterile rapporto a due che si crea nell’esercizio della “scelta” da parte del Dirigente, premessa di un percorso di valutazione e non di valorizzazione che preclude alla dimensione partecipativa, è quanto di più arretrato si possa immaginare, anche senza la deriva emersa nei tristi fatti di cronaca.

Solo la ministra Giannini pare non accorgersene. Parla di casi singoli, magari da perseguire. E il problema finisce qui. Le analisi del contesto sono ridotte a zero, c’è solo l’intervento di routine: anche superfluo, perché utili forme di tutela sono già previste dalla legge.

Capire come si è permesso a queste dinamiche di affermarsi nella scuola, corrodendo le basi cooperative e i rapporti interpersonali, è interesse che nasce dal senso civico di chi crede nell’istruzione pubblica.

Tanti indicatori ci suggeriscono come tutto questo sia, purtroppo, l’inizio di una trasformazione e un

adattamento dell’organizzazione scolastica alla cultura aziendale.

La domanda di autorità trova espressione nelle ripetute parole magiche “meritocrazia” e “leadership” e si rende credibile come opera di convinzione per la rinascita di un sistema malato; il non-governo dell’amministrazione è l’atto finale che sostiene il progetto di smantellamento valoriale di quanto c’era.

Si richiama l’efficienza della macchina pubblica, come contrasto ai fannulloni, a imporre strumenti radicali perché così vuole la propaganda strillata, che stabilisce l’obiettivo di risultato con implicita indifferenza a ogni disarmonia. E il sistema dei diritti diventa un ostacolo, la concorrenza un valore per fare emergere “il migliore” in campo: i lavoratori che non rispondono all’onere di investimento, pubblico o privato che sia, deciso da chi ha il potere di gestione, rimangono a margine. Il principio del pluralismo come elemento educativo dei giovani, la diversità delle idee come strumento di orientamento, la passione come leva formativa, rischiano di annullarsi dietro lo sbarramento dell’o-

mologazione; e il Dirigente, con la benedizione del governo, costruisce la “sua squadra” selezionando, con i mezzi che ritiene, le candidature e i curriculum dei docenti.

Gli impegni familiari, la difficile realtà quotidiana dell’assistenza e del lavoro di cura, la disabilità e le sue esigenze, il desiderio di investire nello studio da adulti, la militanza sindacale, l’adesione politica, arriveranno a segnare la linea della discriminazione, con buona pace delle lotte che hanno garantito queste conquiste e dei tanti altri diritti che rimarranno al palo, sepolti dalle regole dell’agonismo.

Non deve, quindi, distogliere dal vero problema il comportamento esagerato e detestabile di qualche capo d’istituto, a fronte della nutrita maggioranza che applica ragionevolmente quanto la legge prescrive, perché è proprio la legge (irragionevole) a demandare un potere esclusivo sbagliato. E le conseguenze effettive, nella mala gestione come nella buona, rischiano di essere sempre più estranee al cambiamento che richiede la profonda comprensione della realtà sociale. ■

Il lavoro ATA nella contrattazione d'istituto

Anche quest'anno, a settembre, il Dirigente scolastico avvia la contrattazione d'istituto, formalizzando una proposta contrattuale in accordo con le RSU (entro il 30 novembre) sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL per la realizzazione di quanto previsto nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), mediante l'attuazione del Piano delle attività del personale ATA e quello del personale docente.

La legge 107/15 non ha previsto nuove risorse specifiche nella contrattazione integrativa da destinare al personale ATA. Però l'attribuzione del bonus, che riguarda solo il personale docente, può liberare delle somme nel FIS da impiegare nell'organizzazione dei servizi scolastici, tecnici e amministrativi della scuola.

Tenuto conto delle nuove esigenze della scuola determinate dagli adempimenti previsti dalla legge 107/15, dai tagli di organico e dalle misure restrittive alle supplenze brevi imposte dalla legge di Stabilità 2015, i fondi del FIS, pur continuando a essere ripartiti con i criteri stabiliti in precedenza, dovranno essere riparametrati anche quest'anno per incrementare le somme destinate ai compensi del personale ATA.

In conseguenza, la contrattazione d'Istituto dovrà tenere nella dovuta attenzione il lavoro ATA, trovando le giuste imputazioni retributive e organizzative, nel rispetto delle clausole nazionali che prevedono, anzitutto, la disponibilità di questo personale all'assunzione di ulteriori incarichi.

Al fine di consentire la regolare funzionalità operativa delle scuole, la corretta programmazione delle risorse e una loro equa ripartizione nella contrattazione, i piani di lavoro e le attività/prestazioni aggiuntive o d'intensificazione di lavoro del personale ATA, dovranno essere dettagliati e predisposti con particolare attenzione.

La legge 107/15 ha difatti introdotto nuove e maggiori attività/prestazioni per questo personale, pur non prevedendo risorse specifiche per remunerarlo.

Soprattutto, dovranno essere monitorati da parte delle RSU:

- le prestazioni ATA derivanti dall'apertura delle scuole per le attività extra scolastiche estive;
- le attività di supporto al Piano Nazionale Scuola Digitale che comportano una serie di azioni e d'incombenze aggiuntive a carico dei profili di Assistente Amministrativo e Tecnico;
- le Reti di Scuole per la gestione comune di personale e per l'attività istruttoria di alcune attività amministrative, che possono intensificare il lavoro a titolo gratuito dei Dsga e Amministrativi scaricando loro tutti i lavori seriali che dovevano essere di competenza degli Uffici territoriali e ridurre ancora il personale delle segreterie;
- il potenziamento dell'offerta formativa e lo sviluppo della didattica laboratoriale, che coinvolge tutti i profili.

Inoltre, va considerato che gli aggravii dei carichi di lavoro sul personale ATA derivano, oltre che dalle attività che sono state potenziate, anche dalla carenza oramai strutturale di organico e dal fatto che quest'anno sono stati restituiti solo 5.182 posti dei 9.078 integrati lo scorso anno nell'organico di fatto, nonostante un incremento di 8.687 alunni, tra i quali molti disabili. Questo cambia la qualità dell'intervento lavorativo e la maggiore ricaduta sul personale ATA.

È indispensabile, se vogliamo fare una corretta programmazione delle attività dirette a realizzare l'offerta formativa nel suo complesso (dalle attività curriculari a quelle progettuali) tenere conto di tutti questi aspetti che sono correlati, per non correre il rischio di avere gravi disfunzioni organizzative, amministrative e didattiche e di lasciare il personale senza una legittima remunerazione per le prestazioni di cui si è reso disponibile.

Da affiggere all'albo sindacale di tutti i plessi della scuola ai sensi del vigente contratto di lavoro.

a cura della FLC CGIL nazionale





INIZIATIVE SINDACALI

Un problematico avvio dell'anno scolastico: i sindacati chiedono un incontro al Ministro

Chiesto dai sindacati un incontro urgente alla Ministra Giannini a causa delle problematiche che stanno emergendo ad avvio dell'anno scolastico. Per gli ATA la gravissima insufficienza delle dotazioni organiche. [Continua...](#)

Personale ATA: istituire un organico funzionale

La forte carenza di ATA nella scuola richiede un intervento tempestivo da parte del MIUR e del Governo. Questo ennesimo grido d'allarme, lanciato dalla FLC CGIL, non può essere ignorato poiché un intervento riformatore riguarda soprattutto l'organico del personale ATA unitamente alla cancellazione delle restrizioni alle supplenze brevi, per garantire la continuità al servizio e all'azione amministrativa e il supporto alla didattica. [Continua...](#)

Personale ATA: chiediamo risposta alle questioni più urgenti

Nel corso dell'incontro d'informativa sulla circolare per il conferimento delle supplenze al personale ATA, la FLC CGIL ha sollecitato il Ministero a riprendere il confronto con i sindacati anche su altre importanti questioni quali l'organico in deroga, l'informativa dei concorsi DSGA, l'allentamento delle misure restrittive su sostituzioni e atto indirizzo DSGA reggenti. [Continua...](#)

Precari ATA: pubblicata la nota ufficiale sulle nomine in ruolo

Il MIUR ha pubblicato la nota 22667/16 contenente le indicazioni operative per le assunzioni a tempo indeterminato del personale ATA per l'a.s. 2016/2017 e allegate le tabelle di ripartizione del contingente per provincia e profilo e gli accantonamenti effettuati per la mobilità dalle province. [Continua...](#)

Personale ATA: informativa del MIUR sulle supplenze 2016/2017

Il 30 agosto si è tenuto l'incontro d'informativa al MIUR sulla circolare per il conferimento delle supplenze al personale docente, educativo e ATA. Quest'anno la scadenza dei contratti di supplenza sarà quella prevista a seconda della tipologia di posto ricoperto in organico. La FLC CGIL ha chiesto assicurazioni affinché siano resi disponibili tutti i posti liberi da attribuire a supplenza e assicurare così il regolare avvio dell'a.s. 2016/2017. Chieste anche le supplenze annuali sugli accantonamenti del personale delle province e più organico in deroga per far funzionare le scuole.

[Continua...](#)

Precari scuola: pubblicata la circolare sulle supplenze 2016/2017

Il MIUR ha pubblicato la nota n. 24306 che fornisce le istruzioni annuali per le supplenze del personale docente, educativo ed ATA. Confermate le indicazioni degli scorsi anni. Permangono criticità sia per i docenti che per gli ATA. La FLC CGIL ha chiesto il riconoscimento giuridico della supplenza fin dal 1° settembre per tutti gli aspiranti nominati, dal momento che alcune province inizieranno in ritardo. [Continua...](#)

I dati OCSE sull'istruzione ci preoccupano: confermano la tendenza a sacrificare le nuove generazioni nel lavoro e nella conoscenza

**Comunicato stampa di Domenico Pantaleo, Segretario generale della
Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL.**

15/09/2016

L'articolata e attendibile ricerca dell'Ocse sui **sistemi generali dell'istruzione** conferma sostanzialmente l'**allarme che ormai da anni la FLC**, insieme alle altre organizzazioni sindacali, **lancia**, quasi sempre inascoltato. L'analisi della riduzione della spesa pubblica per l'istruzione, sia in relazione al PIL che in termini assoluti, tra il 2008 e il 2014, rilevata dall'Ocse, non solo **fa scendere l'Italia agli ultimi posti della classifica mondiale**, ma coglie le vere vittime delle politiche economiche di questi anni e dei tentativi di uscita dalla crisi attraverso meccanismi di austerità.

Il sistema dell'istruzione pubblica ha pagato, insieme ad altri settori del welfare e dei servizi, **la politica sbagliata dei tagli alla spesa pubblica**, mentre si consegnavano miliardi ai privati sotto forma di cunei fiscali e decontribuzioni e non si aggrediva l'enorme evasione fiscale. Ne hanno fatto le spese le istituzioni pubbliche dell'istruzione e della ricerca, dalle primarie alle Università, depresse e impoverite di risorse; ne hanno fatto le spese i lavoratori della scuola e della conoscenza, i cui salari sono notevolmente al di sotto della media Ocse, mentre la riforma Fornero sulle pensioni, tra le peggiori in Europa, ha determinato una media di età sempre più alta tra i docenti. Ne hanno fatto le spese gli studenti che hanno visto negare dai governi il sacrosanto diritto allo studio e al lavoro sancito dalla Costituzione; sono state colpite le famiglie, la cui spesa privata per i figli a scuola è cresciuta in modo esponenziale, in assenza di risorse per il diritto allo studio.

Ci sembra che anche **il governo Renzi non abbia invertito quelle scelte** che vanno nella stessa direzione negativa denunciata dall'Ocse: ridurre sempre di più la spesa pubblica invece di investire, nella formazione e nella cultura delle giovani generazioni, nonostante i proclami della propaganda. Le risorse stanziare per la scuola sono positive, ma la legge 107 resta un disastro. Nei prossimi anni non si prevede l'aumento degli investimenti in istruzione e ricerca. Anzi, l'ennesima riduzione. Così non può più andare. Occorre alzare il dibattito pubblico sulla qualità della spesa pubblica e il destino delle nuove generazioni, investendo maggiori risorse in settori strategici come la scuola, l'università, la ricerca, e l'alta formazione.

Solo così si esce dalla crisi, affermando un modello di società che riduca le disuguaglianze e le ingiustizie.

Al Dirigente scolastico
Istituto Comprensivo / Istituto Superiore
.....

Oggetto: riconoscimento dei servizi pre-ruolo ai fini della **ricostruzione della carriera**

Il/La sottoscritto/a, nato/a a() il, residente a (Mn) in Via n., in servizio presso codesto istituto con incarico a tempo indeterminato in qualità di con decorrenza giuridica ed economica dal, avendo superato il periodo di prova e trovandosi nelle condizioni e col possesso dei requisiti richiesti,

CHIEDE

a norma della legge 576/1970 successivamente integrata dall'art. 485 e seguenti del D.L.vo 16/04/1997 n° 297, il riconoscimento ai fini della carriera dei seguenti servizi prestati prima della nomina a tempo indeterminato per i quali non è in godimento di pensione:

n .	a. sc.	Sede di servizio	Decorrenza giuridica	Fine servizio	Orario di servizio	N. giorni

Totale anni Giorni

Si allegano i seguenti documenti in carta semplice:

1. copia autenticata del titolo di studio
2. Autocertificazione del servizio scolastico dall' a.s. all'a.s.
3. Copia dei certificati di servizio relativi agli anni scolastici:....

La compilazione del presente modulo di domanda avviene secondo le disposizioni previste dal D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445. I dati riportati dall' aspirante assumono il valore di dichiarazioni sostitutive di certificazione rese ai sensi dell'articolo 46; vigono, al riguardo, le disposizioni di cui all'articolo 76 che prevedono conseguenze di carattere amministrativo e penale per l'aspirante che rilasci dichiarazioni non corrispondenti a verità.

Benevento

Recapito:

.....
.....
.....

4											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- (1) Nella sede di servizio specificare se trattasi di scuola statale, comunale, legalmente riconosciuta, parificata, pareggiata, paritaria, privata, ecc...
 (2) indicare se trattasi di supplenza breve o incarico annuale
 (3) Indicare si o no
 (4) Indicare l'ente previdenziale a cui sono stati versati i contributi specificando se ci sono versamenti per l'opera di previdenza. Dal 2000 specificare se è stato liquidato il TFR

c) Di aver prestato i seguenti servizi presso l'Università:

Da compilare a cura dell'interessato								Da convalidare dalla scuola	
n	Anno accademico	Sede di servizio (1)	Tipo nomina (2)	Decorrenza giuridica	Decorrenza economica	Fine servizio	Retribuzione: si/no	Visti gli atti d'ufficio si conferma/ non si conferma i dati autocertificati: (3)	Situazione previdenziale (4)
1									
2									

- (1) indicare l'università presso la quale è stato prestato il servizio;
 (2) indicare la qualifica ricoperta durante il servizio
 (3) indicare si/no

(4) Indicare l'ente previdenziale a cui sono stati versati i contributi specificando se ci sono versamenti per l'opera di previdenza. Dal 2000 specificare se è stato liquidato il TFR

d) Di aver fruito **durante i periodi di servizio pre – ruolo** dei seguenti periodi di assenza **interruttivi dell'anzianità di servizio** (aspettativa per motivi di famiglia e studio, assenze per malattia senza assegni, permessi non retribuiti e quant'altro):

Da compilare a cura dell'interessato							Da convalidare dalla scuola	
n	Anno scolastico	Sede di servizio	TIPOLOGIA ASSENZA	DAL	AI	GIORNI/ MESI E GIORNI/ ANNI, MESI E GIORNI	Visti gli atti d'ufficio si confermano/non si confermano i dati autocertificati: (1)	Note di rettifica alle dichiarazioni riportate dal dipendente.
1								
2								

Data _____

Firma dell'interessato

Firma del Dirigente scolastico

Firma del DSGA

Data _____

N.B.

Qualora l'istituzione scolastica non sia in condizione di convalidare i dati autocertificati dovrà rivolgersi alla sede (istituzione scolastica, università) presso la quale il servizio è stato prestato.

La scuola che riceverà la richiesta della verifica dei dati autocertificati potrà inviare alla scuola richiedente la conferma o non conferma (qualora i dati autocertificati non corrispondano alla verità) dei dati o qualora i dati forniti siano incompleti (perché l'interessato non è in condizione di compilare dettagliatamente la parte di propria competenza) potrà inviare un certificato di servizio indirizzato alla scuola richiedente.