

NOTIZIARIO

Da affiggere all'albo della scuola ai sensi dell'art. 49 della legge 249/68 e della C.M. 241 dell'11.7.69

DELLA NOSTRA SCUOLA

NOTIZIARIO DEL SINDACATO **CISL SCUOLA BERGAMO-SEBINO BERGAMASCO**

CI ATTENDONO ANNI DIFFICILI MA PIENI DI INTERESSANTI ASPETTATIVE SE, INSIEME, CI ADOOPEREMO PER COGLIERE LE NUOVE OPPORTUNITA' MA IL GOVERNO DEVE VERAMENTE "CAMBIARE VERSO"

di Inglima Salvatore
Segretario Generale Cisl Scuola
di Bergamo-Sebino B.sco

Anzitutto un ringraziamento doveroso, ma non certo formale, a Vincenzo D'Acunzo che, prima di congedarsi, ha proposto la mia candidatura per continuare il lavoro avviato volto a far avanzare la nuova Organizzazione unitamente alle scelte politiche deliberate dal Congresso e, in secondo luogo, ai Componenti il Consiglio Generale che hanno dato il loro incondizionato consenso alla



mia elezione a Segretario della Cisl Scuola di Bergamo-Sebino B.sco.

A voi tutti, Iscritti, Delegati ed RSU, un fraterno saluto accompagnato dall'impegno a ricercare, nel più breve tempo possibile, **concreti spazi di conoscenza ravvicinata e di confronto** al fine di raccogliere e portare a sintesi le problematiche più vive presenti nei vostri luoghi di lavoro.

In questa affermazione è già evidente il filo conduttore.
Segue a pag. 2

LINEE GUIDA, RENDERE CREDIBILI E PRATICABILI LE PROPOSTE

di Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

Un documento corposo, ricco di dati e di elaborazioni, carico di ambizioni e su cui siamo pronti a confrontarci da subito, anche tenuto conto che molte delle questioni rientrano nell'ambito della disciplina contrattuale, come le stesse linee guida riconoscono

Segue a pag. 3

UN SALUTO E TANTI, TANTI AUGURI...

"Il tempo corre, la vita sfugge tra le mani ma può sfuggire come sabbia oppure come seme"

(Thomas Merton, monaco trappista)

di Vincenzo D'Acunzo

Questo aforisma di Thomas Merton induce ciascuno di noi ad una attenta riflessione sulle scelte da compiere nella propria *vita per far sì che essa non ci sfugga dalle mani come sabbia ma come seme.*

Segue a pag. 3

NUOVA DIRIGENZA CISL SCUOLA BERGAMO-SEBINO BERGAMASCO

Salvatore Inglima è il nuovo segretario generale di Cisl Scuola Bergamo-Sebino B.sco, sindacato con oltre 8.000 iscritti. Succede a **Vincenzo d'Acunzo**, che ha guidato la categoria negli ultimi 8 anni, traghettando anche la riunificazione dei territori del Sebino. Inglima è stato eletto lunedì 8 settembre dal Consiglio Generale della Cisl Scuola Bergamo-Sebino B.sco, alla presenza di **Francesco Scrima**, Segretario generale nazionale, **Silvio Colombini** Segretario generale Cisl Scuola Lombardia e **Ferdinando Piccinini** Segretario Generale UST Cisl Scuola Bergamo-Sebino B.sco. Componenti di segreteria sono state confermate Elisabetta Possessi, Silvana Milione e Flavia Valetti, mentre entra a completamente Delia Bordogna in rappresentanza delle RSU e dei Delegati Cisl Scuola territoriali. Incarichi professionali verranno assegnati ad Alessandro Moretti, Rosaria Mari e Roberto Pagnotta.

Sommario a pagina 2

CI ATTENDONO ANNI DIFFICILI...

Segue dalla prima pagina

tore che dà continuità alla filosofia che fino ad oggi ha sempre orientato la Cisl Scuola: **la presenza costante e organizzata nei luoghi di lavoro** per far sì che ogni iscritto possa sentirsi **parte integrante dell'Organizzazione** e avere piena consapevolezza del fatto che il Sindacato a cui ha dato fiducia **si preoccupa non solo dei suoi eventuali problemi ma anche della sua formazione** perché sia al passo con i tempi.

Questo, tuttavia, è solo un aspetto: non posso tralasciare di sottolineare che "lo star bene a scuola" è fondamentale ma è altrettanto fondamentale "**contrattare**", con il potere esecutivo, unitamente alle condizioni che possono evitare la perdita del potere d'acquisto dei salari, la possibilità di configurare una **carriera verticale** che, non potendo più essere legata **solo all'anzianità**, dovrà contemplare **altri parametri** che definiscono sia la necessaria **professionalità**, sia le **competenze aggiuntive** funzionali all'articolazione di nuove figure professionali di cui la scuola ha bisogno.

Per questo motivo ribadisco con forza che siamo interessati alla "**qualità**" della scuola perché ha riflessi sull'economia di tutto il Paese, **ma non è accettabile in alcun modo che la struttura dei percorsi volti ad individuare gli indicatori che connotano la qualità non veda come protagonista il personale della scuola, così come non sarebbe in alcun modo accettabile che una tale operazione non prevedesse importanti risorse aggiuntive contrattualmente definite.**

E' questo un dato distintivo della nostra Organizzazione che non innalza fragili muraglie corrose velocemente dalla forza mediatica di chi detiene il potere ma invita al dialogo e si apre al confronto al fine di tessere una **tela di relazioni** volta a favorire, comunque, le **soluzioni più favorevoli** per il lavoro e i lavoratori.

Questa scelta, mi sembra, sia stata opportunamente apprezzata da molti se è vero che, in questi anni, la **Cisl-Scuola di Bergamo-Sebino Bergamasco**, in particolare, ha potuto registrare una continua crescita di consensi: sono certo che, con il **Vostro decisivo contributo**, continueremo a crescere e a pesare sempre di più nelle scelte che si andranno a compiere.

Noi, oggi, non possiamo nascondervi che sono in atto trasformazioni decisive che toccano, certo, il nostro Pa-

ese ma che si intrecciano fortemente con gli altri Paesi europei e del mondo.

Per questo, credo opportuno effettuare, anche se si tratta di fenomeni arcinoti, almeno una sottolineatura volta a **consolidare la nostra percezione delle difficoltà** che ci stanno lentamente, ma inesorabilmente, facendo arretrare.

E' dal 2008, infatti, che stiamo vivendo una crisi di fronte alla quale tutti i Governi, con le ricette rigoristiche messe in campo per arginarla, si sono mostrati impotenti.

E a farne le spese sono state in primo luogo le famiglie, il mondo del lavoro dipendente e **la scuola** che, in assenza di vere Riforme e di decisivi investimenti, non ha potuto adeguare la propria offerta formativa alla richiesta di **nuove e qualificate professionalità spendibili** in un mercato del lavoro fortemente competitivo.

Se a ciò aggiungiamo che, all'interno di questo contesto, anche tra i nostri giovani serpeggia non solo il rischio, ma spesso la cruda realtà di quell'"*Ospite inquietante*", così efficacemente definito dal filosofo Umberto Galimberti per indicare il nichilismo e la sostanziale solitudine da cui molti giovani sono pervasi, ci rendiamo pienamente conto di quanto **le Istituzioni educative, abbandonate a se stesse**, non siano in grado di lavorare per un **progetto di futuro**.

Dobbiamo avere chiaro che oggi la crisi coinvolge certo il singolo, coinvolge certo il giovane, ma non è altro che il riflesso, in essi, della **crisi culturale** di tutta la società: una società che prospetta solo **incertezza, precarietà, insicurezza e inquietudine** senza alcuna immagine di futuro come progresso rispetto all'esistente.

Perciò dobbiamo sentirci tutti coinvolti, come cittadini, nella **rivendicazione** di un decisivo **riposizionamento della scuola nel contesto culturale e sociale**: un contesto che chiede alla scuola di non chiudere gli occhi di fronte alla **sfida della multiculturalità** ma di affrontarla con un approccio dialogante favorendo percorsi atti a trasformare le tensioni in sinergia, un contesto che chiede alla scuola di educare e istruire, di aprirsi **ai nuovi linguaggi** e di far sì che questi siano conosciuti e utilizzati criticamente dagli studenti.

Un contesto, in definitiva, che affida alla **scuola** fondamentali e decisive **responsabilità**.

E' per questo che, come Cisl Scuola, non smetteremo mai di chiedere **investimenti sul personale della scuola**, è per questo che il Governo non deve dimenti-

SOMMARIO Nuova dirigenza Cisl Scuola Bergamo Sebino B.sco pag. 1 • Un saluto e tanti, tanti auguri... pag. 3 • Il Segretario Generale pag. 5 • Rappresentanza e rappresentatività pag. 7 • La recessione economica in Italia pag. 8 • La globalizzazione impone al nostro paese investimenti per una nuova scuola pag. 9 • Spunti per una riflessione sociologica sulla scuola pag. 12 • Scatti e posizioni economiche ATA pag. 14 • Attività funzionali all'insegnamento pag. 16 • Ex ENAM pag. 17 • Espero: fondo pensione pag. 18 • Metodologia CLIL pag. 19 • Servizi Cisl Scuola pag. 20 • Contratto: la Cisl Scuola è pronta e ci crede INSERTO pag. 21 • Speciale pensioni pag. 29 • Assunzioni in ruolo 2014/2015 pag. 32 • Personale ATA pag. 36 • Personale supplente pag. 38 • Notizie in breve pag. 42 • Assicurazioni pag. 44 • Servizi Cisl pag. 46 • Orari consulenza Cisl Scuola a.s. 2014/2015 pag. 48

care che **il contratto è bloccato dal 2009**, ed è sempre per questo che non abbandoneremo le armi della speranza di una **trasformazione dell'emergenza educativa e della crisi** in una vera e propria **opportunità per risollevarci**.

Diciamo e diremo in tutti i modi al **Governo e alle forze politiche** che raccolgono numerosi consensi, di favorire la svolta, **di dare alla scuola quella centralità** da tempo sbandierata in modo da farci assistere finalmente, alla trasformazione di una crisi, già durata troppo a lungo, in un momento favorevole, in una fase di **crescita, non solo economica ma morale**, come recupero di valori emarginati ma fondamentali per la vita organizzata, come riscoperta della condivisione dell'idea che lavorare insieme per la **formazione come "bene comune"** significa aprire le porte al **futuro dei nostri giovani**.

Sperando che questa lettura, queste proposte e queste sollecitazioni trovino terreno fertile tra i **decisori politici ai quali compete il dovere di attivare percorsi atti a favorire la svolta, al momento solo annunciata, auguro a tutti un Buon nuovo anno scolastico**.

**PRESIDENTE, MINISTRI AL GOVERNO, PARTITI...
...“CAMBIATE VERSO”!**

LINEE GUIDA, RENDERE CREDIBILI E PRATICABILI LE PROPOSTE

Segue dalla prima pagina

in premessa alle proposte di intervento sul cosiddetto stato giuridico.

Sono infatti materia contrattuale gli orari di lavoro, la formazione in servizio, i trattamenti economici. Tutti punti sui quali le proposte del governo costituiscono una base di discussione che ci auguriamo si apra quanto prima nella sede giusta, che è quella del rinnovo contrattuale. Per questo non può passare inosservato il fatto che alla pubblicazione delle linee guida faccia riscontro l'ipotesi di un ulteriore blocco dei contratti pubblici formulata oggi in Parlamento dalla ministra Madia.

La complessità del documento comporta che tutti i temi vadano attentamente esaminati e approfonditi per una più compiuta valutazione; per restare a quelli di maggiore impatto, come le assunzioni (cui viene dedicato circa un terzo dell'intero documento) e le carriere dei docenti, gli obiettivi indicati sono indubbiamente suggestivi, ma i criteri alla base di alcune proposte sollevano non poche perplessità.

Sulle carriere, sono le stesse elaborazioni del governo a dimostrare che gli scatti di anzianità sono fin qui serviti a tutelare livelli retributivi tra i più bassi d'Europa: non è pertanto accettabile che vengano totalmente cancellati per consentire di finanziare benefici che vanno solo a una parte della categoria. Criteri nuovi, legati al merito, devono essere integrativi e non sostitutivi di un riconoscimento delle anzianità che avviene peraltro in tutti gli altri paesi d'Europa.

Sulle assunzioni, tema delicato perché investe le aspettative di migliaia e migliaia di persone, è scontato che si condivida l'obiettivo di una stabilizzazione del lavoro precario, da sempre rivendicata dalla Cisl Scuola. Ora il governo si impegna a garantire da subito, nella legge di stabilità per il 2015, le risorse necessarie per far fronte agli impegni annunciati: ne va della credibilità di un'operazione nella quale è troppo alto il rischio di alimentare illusioni e delusioni.

Roma, 3 settembre 2014

UN SALUTO E TANTI, TANTI AUGURI...

Segue dalla prima pagina

Ebbene, se come spero, gli anni trascorsi, dapprima alla guida della Cisl Scuola Vallecamonica-Sebino, dipoi a quella della Cisl Scuola di Bergamo, possono essere considerati un "seme", questo lo devo, e ne sono immensamente grato, **alle numerose persone con cui ho avuto l'onore e il privilegio di collaborare** nella straordinaria **Organizzazione sindacale CISL**.

Ricostruire ora il tessuto delle relazioni intrecciate sarebbe atto improbo per l'esiguità del tempo e dello spazio ma posso garantire che **tutte le persone** con le quali sono entrato in contatto **hanno lasciato, nella mia memoria**, indelebili tracce arricchenti, così come tutte le proposte formative avanzate e messe in atto per favorire una più solida professionalità: **percorsi che hanno segnato la storia di ciascuno di noi** dandoci la possibilità di farci sentire più viva la nostra **"appartenenza"**.

In tutti è stato possibile registrare un processo di maturazione che l'inesorabile trascorrere del tempo ha scandito attraverso il ritmo degli anni scolastici, degli incontri, delle prove, delle **attese non sempre soddisfatte ma che non hanno mai ceduto all'allettante attrazione della rinuncia**: sono rimaste sempre vive e costituiscono un **importante risorsa** per continuare a rivendicare quel **ruolo sociale** che, fino ad oggi, non ci è stato ancora opportunamente riconosciuto.

Questa coscienza ci aiuterà a trasformare l'affanno generato dall'inseguimento delle mete non ancora raggiunte in **"poetica della fatica educativa"** che, se sapremo cogliere i segni dei nuovi tempi, **saprà regalarci il piacere delle trasformazioni dei nostri ruoli e della funzione della scuola** unitamente alla elaborazione di nuovi progetti che saremo chiamati ad inseguire.

La mia indagine "a ritroso" guida il mio sguardo non solo sulla fatica del **fare individuale** ma anche su quella del **"fare gruppo"**, del mettere insieme sensibilità diverse in modo da costruire un mosaico in cui ciascuno possa ritrovare, almeno in parte, la propria immagine: è, questo, il senso della collegialità nella scuola, nel sindacato e in ogni gruppo sociale che voglia definirsi **"comunità"**.

Non intendo, però, ora, lasciarmi trascinare dall'onda dei ricordi: credo doveroso rivolgere a tutti Voi l'invito a continuare ad impegnarvi, **con la Cisl e la Cisl Scuola**, per la progettazione di un **domani aperto a**

quel patto di solidarietà senza il quale non è immaginabile parlare di sviluppo, di crescita, di stili di vita rispettosi della nostra e dell'altrui dignità.

Dobbiamo, perciò, continuare con forza, coscienti delle resistenze, a testimoniare e a portare avanti un'idea di scuola in grado di rispondere più pienamente alle **"emergenze educative"**, che quotidianamente ci allarmano, **consolidando spazi e momenti di dialogo** con le altre agenzie educative, e, prime fra tutte, le famiglie.

La scuola non può non continuare a farsi carico di intrecciare i propri con altri punti di vista, con altre letture della realtà perché solo attraverso il confronto tra Organizzazioni Sindacali Educatori, Operatori sociali, Soggetti fruitori dell'azione formativa e Istituzioni, **si potrà favorire una relazione educativa capace di ricercare nuovi significati dell'esistenza**.

Questi sono i **filii conduttori** che hanno guidato, forte del precedente percorso formativo, **la mia appassionata azione** come coordinatore della Cisl Scuola di Bergamo.

Sono certo, che il nuovo Segretario, Prof. Inglima Salvatore, a cui cedo il testimone esplicitandogli i miei più fervidi auguri di buon lavoro, unitamente alla mia piena disponibilità alla condivisione della mia esperienza, continuerà, con la Segreteria, il Consiglio Generale e tutti Voi che convintamente lo sosterrete, a battersi, **con la stessa tenacia e passione, con lo stesso orgoglio di svolgere un ruolo di servizio, per i lavoratori della scuola e per le idealità sostenute dalla Cisl**, lungo questa strada già tracciata da quanti mi hanno preceduto e da me continuata a percorrere.

Il Personale della scuola potrà, così, sia pure a piccoli passi, **continuare ad avanzare sul piano della conquista di una più marcata riconoscibilità sociale** facendo leva sulla qualità dell'Offerta formativa.

Nell'augurare a Voi tutti di perseguire con convinzione e raggiungere le mete prefissate Vi saluto fraternamente e Vi invito a far tesoro dei seguenti versi di **Peter O'Connor**, tratti da "Ali sull'oceano"

*Non perdere mai la speranza nell'inseguire i tuoi Sogni,
perché c'è un'unica creatura che può fermarti,
e quella creatura sei tu.*

*Non smettere mai di credere in te stessa e nei tuoi sogni.
Non smettere mai di cercare,*

tu realizzerai sempre ogni cosa ti metterai in testa.

L'unico responsabile del tuo successo

o del tuo fallimento sei tu, ricordalo ...

*ogni pensiero o idea pronunciata a voce alta viaggia
nel vento,*

la voce corre nell'aria, cambiandone il corso.

Se sei brava da udire abbastanza,

tu potrai ascoltare l'eco di saggezze

e conoscenze lontane nel tempo e nello spazio.

*Tutto il sapere del mondo è a disposizione di chiunque
sia disposto*

a credere e a voler ascoltare.

La libertà è una scelta che soltanto tu puoi fare:

tu sei legata soltanto dalle catene delle tue paure.

Non è mai una vera tragedia provare e fallire,

perché prima o poi si impara, la tragedia è

non provarci nemmeno per paura di fallire.

Mentre noi possiamo orientare

le nostre mosse verso un obiettivo comune,

ognuno di noi deve trovare la sua strada,

perché le risposte non possono essere trovate

seguendo le orme di un'altra persona....

Se tu puoi compiere grandi cose quando gli altri credono in te,

immagina ciò che puoi raggiungere

quando sei tu a credere in te stessa.

LA NUOVA SEGRETERIA DELLA CISL SCUOLA BERGAMO - SEBINO BERGAMASCO





Salvatore Inglima, oggi Segretario Generale della Cisl Scuola di Bergamo-Sebino B.sco, già dipendente a tempo indeterminato presso l'amministrazione Provinciale di Bergamo (nella quale ha lavorato due anni come istruttore amministrativo contabile), dal 5 febbraio 2002 è entrato nel mondo della scuola in qualità di docente di diritto/economia.

Ha lasciato alle proprie spalle una gratificante e arricchente esperienza lavorativa facendo una scelta, piena di incognite ma certamente stimolante in quanto sollecitata dal fascino che la funzione docente ha sempre ricoperto nel suo immaginario.

In questi anni, forte della sua preparazione giuridica (laurea in giurisprudenza), e grazie al continuo aggiornamento (sia attraverso corsi di livello dirigenziale, sia, da ultimo, con il conseguimento del master, presso l'Università di Bergamo, in didattica per i disturbi specifici di apprendimento e i bisogni educativi speciali), ha offerto il suo contribuito volto al miglioramento dell'offerta formativa della sua scuola di titolarità ricoprendo molteplici ruoli nell'organigramma istituzionale.

Solo a titolo esemplificativo, ha ricoperto l'incarico di funzione strumentale per l'ampliamento offerta formativa e l'autovalutazione, di coordinatore di dipartimento, membro del Consiglio d'Istituto, membro del comitato di valutazione.

Parallelamente ha intrapreso il percorso sindacale attraverso attività di consulenza, partecipazione a percorsi formativi di livello dirigenziale, nonché componente del Consiglio Generale della Cisl Scuola provinciale.

Formativa e pregnante, inoltre, è stata la Sua esperienza come RSU: un ruolo che, come è noto, all'interno del processo di organizzazione e di gestione della vita scolastica, richiede, adeguate conoscenze del contesto e delle norme oltre al possesso di uno spiccato senso di responsabilità.

Al passo con i tempi, ha sempre assunto le nuove tecnologie informatiche come strumento necessario e indispensabile sia per migliorare i processi di apprendimento e l'offerta formativa nelle scuole, sia per velocizzare e semplificare le procedure amministrative nella pubblica amministrazione e nel sindacato, dove l'informazione assume un carattere fondamentale per rispondere alle legittime esigenze degli iscritti.

Proprio perché ha svolto la funzione di RSU, ha potuto comprendere a pieno come questo ruolo di terminale associativo e di rappresentante sindacale dei lavoratori debba avere uno spazio importante nella Cisl Scuola: ecco il motivo per cui, nella composizione della Segreteria, oltre alla riconferma di Elisabetta Possessi, Silvana Milione e Flavia Valetti, ha proposto la presenza di Delia Bordogna in rappresentanza delle RSU e dei Delegati Cisl Scuola per favorire lo stretto raccordo tra il Personale della scuola e l'Organizzazione.

La Redazione

SCUOLA: Ancora tre anni di blocco del contratto **E fino al 2019, niente scatti**

Fai sentire la tua voce
#sbloccacontratto

Il Governo annuncia un nuovo blocco del contratto e degli aumenti per anzianità, mentre ipotizza “scatti di merito” (solo per il 66% dei docenti) che comunque partirebbero solo dopo il 2018, finanziati cancellando quelli di anzianità

Il risultato? Retribuzioni ferme per tutti fino al 2019

Un meccanismo di riduzione secca degli stipendi del personale docente e ATA che per il triennio 2016 – 2018 vale oltre un miliardo di euro, in contrasto con l’esigenza di riconoscere il valore del lavoro di chi ogni giorno fa funzionare la scuola.

Ulteriore **blocco del contratto**

Nessun **aumento retributivo** per i prossimi anni

Diritti, doveri, orario, salario, valutazione **regolati per legge**

Non è così che si valorizza la scuola

Firma anche TU

**Fai valere il tuo
diritto al contratto!**



RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

Voglio anzitutto congratularmi con il Segretario della Cisl Scuola Bergamo Sebino B.sco che, con l'invito rivoltomi a contribuire alle decisioni che la Segreteria andrà di volta in volta assumendo, non ha onorato solo me come persona ma ha dato soprattutto decisiva importanza al ruolo di RSU.

E', questa, una decisione che non può passare sotto silenzio.

In tutti i sistemi democratici moderni, che si sono affermati, è prevista la generica partecipazione della collettività alla gestione del potere: partecipazione che viene esercitata attraverso il meccanismo della rappresentanza e, quindi, della delega.

Si parla di rappresentanza parlamentare, associativa, organizzativa, sindacale. Si demanda, quindi, il compito di assumere scelte e decisioni a quelle persone che vengono designate da una procedura elettorale. In altre parole, a fronte della impraticabilità della democrazia diretta, si applica è quella rappresentativa.

L'organizzazione sindacale dei lavoratori, nasce e si costituisce per rappresentare gli interessi collettivi delle categorie, ma non è detto che questi coincidano sempre con gli interessi dei singoli.

A questo punto diventa indispensabile mettere a fuoco il rapporto che si determina fra concetto di rappresentanza e concetto di rappresentatività, chiarendo che il potere di rappresentanza viene definito e strutturato da leggi che ne delineano gli obiettivi e le modalità applicative, mentre la rappresentatività diventa l'anello di congiunzione e cartina di tornasole fra decisione dei rappresentanti e istanze dei rappresentati.

Pertanto, perché rappresentanza e rappresentatività si possano sovrapporre o, comunque, possano "camminare a braccetto" il potere rappresentativo del sindacato non esaurisce i propri fondamenti nella logica della rappresentanza.

In altre parole, il sindacato non potrà essere "rappresentativo" senza che tra i rappresentanti e i rappresentati sia non solo visibile, ma pienamente vissuto, un rapporto consensuale di rappresentanza.

Voglio dire che il potere di rappresentanza non si esaurisce nella designazione degli organismi rappresentativi dei lavoratori: è necessario che il consenso dei lavoratori vada oltre il momento elettivo dei rappresentanti.

E', questa, la svolta che la Cisl e la Cisl Scuola Bergamo Sebino B.sco hanno messo in atto nel momento in cui hanno fortemente voluto la presenza delle RSU non solo nel Consiglio Generale ma anche nella Segreteria e nel momento in cui chi è chiamato alla rappresentanza per essere anche rappresentativo si assume la responsabilità di mantenere stretti e solidi rapporti con quanti gli hanno affidato la delega.

E' questo, un passo decisivo verso una democrazia meno formale.

Forse vale la pena di riflettere sull'importanza di connessione fra rappresentatività (capacità interpretativa di rappresentare) e rappresentanza (potere giuridico delle scelte sulla base di un mandato elettorale).

Vale la pena perché la Cisl e la Cisl Scuola Bergamo Sebino Bergamasco vogliono non solo stare dalla parte dei lavoratori, ma vogliono favorirne il protagonismo.

Delia Bordogna

Lavoratori pubblici in piazza l'8 novembre

**Manifestazione nazionale dei lavoratori dei servizi pubblici
Scuola, sanità, sicurezza e soccorso pubblico e privato, università,
ricerca, funzioni pubbliche, privato sociale, servizi locali**

Cgil, Cisl, Uil:

"In piazza per difendere i servizi ai cittadini e il salario dei lavoratori"

"Una grande manifestazione nazionale in difesa dei servizi pubblici e dei settori della conoscenza, l'unico argine a una crisi che impoverisce le persone e aumenta le disuguaglianze". Le categorie dei comparti dei servizi pubblici, della conoscenza e della sicurezza e soccorso di Cgil, Cisl e Uil, per la prima volta insieme, chiamano a raccolta le lavoratrici e i lavoratori: "il prossimo 8 novembre saremo in piazza a Roma, tutti insieme, per sfidare il Governo degli illusionismi e delle divisioni; per chiedere una vera riforma della Pa, dei comparti della conoscenza, dei servizi pubblici. E per rivendicare il diritto al contratto nazionale di lavoro tanto per i lavoratori pubblici quanto per quelli privati".

LA RECESSIONE ECONOMICA IN ITALIA

Italia di nuovo in recessione economica. Questa stima emerge dagli ultimi dati forniti dall'Istat nel secondo trimestre dell'anno. **Il verdetto temuto è arrivato: nel secondo trimestre il prodotto interno lordo italiano è calato dello 0,2%**. Le statistiche ufficiali ci descrivono come un continente diverso, con l'Italia in recessione, la locomotiva tedesca in frenata dopo due anni di crescita, la Francia ancora ferma (crescita zero per il secondo trimestre consecutivo) e la sola Spagna, con tutti i problemi sul fronte della disoccupazione ancora da risolvere, in recupero (+0,6% nel secondo trimestre). Il tutto con due conflitti alle porte: l'uno a Est tra Russia e Ucraina e l'altro a Sud, nel Medio Oriente che, come ha spiegato la BCE, minacciano la ripresa dell'Eurozona. L'affondo di Moody's sull'Italia è solo l'ultimo di una lunga serie, ed è probabilmente quello più insignificante. L'inquilino di Palazzo Chigi non ha paura ad affrontare a muso duro chi lo critica ed è sicuro che il suo sentiero di riforme sarà ultimato secondo le previsioni. E una volta finito il percorso, il rimbalzo dell'economia italiana sarà realtà. Il presidente del Consiglio rifiuta quindi l'idea che Roma possa tornare al centro delle preoccupazioni di Bruxelles e dei mercati finanziari. Il problema è che i dati non lasciano spazio a interpretazioni positive. Rispetto alle iniziali credenze del ministero dell'Economia, l'Italia, non solo non ha agganciato la tiepida e fragile ripresa che si è affacciata sul' area euro, ma è perfino riuscita a "rientrare" in recessione.

Eppure, la crisi economica che sta mettendo in ginocchio l'Italia, nel quadro globale di uno sviluppo senza occupazione, potrebbe costituire un'opportunità per rifondare la nostra economia. Sebbene proprio gli economisti sembrano, in questo frangente, i più disorientati, rivelando una volta di più che la loro disciplina è un'arte più che una scienza esatta, proprio ad

un economista, Joseph Schumpeter, dobbiamo il concetto di "distruzione creatrice". Secondo lo studioso tedesco, in buona sostanza, l'economia procede per crisi, che vedono morire le imprese meno competitive ed obsolete e trionfare le aziende competitive ed innovative.

Gli italiani sembrano invecchiati ed impigriti. Il benessere raggiunto li ha viziati e riempiti di pretese. Si tratta di ritrovare lo spirito, che nel dopoguerra, ci ha condotti alla Ricostruzione e al boom economico. **Occorre rimboccarsi le maniche, ritrovare la tenacia e la voglia di lavorare duramente, valorizzare i giovani, le nuove idee e le nuove tecnologie. Si tratta di prendere coraggio e iniziare seriamente a tagliare privilegi e rendite di posizione a politici, professionisti e membri della pubblica amministrazione.** La nostra classe dirigente deve liberarsi finalmente dal "politicamente corretto", ormai ridotto a deprimente ipocrisia in tutte le questioni nazionali di maggior rilievo.

Soltanto attraverso una "distruzione creatrice" di tale ingente portata, la terra che è stata culla della civiltà romana, del Rinascimento, del talento creativo nell'arte e nell'artigianato saprà, come l'Araba Fenice, risorgere dalle proprie ceneri.

Deflazione

La deflazione è il fenomeno opposto a quello della inflazione. Con questa parola si indica un calo generalizzato dei prezzi, che in Italia ad agosto ha registrato una riduzione dello 0,1%. Fino al mese scorso la riduzione dei listini registrata dall'Istat aveva riguardato solo alcuni settori, come quello alimentare e delle comunicazioni telefoniche. La deflazione riflette anche l'andamento molto rallentato dei consumi che anzi in Italia hanno recentemente registrato una riduzione del 2,6%.

Recessione

La recessione in linee generali indica la situazione di peggioramento dell'attività produttiva, rappresentata dal Prodotto interno lordo. Si parla di recessione tecnica quando il Pil cala per almeno due trimestri consecutivi. Nel caso italiano, c'è il calo del primo trimestre 2014 (-0,1% rispetto al quarto trimestre 2013) e del secondo trimestre del 2014 (-0,2% sul trimestre precedente). Si parla di recessione economica quando la variazione del Pil rispetto all'anno precedente è negativa di almeno un punto percentuale e di crisi economica se il calo è inferiore all'1%.

NOTIZIARIO

DELLA NOSTRA SCUOLA

Periodico del sindacato CISL Scuola Bergamo-Sebino Bergamasco

Bergamo - Via Carnovali 88a - Tel. 035/324636 (4 linee) - Fax 035/324632
Segreteria telefonica: tel. 035/324637 - e-mail: cislscuola_bergamo@cisl.it
e-mail per quesiti: quesiti.scuola@cislbergamo.it

Direttore responsabile: Renato Capelli
Direttore: Elisabetta Possessi

Redazione:
Alessandro Moretti, Vincenzo D'Acunzo, Delia Bordogna
Silvana Milione, Rosaria Mari, Inglima Salvatore
Flavia Valetti, Vanni Stroppa, Roberto Pagnotta

Coord. editoriale: CSE - Colombo Servizi Editoriali
Stampa: F.D.A. Eurostampa - Borgosatollo (BS)

Numero chiuso in tipografia il 22.09.2014

LA GLOBALIZZAZIONE IMPONE AL NOSTRO PAESE INVESTIMENTI PER UNA NUOVA SCUOLA

Perché sia compreso da tutti la motivazione sottesa all'esigenza di innovazione dei percorsi formativi è necessaria una lettura del contesto socio-economico globale con il quale il nostro sistema educativo si deve misurare.

Oggi, tutte le società stanno affrontando il problema della velocità con cui "le conoscenze" diventano obsolete in quanto hanno toccato con mano il fatto che i saperi ereditati dal passato, anche recente, parte integrante dei curricula che definiscono i profili professionali, non riescono a tenere il passo del progresso tecnologico e scientifico. Il sistema delle conoscenze consolidate che strutturano le modalità di rappresentazione del mondo e orientano, per certi aspetti, gli stili di vita e i modelli culturali, non ha la stessa velocità dei saperi che favoriscono lo sviluppo tecnologico dal quale discende la produzione dei beni in base alla quale si organizza il mondo del lavoro e la struttura economica di una società.

Sia i saperi, sia le tecnologie, oggi, sono in continua evoluzione così come, conseguentemente, si sono modificate le modalità di apprendimento e dei sistemi educativi.

E', questo, il contesto dentro il quale, secondo il noto sociologo *Edgar Morin*, occorre che la cosiddetta società dell'informazione ricerchi le opportune risposte adattando il sistema formativo.

Bisogna tener conto, infatti, che oggi tutti i Paesi di antica tradizione industriale, subiscono la concorrenza di nuovi Paesi (si pensi all'India, al Brasile, ai Paesi dell'Asia), che possono far leva sul costo molto basso del lavoro.

Perciò, per essere competitivi e non arretrare dal piano del benessere diffuso, è necessario che il sapere scientifico e tecnologico siano costantemente alimentati da decisiva linfa vitale, vale a dire, da importanti investimenti in risorse umane ed economiche.

La scuola, perciò, non può rimanere al palo, non può non recepire i nuovi linguaggi, né può distrarsi da una conoscenza approfondita dei processi di apprendimento e dallo sviluppo delle competenze definite a livello europeo.

Si tratta di far avanzare un modello formativo che, per alcuni aspetti, potrebbe richiamarsi alla elaborazione del filosofo Platone quando, nella sua opera *"Eutidemo"*, sostiene che *"crescere, maturare, realizzarsi, non consiste nell'occuparsi delle arti e nel vivere a testa bassa nel tentativo di sapere tutto, ma nel considerare ogni sapere e agire come una continua occasione per esaltare le nostre personali capacità di renderci migliori"*.

Risulta evidente come specifico compito di una società civile, al fine di favorire l'occupazione e l'acquisizione dei diritti di cittadinanza, sia quello di assicurare a tutti di *"apprendere nel corso di tutta la vita"* e di creare, quindi, soprattutto nei momenti di trasformazioni

epocali, quali quelli che stiamo vivendo, occasioni di apprendimento e di acquisizione di nuove competenze funzionali alle ristrutturazioni dei processi produttivi in atto.

Da qui si evince pienamente l'importanza del compito che la società assegna alla scuola e di quali investimenti nella formazione di risorse umane flessibili il nostro Paese abbia bisogno; da qui l'inversione di marcia nella finalità: la scuola deve favorire lo sviluppo delle attitudini individuali e dei personali processi cognitivi.

Per avere la piena percezione degli ritardi nelle attenzioni che la nostra scuola avrebbe meritato vale la pena, forse, ricordare alcune diagnosi, enunciate già dal 1993, da J. Delors nel famosissimo "Libro Bianco": *"I mestieri di domani richiederanno attitudine a formulare una diagnosi e a presentare proposte di miglioramento a tutti i livelli, autonomia, indipendenza di giudizio, capacità analitica...[...]"*... *"per prepararsi alla società di domani non bastano conoscenze e capacità di metterle in pratica acquisite una volta per tutte. E' necessaria anche l'attitudine ad apprendere e a comunicare"*.

Oggi, infatti, a ciascuno di noi si richiede la capacità di comprendere situazioni complesse e imprevedibili nei loro sviluppi, caratterizzate, per lo più, da moltissime informazioni frammentarie e non sempre facilmente decodificabili.

Per questi motivi vengono giudicati "capaci e competenti" quei soggetti che conoscono il percorso per giungere alla conoscenza, che sanno come incrementare le capacità di cui sono dotati, che conoscono bene le proprie strategie cognitive da mettere in atto nei momenti in cui sono chiamati ad agire.

Perciò, se si conviene sul fatto che queste sono le competenze funzionali alla vita nella società globalizzata, dobbiamo attrezzarci, nel più breve tempo possibile, per trovare le non facili ma necessarie risposte.

Raffaele Simone, docente di Linguistica, in un famoso saggio *"La Terza Fase"* (Laterza, 2000) ha sostenuto che l'era in cui viviamo evidenzia una profonda modificazione nel modo in cui si formano le conoscenze: abbiamo una quantità eccezionale di informazioni che non abbiamo acquisito necessariamente attraverso la lettura ma attraverso una varietà di canali e la nostra mente, che non è insensibile ai cambiamenti dovuti ai contesti tecnologici, è sollecitata a ristrutturare i modi di organizzare le conoscenze.

E', questa, una vera e propria rivoluzione.

Già oltre quarant'anni fa, *M. Mc Luhan*, famoso per gli studi sulla comunicazione di massa, aveva sostenuto che, in una società, la struttura mentale delle persone e la loro cultura sono influenzate dalle tecnologie comunicative in essa presenti.

In tempi più recenti, *Derrick de Kerckhove*, allievo di Mc Luhan, ci ha invitato a favorire, nelle nuove generazioni, la conoscenza dei radicali processi di trasforma-

zione in atto ed è con questa nuova situazione che la progettazione di nuovi percorsi formativi è chiamata a confrontarsi avviando processi innovativi di grande respiro in modo da entrare con cognizioni di causa nell'era digitale.

Perciò oggi, l'impegno principale per il nostro Paese deve consistere in una seria riflessione sul ruolo e sui compiti della scuola nell'ambito complessivo della formazione che intreccia anche altre agenzie formative e il più ampio contesto sociale.

I saperi formali delle discipline, infatti, devono essere coniugati con i saperi non formali derivanti da altre attività educative organizzate e con quelli informali acquisiti dalle attività svolte nel quotidiano in famiglia, nei rapporti con i pari e nel tempo libero.

Compito da cui la scuola non può prescindere è sollecitare gli studenti al raggiungimento del successo formativo e a mettere in atto (percorso fortunatamente già diffuso in moltissime realtà) il passaggio da scuola che trasmette istruzione, a scuola che promuove apprendimento.

Credo di aver rappresentato, sia pur velocemente, il quadro delle responsabilità che oggi vengono affidate alla scuola: spero che i decisori politici si adoperino per effettuare i necessari investimenti che le innovazioni esigono e che si aprano finalmente alla comprensione dei faticosi impegni del personale della scuola e del fatto che tali impegni richiedano importante attenzione, gratificazioni e riconoscimento sociale.

Salvatore Inglima

LETTURE PER L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Si ritiene utile, dato il momento di convulsi cambiamenti che la scuola sta attraversando, mettere a disposizione di quanti lo riterranno opportuno, una serie di testi orientativi al fine di favorire un processo di aggiornamento delle competenze professionali di Docenti e Dirigenti.

Alla luce delle recenti indagini sociologiche e filosofiche il testo del Prof. Danilo Falsoni prospetta la situazione dei processi educativi in Italia e in Occidente evidenziando preoccupazioni e rischi di una deriva meramente e schematicamente tecnicistica dell'istruzione in un allontanamento dai canoni essenziali di una formazione globale dei cittadini.

SAPERE UMANISTICO E SAPERE TECNICO: LA CULTURA OCCIDENTALE A UN BIVIO?

Con la crisi delle narrazioni, e conseguentemente delle ideologie e dei valori, di cui parla il celebre e fondamentale saggio di Lyotard sulla postmodernità¹, è venuta meno da parte dell'Occidente la capacità e possibilità di guida e controllo del progresso tecnico-scientifico, trovatosi così nella condizione di una macchina che, priva di conducente, va dove la indirizza il suo potenziale tecnico, secondo le proprie autonome risorse.

E' quello che è accaduto, a partire dagli ultimi decenni del secolo scorso, con la fine del socialismo, che ha posto la pietra tombale all'ultima grande ideologia dalle pretese conoscitive totalizzanti, al quale ha fatto seguito una "rinascita" religiosa o spiritualista, incanalata però entro un convulso e confuso flusso di movimenti eterogenei sottoposti alle mode e ai condizionamenti superficiali dei media², espressioni più di un bisogno di valori e stili di vita alternativi al razionalismo e al materialismo consumistico, che di una rigorosa e sistematica ricerca di verità.

Amplificato dalla rivoluzione informatica e delle comunicazioni di massa e aggravato dalla crisi economica dei primi anni del nuovo millennio, il fenomeno sta determinando nelle società occidentali una crisi generalizzata della cultura, e in particolare di quella umanistica, considerata per tradizione secolare quell'insieme di conoscenze e attitudini idonee a conferire all'individuo lo spirito critico in grado di farlo riflettere sull'uomo, sul mondo e, conseguentemente, sui fini che si proponeva l'uso dei suoi strumenti tecnici.

Si avvera così l'immagine del filosofo Heidegger di

un'età della tecnica che apre il tramonto dell'Occidente, "dimentico dell'Essere e perduto fra gli enti", prigioniero della sua ansia manipolatoria del mondo, verso la quale sembra far convergere l'unica tipologia di sapere valido: sentiero d'indagine che i più avvertiti sociologi e filosofi percorrono con acrimonia fastidiosa per la comunità intellettuale contemporanea, sempre più asservita a una mera e rassegnata accettazione dell'esistente, quando non a una sua neolibertistica esaltazione.

E' il caso, in Italia, di U. Galimberti³, che denuncia nelle sue svariate analisi come paradossalmente l'Occidente dell'era della tecnica abbia abdicato al controllo-dominio dei suoi utensili - della proiezione dell'uomo esterna a sé, cioè la techne - cadendo nel più macroscopico caso di alienazione delle società umane, ormai in balia di una tecnica che altro non è che loro propria creazione.

Così, se una cosa è resa possibile dalla tecnologia, appare irrinunciabile in quanto realizzabile, e si impone all'uomo senza più alcun filtro o vaglio critico, un tempo peculiare funzione del mondo intellettuale e politico, quantunque sempre sottoposto alle pressioni di gruppi di interesse: oggi *scienza e tecnica procedono senza uno scopo, perché hanno come scopo esclusivamente - sottolineo esclusivamente - il proprio potenziamento (...)* l'uomo che conosciamo oggi non agisce in funzione di fini, ma della buona esecuzione di ordini o di azioni già descritte e prescritte dall'apparato tecnico⁴.

L'Homo tecnologicus, moderna e grottesca proiezione dell'Ulisse dantesco, è ormai inebriato dalle proprie in-

venzioni e scoperte al punto da esserne divenuto succube e ritenere il sapere utile all'incremento economico e tecnologico, alla competizione sul mercato globale, l'unico degno di essere perseguito, traducendo questa convinzione in politiche formative ed educative che negli ultimi tempi sembrano volere trascurare o mettere da parte il patrimonio della cultura umanistica, lo studio della storia, delle letterature, delle arti.

Nel mondo americano, fra gli studiosi più sensibili dinanzi a tale tendenza che appare epocale, vi è Martha Nussbaum, docente all'Università di Chicago, che nei suoi ultimi studi mette in guardia da un simile orientamento, pericoloso per la democrazia stessa, ma anche per lo stesso futuro tecnologico, che si vedrebbe privato di quelle risorse di creatività, elasticità e inventiva che solo una cultura critica, quale gli studi umanistici possono fornire, è in grado di sviluppare negli individui⁵. Il suo è un vero e proprio grido d'allarme: *la crisi economica ha indotto molte università a operare drastici tagli nella programmazione delle materie umanistiche e artistiche (...) si tende a vedere le materie umanistiche come non essenziali, cosicché sembra naturale il loro ridimensionamento e addirittura la soppressione di certi dipartimenti*.⁶

Il problema, dunque, da teorico si fa pratico e investe concretamente il mondo dell'istruzione e della formazione in tutto l'Occidente e, in Italia, si innesta in una situazione particolarmente difficile e delicata, come tutti sappiamo, disastrosa da decenni di interventi superficiali, incompetenti e frettolosi da parte di ministeri insipienti e preoccupati più di ragioni di tagli di spesa, che realmente culturali.

Dalla realtà scolastica esso si dilata al gravissimo fenomeno sociale di una gioventù sempre più abbandonata a se stessa, privata di valori forti, di capacità di organizzare linguisticamente e di rielaborare criticamente impulsi ed emozioni, orfana di padri e di madri in un devastante tramonto della stessa funzione dell'"educare".

Se il discorso diventa assai complesso e dalle proporzioni ed effetti che investono il futuro e la sopravvivenza stessa della nostra società, per circoscrivere tuttavia i problemi è bene sottolineare che in realtà, come rileva la Nussbaum, mai come oggi, nell'era del web e dell'orizzonte trionfante della tecnologia, il sapere umanistico appare doppiamente necessario e salvifico.

Da un lato perché in grado di creare quelle menti critiche, capaci di riflettere in modo poliedrico sull'uomo e sul suo ambiente, e quindi di esprimersi e partecipare consapevolmente e attivamente alla vita civile della società in cui agiscono come persone e anche come operatori economici; dall'altro perché la coltivazione della fantasia e dell'immaginazione, quindi della letteratura, oltre a rendere l'individuo cosciente dell'emotività, degli stati d'animo propri e altrui, è capace di rielaborarli criticamente, giova sicuramente anche alla tecnica, nella misura in cui vi può apportare inventività e immaginazione.

Ma il potere, con il pretestuoso argomento della necessità e opportunità di studi più immediatamente "utili", più funzionali al proprio modo di strutturare la società e la produzione, cerca di vanificarlo proprio per

questa sua potenzialità critica, annacquandolo, diluendolo, fino a negarne apertamente l'utilità, come sembra avvenire in qualche settore del mondo politico un po' ovunque: ciò portando avanti una visione della formazione finalizzata esclusivamente alla creazione di competenze specialistiche e tecniche, un'appendice dell'idea della scuola tecnologica, asservita all'impresa, agli esclusivi e circoscritti interessi del mondo produttivo e depauperata sempre più delle sue funzioni formative generali: insomma, un'istruzione che non deve più fornire coscienza critica, anche dei processi tecnologici, ma sfornare abili esecutori di mansioni programmate da altri.

Dunque, la prospettiva può essere catastrofica per il sapere umanistico, destinato a soccombere al diluvio tecnocratico? Non direi, perché nella realtà, soprattutto di quella giovanile, non solo del mondo intellettuale tra filosofi, sociologi e anche teologi, nel plumbeo vuoto etico e mentale in cui intere generazioni vengono catapultate, aumenta il malessere, la disperazione, il più desolante nichilismo che sommano i loro effetti a quelli di una persistente, ormai forse strutturale crisi economica del modello occidentale: e dove cresce il pericolo, cresce anche ciò che salva, come sosteneva Hölderlin e come letterariamente rappresenta in modo mirabilmente profetico e anticipatore Bradbury nel celebre *Fahrenheit 451*, dove in una società progettata per cancellare i libri e lo spirito critico, alla fine emerge l'irridimibile istinto dell'uomo verso la conoscenza e la salvezza come essere umano, fisiologicamente bisognoso di esercitare il pensiero, di leggere, di comunicare autenticamente, di vivere i sentimenti e le passioni nella loro naturalezza e non nella costrizione artificiosa di un mondo virtuale.

Pertanto, la scuola deve continuare a fare cultura, non solo trasmettendo saperi pratici, tecnici, professionali, indubbiamente essenziali, ma deve anche insegnare ai giovani a conoscere se stessi, gli altri, il mondo, a rielaborare istinti, emozioni e sentimenti, a confrontarsi con le diversità, e un tale bagaglio di conoscenze ed esperienze può derivare soprattutto dalle narrazioni, dalla riflessione critica che nasce dalla conoscenza del passato e dal dialogo con esso, con scrittori, scienziati, filosofi, in attesa di riviverlo nella realtà della propria vita.

Una scuola esclusivamente al servizio degli interessi del mondo aziendale ed economico, totalmente proiettata a costruirsi nell'"alternanza scuola-lavoro", creerebbe solamente degli istupiditi robotini esecutori di programmi preconfezionati, sul lungo termine destinati alla abulica disperazione o alla cieca, parossistica ribellione. Varrebbe la pena che le élite politiche e intellettuali di molti paesi riflettessero attentamente su queste scelte riguardanti le fondamentali politiche dell'istruzione e della formazione.

Daniilo Falsoni

1 J.F. LYOTARD, La condizione postmoderna, Feltrinelli, Milano 1981.

2 B. DOBROCZYNSKI, New age. Il pensiero di una nuova era, B. Mondadori, Milano 1997.

3 U. GALIMBERTI, Psiche e technè. L'uomo nell'età della tecnica, Feltrinelli, Milano 1999.

4 U. GALIMBERTI, La lampada di Psiche, Casagrande, Bellinzona 2004, p. 114.

5 M. NUSSBAUM, Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica, Il Mulino.

6 IBIDEM, p.137.

Il Prof. Danilo Falsoni rappresenta e analizza i termini di una vera e propria emergenza educativa che si viene delineando in Italia a seguito delle rapide e poco meditate trasformazioni sociali in atto che hanno investito sia la famiglia che la scuola.

SPUNTI PER UNA RIFLESSIONE SOCIOLOGICA SULLA SCUOLA

Oggi il problema della scuola si configura in Italia, come del resto un po' in tutto l'Occidente, come una vera e propria emergenza educativa, aggravata nel nostro paese dalla inettitudine e insipienza dei vari governi. Essa si concretizza fondamentalmente in un fenomeno definibile come una gigantesca **divergenza pedagogica**, che si articola in due aspetti strettamente interconnessi: una divergenza propriamente esterna al sistema scolastico e alle varie agenzie educative, e una interna ad esso: nel primo ambito, a sua volta, si possono distinguere - a scopo puramente euristico - una divergenza sociale e una familiare.

La divergenza pedagogica sociale

Consiste essenzialmente in una divaricazione fra le strutture etiche e conoscitive della società e quelle che regolano tutto l'assetto non solo istituzionale, ma valoriale e operativo del sistema scolastico che, va detto per inciso, costituisce l'organismo più delicato e fragile di una società, proprio perché delegato per sua natura costitutiva alla funzione formativa degli individui, quindi a riprodurre e sollecitare conoscenze, valori, aspetti dell'immaginario globale di una collettività.

Ora nella società, soprattutto negli ultimi decenni e per motivazioni varie e complesse che non è possibile analizzare in questa sede, si sono sempre più affermati valori grettamente individualistici, ispirati a un mediocre particolare, nel contesto di una polverizzazione egotistica degli universi privati, per i quali ciò che conta in ultima istanza non è che il successo personale, il proprio tornaconto raggiungibile con la minor fatica e scrupolo possibile. Ciò in un contesto culturale in cui, crollati, delegittimati o indeboliti i grandi sistemi ideologici di riferimento, domina il cosiddetto "pensiero debole", espressione estrema della postmodernità, risultato di una destrutturazione di ogni concezione valoriale e gnoseologica "assoluta" e totalizzante.

Su direttrici esattamente opposte a quelle di cui s'è detto, si muove l'etica su cui si fonda lo studio e la formazione culturale, umana e civile come è stata generalmente intesa sino ad ora in occidente, sulla base di una visione umanistica del sapere, anche quando questo si è comunque orientato verso una specializzazione tecnicistica: soprattutto la cultura scientifica è sempre rimasta al suo interno - e non può essere altrimenti per la sua stessa natura epistemologica - ancorata a principi di rigore, serietà, impegno, sacrificio,

devozione a un'idea di sapere e conoscenza, comunque essa sia stata poi indirizzata e sfruttata.

Ma oggi l'etica del conoscere, la curiosità, l'apertura mentale, ma anche lo spirito di dedizione a un qualunque fine delle giovani generazioni si trovano tarpate se non addirittura troncati sul nascere sin dai primi anni d'infanzia dall'invadenza della stupidità di massa asserviti ai più stolti e gretti interessi economici - e tutto il Cianciare di sociologi, psicologi e pediatri rimane lettera morta, pura chiacchiera accademica inascoltata dinnanzi a tali interessi - e dalla distrazione di famiglie sempre più coinvolte in una logica lavorativa spesso alienante che le allontana da quella che dovrebbe essere la doverosa prassi di ogni genitore degno di tal nome.

La divergenza pedagogica familiare

E veniamo allora a parlare della famiglia, con tutta la sua crisi di cui si discute in ogni sede, dai più svariati punti di vista: un dato di fatto, al di là delle varie disquisizioni su di essa, è che, nel contesto di quella divergenza di cui sopra si è detto, essa è la portatrice di una grande confusione e, soprattutto, contraddizione con i principi valoriali di ogni sistema educativo: caduta la autorevolezza della figura paterna, ormai quasi inesistente, principio - come si sa - di ogni idea minima di autorità¹, essa è dominata dal più superficiale e volgare consumismo, anche là dove le potenzialità economiche non lo permetterebbero, offuscata da una mal intesa concezione "garantista" della persona (effetto del permissivismo e della falsa tolleranza dominante) che altro non è se non una deviata interpretazione del concetto di diritto, per cui vengono ad esistere per i membri della famiglia, come del resto nella società tutta, solo diritti e mai doveri.

Così, frastornata da messaggi demagogici, da ridicoli luoghi comuni permissivi che sono il sottofondo di una sottocultura mentecatta pseudopopolare, riversata a cascata dagli onnipresenti media, la famiglia ha decisamente smarrito l'idea di quella che dovrebbe essere la sua primaria funzione, scambiando l'educazione della prole con il suo mantenimento o al più riducendola alla trasmissione di una curiosa etica che altro non è che una sorta di *melting pot*, un miscuglio distruttivo di permissivismo, di pavida arrendevolezza, di ipocrisia, di autoritarismo spesso fuori luogo associato contraddittoriamente a mancanza di autorevolezza e di esemplarità: del resto, in un mondo impregnato di grottesco quanto tragicomico gio-

vanilismo, in cui nessuno vuole incarnare una figura prestigiosa ma connotata da caratteristiche “vecchie”, non vi è più chi sia in grado di assumersi un ruolo educativo, esemplare, anche all’interno della famiglia. E così i suoi valori ormai svuotati divergono sempre più da quelli che dovrebbero contraddistinguere l’etica rigorosa della educazione e formazione.

La divergenza pedagogica all’interno della scuola

Qui i problemi si sfaccettano in varie dimensioni, da quella sindacale tutta particolare in Italia, dove la funzione docente è forse la più svalutata e sottopagata, a quella giuridica, anch’essa particolarmente borbonica nel nostro paese, dove l’attività didattica è letteralmente imbavagliata da un diluvio di sciocchezze burocratiche, a quella professionale, dove un buon numero di docenti prospera e si arrabatta fra indifferenza, furbizia, frustrazione, arte di arrangiarsi, buona volontà e impegno personale, navigando a vista fra gli scogli della stupidità ministeriale e delle pseudoriforme sempre incombenti come macigni di scemenza su un lavoro logorante da prima linea dinanzi a schiere di giovani sempre meno motivati, confusi, privi di guide, diseducati, abbandonati a una società allo sbando.

Qui l’ansia da aspettative, rimaste nella maggior parte del ceto docente quelle di una scuola elitaria e per lo più nozionistica, diviene facilmente anchilosata nevrosi da insegnamento, e se questa situazione può favorire, oltre a sterili e improduttive fughe, anche ricerche personali, aggiornamenti didattici e soluzioni individualistiche efficaci, essa non permette però un dibattito più ampio e soprattutto costruttivo su un piano legislativo, stante il sistema istruzione monopolizzato da politici idioti, circoli di burocrati incapaci o baronie culturali di corto respiro.

Soprattutto prospera all’interno della scuola una divergenza comunicativa con il mondo adolescenziale che, abbandonato a se stesso, diventa autoreferenziale, comunica solo al proprio interno, attraverso i cosiddetti devastanti “social networks”, al di fuori di ogni controllo e guida del mondo adulto sentito quasi come estraneo e comunque privo di autorevolezza e credibilità: è una divergenza aggravata anche dal contesto sociale che vede con occhi, prospettive e finalità confuse e contraddittorie la funzione dell’istruzione e formazione: nell’opinione comune si va da un’idea ancora radicata di cultura come esclusivo strumento di promozione sociale ed economica, a un’idea puramente e limitatamente tecnicistico-professionalizzante (le fa-

migrate tre “i”, ne sono il deteriore esempio), a una visione, all’opposto, esageratamente pretenziosa delle possibilità sociali e umane offerte dall’istruzione, fino a un’istanza formativa globale che delega alla scuola tutte quelle funzioni che primariamente atterrebbero all’istituto educativo fondamentale, cioè la famiglia.

Cosicché la figura del docente si trova schiacciata fra istanze molteplici e troppo diversificate, dovendo porsi come interlocutore primario a richieste che lo vorrebbero esperto disciplinare, educatore pedagogo, psicologo, assistente sociale, persino medico pediatra in qualche caso, istruttore divulgativo etc. etc., e comunque sempre più scivolando nella sostituzione della funzione genitoriale.

A questo punto, la scuola in Italia ha due possibilità davanti: o i governi di questo disgraziato paese si decidono, uscendo dalla europea logica deflazionistica e dei tagli alla spesa sociale, dalla mistica dei sacrifici, a considerare finalmente la formazione come la risorsa chiave della nazione, su vari piani, anche e soprattutto quello economico, e investono cifre considerevoli in essa – almeno pari a quelle che vengono scialacquate nelle funeste imprese militari – per aggiornarla alle esigenze che nascono dalle problematiche a cui si è accennato, o, seguendo la logica di ministri asserviti a lobbies monetaristiche europee, si proseguirà in una infruttuosa e - anche a breve - disastrosa navigazione a vista nelle secche della crisi di un’intera società sempre più incerta, confusa e spaurita.

Nel primo caso, si dovrà decidere **che fare della funzione docente**: se restituirla alla sua originaria, anche se aggiornata e modernizzata funzione formativa di trasmissione e rielaborazione critica del sapere presso i giovani, alleggerita da mille incombenze estranee all’insegnamento vero e proprio, come a mio modesto parere dovrebbe essere, o se comunque curare la preparazione in una nuova moderna figura professionale che comprenda in sé l’aspetto pedagogico-disciplinare e quello psicologico-sociale, facendone un nuovo protagonista, come tale adeguatamente preparato e formato fin dalla università: nell’uno e nell’altro caso, comunque, conseguentemente remunerato e responsabilizzato e con ciò - finalmente - dotato di quel necessario prestigio sociale per svolgere la propria funzione con la necessaria autorevolezza.

Daniilo Falsoni

¹ Illuminanti in proposito le pagine di LUIGI ZOJA, Il gesto di Ettore. Preistoria, storia, attualità e scomparsa del padre. Ed. Bollati Boringhieri, Torino 2000, e di MASSIMO RECALCATI, Il complesso di Telemaco. Genitori e figli dopo il tramonto del padre. Feltrinelli, Milano 2013.

Se sei iscritto alla CISL Scuola Bergamo – Sebino Bergamasco e vuoi ricevere la News Letter CisScuolaInforma inoltraci la richiesta all’indirizzo e-mail quesiti.scuola@cislbergamo.it

indicando l’indirizzo di posta elettronica al quale desideri riceverla.

Se lo hai già fatto e non la ricevi, controlla che la tua casella di posta elettronica non sia “piena”; in caso contrario inviati nuovamente la richiesta.

SCATTI E POSIZIONI ECONOMICHE ATA

Dopo il **parere favorevole** del Consiglio dei Ministri del 31 luglio, le Organizzazioni Sindacali della scuola sono state convocate giovedì 7 agosto all'ARAN per la definitiva sottoscrizione delle due ipotesi di contratti collettivi nazionali di lavoro, come da intese siglate lo scorso 11 giugno.

SCATTI

Una **ipotesi** concerne il recupero dell'utilità dell'anno 2012 ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali di cui all'art. 2 del CCNL 4/08/2011 (scatti di anzianità e posizioni economiche per il personale Ata), con la conseguenza attribuzione al personale interessato dei relativi incrementi economici.

Con la sottoscrizione definitiva dell'intesa, NoiPA potrà attribuire le nuove posizioni stipendiali agli interessati e mettere in pagamento anche gli arretrati, probabilmente già con gli stipendi di settembre.

POSIZIONI ECONOMICHE ATA

La seconda **ipotesi** concerne invece il riconoscimento al personale ATA dell'emolumento una tantum avente carattere stipendiale di cui all'articolo 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, convertito con modificazioni dalla legge 19 marzo 2014, n. 41; cioè consente il pagamento dei benefici economici connessi alle posizio-

ni economiche attribuite a partire da settembre 2011.

Pertanto, al personale ATA, già destinatario negli anni scolastici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014 delle posizioni economiche di cui alla sequenza contrattuale del 25 luglio 2008, sarà riconosciuto un emolumento una tantum avente carattere stipendiale temporalmente limitato al periodo 1° settembre 2011-31 agosto 2014.

Le posizioni attribuite nel corso degli anni scolastici 2011/12, 2012/13 e 2013/14 sono valide giuridicamente in quanto formalmente assegnate dagli Uffici Scolastici al personale che ha frequentato la formazione prevista ed è in possesso di attestazione finale. Dette posizioni, per effetto del decreto-legge 78/2010, non avrebbero dovuto avere validità ai fini economici, con conseguente recupero delle somme già percepite.

Da febbraio 2014 il personale in questione ha visto sospeso il pagamento delle posizioni economiche.

L'accordo non solo consentirà a questo personale di recuperare le mensilità da febbraio ad agosto 2014, ma risolve anche il caso di quanti, pur individuati beneficiari della posizione economica nel corso del triennio indicato, non avessero ancora percepito alcuna mensilità: ora potranno ottenere il pagamento di quanto spettante per i periodi che vanno dal 1° settembre dell'anno di riconoscimento giuridico del beneficio al 31 agosto 2014.

SCATTI: MISSIONE COMPIUTA. ORA IL GOVERNO INVESTA NUOVE RISORSE

Dichiarazione di Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola Roma, 7 agosto 2014

L'accordo sugli scatti di anzianità e le posizioni economiche del personale ATA dimostra, ancora una volta, che anche in tempi di grandissime difficoltà un sindacato che non fugge di fronte ai problemi e sa assumersi le sue responsabilità riesce a ottenere risultati importanti.

Questo lo è certamente, come quelli che lo hanno preceduto e che hanno permesso di **ridare piena validità al 2010, al 2011 e oggi al 2012 ai fini delle progressioni di anzianità**. Un risultato che risponde a un preciso obiettivo: **tutelare il salario fondamentale, il salario di tutti**.

Un obiettivo che abbiamo inseguito con impegno e determinazione svolgendo fino in fondo il nostro ruolo di sindacato che si confronta, contratta e costruisce intese. Assumendosi la responsabilità delle scelte necessarie. *I lavoratori della scuola sanno bene che la scelta di utilizzare per gli scatti una parte delle risorse del fondo d'istituto non aveva alternative, se non quella di venire meno alla difesa del salario fondamentale, per noi assolutamente prioritaria in questa fase di contratti bloccati.*

E' un buon risultato anche quello ottenuto sulle

POSIZIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE ATA, salvaguardate fino a tutto l'anno scolastico 2013/14.

Al governo in carica, che produce in continuazione annunci di interventi sull'istruzione e la formazione, si rivolge ora la nostra sfida: passi dalle parole ai fatti, rendendo disponibili prima di ogni altra cosa le risorse necessarie per sostenere la qualità e l'efficacia del lavoro nelle nostre scuole. È inutile fare ogni giorno proclami di riforma se non si è disposti a sostenere i processi di innovazione con adeguati investimenti; come noi abbiamo dimostrato di saper fare, anche il governo abbia il coraggio e la lungimiranza di fare scelte di priorità. **Investire in istruzione e formazione, rinnovare un contratto fermo da sette anni: ecco i segnali di attenzione e di cambiamento che il mondo della scuola attende, ormai da troppo tempo.**

APPLICAZIONE DELL'ACCORDO

Il 7 agosto 2014 è stata definitivamente sottoscritta all'ARAN l'ipotesi di CCNL siglata lo scorso 11 giugno.

Il nuovo contratto consente di ripristinare - dopo il 2010 e il 2011, già recuperati con i due preceden-

ti analoghi Accordi - anche l'anno 2012 come annuità utile alla maturazione dello scatto di anzianità, con ripercussioni positive anche su trattamento di quiescenza e buonuscita/TFR. Sarà interessato al pagamento degli scatti, pertanto, il personale che prima del decreto-legge 78/2010 era inquadrato in un gradone con scadenza in uno dei mesi del 2012.

Chi aveva una scadenza della fascia stipendiale al 31.12.2012 avrà diritto, con il nuovo Accordo, all'attribuzione dello scatto e a percepire gli arretrati con decorrenza gennaio 2013.

Chi, invece - con scadenza nel corso del 2012 (da febbraio a novembre) - ha già percepito lo scatto dal mese successivo nel corso del 2013 avrà diritto, con l'Accordo, a mantenere definitivamente lo scatto e a percepire 12 mesi di arretrati. Si ricorda che per detto

personale lo scatto era stato tolto a gennaio 2014, restituito con mandato a parte (sempre a gennaio 2014) e ripristinato da febbraio 2014.

Il CCNL avrà anche l'effetto di consentire il pagamento dello scatto a coloro che hanno attualmente sul cedolino la scadenza del gradone nel corso del 2015. Ad esempio, un dipendente con scadenza del gradone al 30.4.2015, recuperando un'annualità, avrà la scadenza anticipata al 30.4.2014 e riceverà gli arretrati dovuti.

Per tutti, infine, si ridurrà di un anno la scadenza attualmente indicata sul proprio cedolino di stipendio.

La piena applicazione da parte di NoiPA di quanto sottoscritto all'ARAN (aggiornamento delle retribuzioni e liquidazione degli arretrati) avverrà presumibilmente con gli emolumenti del mese di settembre 2014.

SIGLATA L'INTESA SULLE RISORSE MOF PER L'A.S. 2014/15

Nei primi giorni di agosto si è concluso al MIUR il confronto per l'assegnazione alle scuole delle risorse MOF per l'a.s. 2014/15. L'Intesa è stata siglata il 7 agosto, ovviamente anche alla luce del CCNL, sottoscritto all'Aran sempre nella medesima data, relativo al reperimento delle risorse da destinare al **recupero della validità dell'anno 2012** ai fini dell'anzianità necessaria alla maturazione degli scatti stipendiali.

Come previsto nel suddetto CCNL è stata operata una rimodulazione delle risorse tra gli anni scolastici 2014/15 (maggiormente penalizzato dalla riduzione sull'e.f. 2014) e 2015/16. Complessivamente le risorse disponibili per l'a.s. 2014/15 ammontano ad euro 642.770.000,00 con un incremento, rispetto a quanto erogato per l'a.s. 2013/14, di circa 120 milioni di euro.

L'Intesa non riporta ancora le quote unitarie per il calcolo delle risorse spettanti a ciascuna scuola in quanto l'Amministrazione sta definendo le nuove consistenze di riferimento dei parametri relativi all'organico del personale e ai punti di erogazione del servizio (parametri, quindi, che saranno divulgati con successiva informativa).

La Cisl Scuola si adopererà affinché le scuole siano messe in grado già a settembre di poter iniziare la contrattazione integrativa di istituto: nell'Intesa è previsto, infatti, l'impegno da parte dell'amministrazione a comunicare alle scuole entro il prossimo 15 settembre le singole quote di finanziamento per attivare la necessaria programmazione delle attività.

Il prossimo incontro in materia per la ripartizione delle eventuali economie è stato previsto Giovedì 4 settembre 2014.

INTESA FIS/MOF 2014/2015

Con la sottoscrizione definitiva in data 7 agosto del CCNL sugli scatti 2012, i contenuti dell'intesa sulle risorse MOF 2014/2015 possono considerarsi definitivi e senza rischi di rilievi in sede di controllo da parte dell'Ufficio centrale di Bilancio cui compete l'autorizzazione ad erogare le risorse sui POS della scuola.

L'intesa, con riferimento alle singole voci che compongono il Mof, vede un aumento delle risorse da erogare alle singole istituzioni scolastiche come di seguito riportato:

- funzioni strumentali + euro 3.175.867,00
- incarichi specifici + euro 8.539.600,00
- fis + euro 126.221.851,96

Rimane invariata la quota per la sostituzione dei colleghi assenti mentre subisce una riduzione l'importo per le attività relative alla pratica sportiva.

Le somme destinate al personale di cui all'art. 86 del ccnl 29/11/2007 e alle aree a rischio sono quelle definite in sede Aran nel contratto per il recupero della validità giuridica dell'anno 2012 ai fini della progressione di carriera.

GIACENZE RISORSE NELLE SCUOLE

Presso le sedi Cisl Scuola Bergamo-Sebino B.sco è possibile visionare l'entità delle giacenze delle risorse contrattuali sui piani gestionali al 31 agosto 2014 nelle Istituzioni Scolastiche bergamasche.

Il dato può essere utile alle Rsu per una verifica puntuale di quello che è stato l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione.

SCATTI E POSIZIONI ECONOMICHE: PAGAMENTO AD OTTOBRE 2014

Sulla rata di **OTTOBRE 2014** sarà riconosciuto il trattamento economico in applicazione delle disposizioni contenute nei CCNL, che sono:

- 1) il recupero, per il **personale di ruolo**, dell'**utilità dell'anno 2012** al fine della maturazione degli scatti di anzianità del personale con conseguente riconoscimento dei relativi incrementi economici;
- 2) il riconoscimento al **personale ATA**, già destinatario dell'attribuzione giuridica della posizione economica a decorrere dal 1° settembre 2011, di un emolumento "una tantum" a carattere stipendiale, temporalmente limitato al periodo 1° settembre 2011 - 31 agosto 2014.

ATTIVITA' FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO ART. 29 CCNL 2006/09

Un importante atto che il Collegio Docenti è chiamato a deliberare all'inizio dell'anno scolastico, generalmente in uno dei primi incontri collegiali (art. 28 comma 4 del CCNL 2006/2009 "prima dell'inizio delle lezioni"), è il Piano annuale delle attività.

La predisposizione del Piano annuale delle attività dei docenti rientra tra le prerogative del Dirigente Scolastico e nell'ambito dei suoi poteri; non è tuttavia un atto unilaterale, ma investe le competenze anche degli organi collegiali.

Il D. Lgs. n. 150 del 2009 (c.d. Decreto Brunetta) non ha apportato modifiche in tal senso, né all'art. 7 del D. Lgvo. n. 297/1994 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione), né all'art. 28 del CCNL Scuola 2007.

Il Piano che formalizza gli obblighi di lavoro dei docenti, di natura collegiale, complementari e funzionali alle attività di insegnamento, è **deliberato dal Collegio dei docenti**, "nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa".

In corso d'anno, per far fronte a nuove esigenze, può essere modificato con una nuova delibera dello stesso Collegio.

Tre sono i riferimenti principali per tale atto:

- il POF;
- l'orario di lavoro contrattualmente definito, poiché le attività si traducono in impegni di lavoro per i singoli docenti;
- le disponibilità del Fondo d'Istituto, per poter retribuire le ore eccedenti necessarie a realizzare il Piano dell'Offerta Formativa.

Le norme contrattuali in vigore sull'orario di servizio sono sostanzialmente le stesse da anni.

Le attività e il monte ore, quantificati e definiti dal contratto, non sono intercambiabili: per esempio le ore previste nel comma 3, lett. a) dell'art.29, se non impegnate totalmente, non possono essere recuperate come eccedenze di ore dell'altra quota oraria rientrante nel comma 3, lett. b) dello stesso articolo. Il contratto prevede che ci sia un rispetto delle due quote orarie (40+40 senza che vi sia alcuna commistione tra di esse).

Una volta superati gli obblighi previsti dal Contratto i docenti hanno diritto alla retribuzione supplementare, i cui oneri sono a carico del bilancio della scuola ed ovviamente devono essere previsti nella **contrattazione integrativa d'istituto relativa alla ripartizione delle risorse del fondo d'istituto**.

Poiché l'esiguità delle risorse economiche a disposizione delle istituzioni scolastiche pone continuamente a rischio la liquidazione degli emolumenti, è preferibile porre la massima attenzione in sede di redazione del piano annuale delle attività e rilevare eventuali sforamenti in tempo utile per apportare i dovuti correttivi. Si evita così di esporre il Dirigente Scolastico al rischio di responsabilità per danno erariale e si pongono i docenti al riparo dal rischio di ... lavorare gratis!

Per completezza d'informazione, in merito alle Attività Collegiali Funzionali all'insegnamento, si riporta **una sintesi dell'art. 29 del C.C.N.L. 2006/2009 del comparto Scuola, comma 3**, che definisce la tipologia delle attività e fissa i tetti per gli obblighi di servizio dei docenti.

Le attività di carattere collegiale sono sostanzialmente divise in tre blocchi: a) b) c).

<p>a) - Collegi dei docenti - Attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno - Informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali e sull'andamento delle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative</p>	<p>Per tali attività il contratto prevede una quantificazione dell'orario annuale di impegno fino a 40 ore; esse devono essere preventivamente programmate con specifica delibera che il Collegio dei docenti deve adottare all'inizio dell'anno scolastico, indicando con chiarezza e puntualità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità e quantità oraria di impegno delle attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno - numero e durata dei collegi dei docenti - modalità e quantificazione oraria degli incontri collegiali con le famiglie per l'informazione sugli scrutini e sulle attività educative nelle scuole materne e nelle istituzioni educative - quantificazione oraria delle eventuali iniziative obbligatorie di aggiornamento (con precisa quantificazione dei partecipanti e degli impegni orari individuali previsti). <p>Il collegio dei docenti può decidere di costituire nel suo interno commissioni o dipartimenti (es. dipartimenti disciplinari).</p> <p>Qualora in corso d'anno si determinassero esigenze diverse da quanto previsto in sede preventiva è ovviamente possibile rivedere la delibera ed adeguarla.</p>
<p>b) - Consigli di classe, interclasse e intersezione.</p>	<p>La definizione degli obblighi derivanti dalla partecipazione ai consigli è demandata al Collegio dei Docenti che ne deve determinare i criteri di programmazione. Nella delibera in merito, il Collegio deve tenere conto dell'indicazione quantitativa "fino a 40 ore annue" come limite di massima (dunque non tassativo) e dei vincoli dati dagli ordinamenti dei diversi ordini di scuola e, in particolare, degli oneri di servizio dei docenti con un numero di classi superiore a sei.</p> <p>L'indicazione quantitativa trova difficile realizzazione in particolare nella scuola secondaria di I° grado per i docenti di qualche classe di concorso (Ed. Fisica, Ed. Artistica, I.R.C., ecc.), eventualmente la delibera può prevedere l'esonero dalla partecipazione ad alcuni consigli di classe.</p> <p>Nella scuola dell'infanzia e primaria occorre prestare attenzione ai consigli di interclasse/intersezione senza la partecipazione dei genitori: devono essere ben definiti e programmati dal collegio (...e non diventare attività di programmazione previste nel primo blocco).</p>
<p>c) - Scrutini ed esami</p>	<p>la partecipazione è prevista come obbligo di servizio senza quantificazione né procedure particolari.</p>

EX ENAM: PRESTAZIONI PER DOCENTI DI PRIMARIA E INFANZIA

Sono numerose le segnalazioni di difficoltà ad **accedere ai servizi dell'ex ENAM**.

Abbiamo anche riscontrato che molti non conoscono la possibilità di accedere a provvidenze per cui pagano una ritenuta (obbligatoria per legge) sulla busta paga.

Sarebbe lungo ripercorrere la storia dell'ente ma è opportuno ricordare che l'ENAM attualmente è gestita dall'INPS che ne ha assunto le funzioni.

I servizi sono riservati ai docenti di ruolo della scuola primaria, della scuola dell'infanzia ed ai dirigenti scolastici ex direttori didattici.

Continua a beneficiare dei servizi **anche il personale in pensione.**

Servizi disponibili:

- **Domanda web soggiorni Enam:** il servizio consente di inviare telematicamente la domanda di partecipazione ai concorsi per i soggiorni, di visualizzare le domande presentate, di esprimere le preferenze per il soggiorno e di verificare lo stato delle domande presentate.

- **Assegno di solidarietà ex Enam:** il servizio consente l'invio telematico di richiesta di intervento assistenziale ai superstiti degli iscritti ex Enam deceduti in attività di servizio;

- **Contributi Sanitari ex Enam:** il servizio consente l'invio telematico di richiesta di interventi assistenziali per le spese mediche in favore degli iscritti ex Enam;

- **Contributi Straordinari ex Enam:** il servizio consente l'invio telematico di richiesta di assistenza straordinaria in favore degli iscritti ex-Enam in servizio o in pensione, a fronte di eventi straordinari previsti dal relativo Regolamento.

- **Consultazione a video dello stato di lavorazione delle pratiche inoltrate.**

Le domande possono essere presentate on line accedendo all'apposita area del sito INPS "iscritti ex ENAM".

Per accedere all'Area Riservata **Inps > Servizi telematici Gestione ex Inpdap** è necessario essere in possesso di un PIN "on line", cioè di un codice segreto di identificazione personale, che può essere richiesto direttamente alle sedi INPS o seguendo la procedura guidata sul sito stesso.

Il PIN "on line" si può richiedere:

- 1- on line, sul sito www.inps.it, attraverso la procedura "PIN online" > "Richiedi PIN" (vedi Collegamenti (solo PIN on line));

- 2- tramite Contact Center Inps chiamando il numero verde 803 164; per le chiamate da telefoni cellulari è disponibile il numero 06 164164, a pagamento in

base al piano tariffario del gestore telefonico del chiamante.

Il PIN consente l'accesso a tutte le prestazioni dell'INPS e dell'ex INPDAP.

Per **l'inoltro di eventuali domande** bisogna anche essere in possesso del **PIN DISPOSITIVO** rilasciato direttamente dalle sedi INPS.

Il PIN dispositivo è stato istituito per garantire maggiore sicurezza sull'identità del richiedente; a differenza del PIN on line, il PIN dispositivo viene rilasciato solo dopo che l'utente sia stato identificato o abbia inviato copia di un documento di riconoscimento.

Si può richiedere presso gli sportelli delle sedi Inps oppure attraverso il sito.

Richiesta di PIN dispositivo presso gli sportelli delle sedi Inps: le sedi Inps rilasciano immediatamente il PIN: l'utente compila e consegna allo sportello il modulo (vedi Documentazione), e l'operatore, effettuate le necessarie verifiche, consegna una busta chiusa contenente il PIN già attivo.

Conversione del PIN on line in PIN dispositivo

A differenza del PIN rilasciato dalla sede, che è di tipo dispositivo, il PIN ottenuto attraverso le altre modalità è di tipo "online".

La procedura "PIN online" > "Converti PIN" disponibile sul sito Inps (vedi Collegamenti) consente di convertire il PIN on line in PIN dispositivo: l'utente, sottoscritto il modulo di richiesta e digitalizzato il documento di riconoscimento, li invia all'Inps utilizzando l'apposita procedura "Converti PIN".

In alternativa, il modulo e la copia del documento possono essere consegnati ad una sede Inps o inviati via fax al Contact Center Inps 800 803 164.

Completate le verifiche, il PIN on line viene convertito in PIN dispositivo.

Servizi per figli di iscritti o di pensionati

I figli e orfani maggiorenni di iscritti e pensionati per presentare domande on line di partecipazione a concorsi i accedono direttamente ai Servizi telematici disponibili nell'Area Riservata. Prima di richiedere il PIN per l'accesso i concorrenti devono innanzitutto richiedere l'iscrizione nella banca dati dell'Istituto. Infatti essere in possesso del PIN senza essere correttamente registrati nella banca dati come figlio di iscritto o pensionato non permette l'accesso alle applicazioni che consentono l'invio delle domande on line.

Informazioni dettagliate nella pagina Servizi in linea > Figli di Iscritti e di Pensionati di questo sito (Vedi Sezione di riferimento).

ESPERO: FONDO NAZIONALE PER LA PENSIONE COMPLEMENTARE

La riforma del sistema pensionistico del 1995 ha previsto la possibilità per i lavoratori di **affiancare alla pensione tradizionale una pensione integrativa**, che si costruisce aderendo ad un fondo pensione complementare.

Il Fondo Scuola Espero è stato il primo dei fondi di previdenza complementare costituiti per i lavoratori del pubblico impiego. ESPERO è il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori della scuola (docenti, personale educativo, dirigenti scolastici e personale amministrativo, tecnico ed ausiliario) nato a seguito dell'accordo istitutivo del 14/03/2001 fra Organizzazioni Sindacali e ARaN e successivamente varato con l'atto costitutivo del 17/11/2003.

ESPERO è un'associazione senza fini di lucro, il cui unico obiettivo è quello di dare ai lavoratori della scuola la possibilità di **costruirsi fin da oggi una pensione complementare**; la sua finalità esclusiva è quella di erogare agli aderenti prestazioni pensionistiche complementari a quelle erogate dal sistema previdenziale pubblico (pensione INPDAP).

È un Fondo Pensione a capitalizzazione individuale e contribuzione definita; ogni lavoratore che vi aderisce apre un proprio conto individuale dove confluiscono i contributi versati, che vengono investiti sui mercati finanziari. La contribuzione al fondo comprende quote a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nonché quote di trattamento di fine rapporto maturate nell'anno.

Le prestazioni finali dipendono dall'importo dei versamenti e dai rendimenti ottenuti dall'impiego delle risorse finanziarie del Fondo.

Tutti i lavoratori del comparto scuola, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, possono aderire ad ESPERO, con atto volontario contenente anche la delega al proprio datore di lavoro a trattenere dalla busta paga e versare al Fondo quanto dovuto a titolo di contribuzione. L'adesione al Fondo è volontaria, l'iscrizione decorre dalla sottoscrizione del modulo di adesione e la contribuzione a carico del lavoratore iscritto viene trattenuta mensilmente e versata ad ESPERO contestualmente a quella a carico del datore di lavoro.

Da aprile 2013, nel **Portale stipendi NOI PA** è stata realizzata una nuova funzionalità self service che consente ai dipendenti di compilare moduli dematerializzati per l'adesione al fondo Espero. Per l'accesso al servizio self service è necessario disporre del PIN (numero personale identificativo da richiedere al proprio Ufficio di servizio nel caso non lo si possieda già), o utilizzare la CNS (Carta Nazionale dei Servizi).

Il quadro dei contributi e degli accantonamenti per i dipendenti iscritti al fondo è il seguente:

Contribuzione a carico del datore di lavoro	Contribuzione a carico del lavoratore
<p>La contribuzione a carico del datore di lavoro è pari all'1% degli elementi retributivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posizione stipendiale - indennità integrativa speciale - tredicesima mensilità 	<p>La contribuzione obbligatoria a carico del lavoratore è pari all'1% degli elementi retributivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posizione stipendiale - indennità integrativa speciale - tredicesima mensilità <p>Il lavoratore può scegliere, in aggiunta rispetto a quella obbligatoria, un'ulteriore aliquota di contribuzione facoltativa a proprio carico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1%, 2% se assunto con contratto a tempo indeterminato prima del 01/01/2001; - 1%, 2%, 3%, 4%, 5%, 6%, 7%, 8%, 9%, 10% se assunto con contratto a tempo indeterminato dopo il 31/12/2000. <p>Annualmente il lavoratore può variare la percentuale di contribuzione a suo carico con richiesta da far pervenire al fondo entro il 15 ottobre con decorrenza dal 1° gennaio successivo.</p>

L'adesione al Fondo Pensione Espero presenta i seguenti vantaggi:

- utilizzare il contributo del datore di lavoro,
- usufruire dei benefici fiscali consentiti dalle norme vigenti,
- beneficiare di una gestione professionale dei propri risparmi.

Il lavoratore iscritto ad Espero, al momento della pensione, può:

1. decidere di ricevere come pensione integrativa tutto quello che ha maturato nel Fondo;
2. decidere di ritirare il 50% dell'intero importo maturato come liquidazione in contanti e ricevere il resto come pensione integrativa;
3. decidere di ritirare 1/3 dell'intero importo maturato come liquidazione in contanti e ricevere il resto come pensione integrativa che si affiancherà alla sua pensione (di vecchiaia o di anzianità);
4. richiedere la liquidazione dell'intero importo maturato, ma solo nel caso in cui l'importo dell'eventuale pensione complementare, che si ottiene convertendo in rendita pensionistica quanto maturato sulla posizione individuale, risulti inferiore all'assegno sociale (legge n. 335 dell'8/08/1995).

La CISL SCUOLA fornisce a tutti gli interessati la necessaria assistenza nella scelta di aderire al Fondo ed è in grado anche di offrire, ai propri iscritti, simulazioni nel calcolo dei possibili benefici.

METODOLOGIA CLIL: AVVIO, IN ORDINAMENTO, DELL'INSEGNAMENTO DI DISCIPLINE NON LINGUISTICHE (DNL) IN LINGUA STRANIERA

Con la **nota n.4969 dello scorso 25 luglio 2014** il MIUR ha emanato norme transitorie riguardanti l'avvio in ordinamento dell'insegnamento di discipline non linguistiche (DNL) in lingua straniera secondo la metodologia CLIL nel terzo,quarto,quinto anno dei Licei Linguistici e nel quinto anno dei Licei e degli Istituti tecnici.

Il provvedimento precisa che dal prossimo anno scolastico 2014/2015 l'introduzione delle nuove modalità sarà graduale e che in questa fase di prima applicazione della metodologia CLIL, essendo in pieno svolgimento le attività di formazione dei docenti sia sul fronte linguistico che su quello metodologico, può trovare impiego nella didattica della disciplina veicolata in lingua straniera anche il docente in possesso di una competenza linguistica di Livello B2 del Quadro Comune Europeo di riferimento per le Lingue.

Negli Istituti tecnici sarà il collegio dei docenti,nella sua autonomia,a scegliere la disciplina dell'area di indirizzo del quinto anno in base ai criteri definiti e alle risorse disponibili,coinvolgendo anche gli insegnanti tecnico-pratici che stanno frequentando i corsi di formazione CLIL con implementazione di una didattica fortemente laboratoriale.

Obiettivo è quello di insegnare con modalità CLIL il 50% del monte ore della DNL veicolata in lingua straniera sia negli Istituti Tecnici sia nei Licei.

Nei casi di totale assenza di docenti DNL si raccomanda lo sviluppo di progetti interdisciplinari in lingua straniera nell'ambito del POF e comunque di percorsi CLIL facilitati dalla conoscenza e condivisione

tra i docenti di buone pratiche nazionali con l'utilizzo di tecnologie multimediali.

ESAME DI STATO: Le nuove modalità di svolgimento dell'Esame di Stato riguarderanno le classi quinte dei licei ed istituti tecnici nell'anno scolastico 2014/2015.

Qualora la DNL veicolata in lingua straniera costituisca materia oggetto di seconda prova scritta, stante il carattere nazionale di tale prova, essa non potrà essere svolta nella lingua straniera. Invece la Disciplina Non Linguistica veicolata in lingua straniera costituirà oggetto d'esame nella terza prova scritta e nella prova orale.

Per la terza prova scritta la Commissione terrà conto delle modalità con le quali l'insegnamento di una DNL è stato attivato,secondo le risultanze del documento del Consiglio di classe.

Per la prova orale il colloquio potrà accertare anche in lingua straniera le competenze disciplinari acquisite.

Sarà il Dirigente Scolastico ad individuare i docenti con le più elevate competenze sia linguistiche sia metodologiche e a favorire attività ed iniziative di mobilità e scambi di docenti e studenti anche attraverso progetti finanziati con i fondi europei.

Sarà, invece, il Collegio dei Docenti a definire i criteri per l'individuazione delle discipline, come già detto, mentre compito dei Dipartimenti e dei Consigli di Classe sarà quello di operare in stretta sinergia e di supporto.

Agli Uffici Scolastici Regionali è affidato il compito di coordinare le attività delle reti di scuola, anche con interventi formativi.

Dai dati OCSE qualche buon segnale e tante conferme

Dati come sempre importanti e interessanti, quelli dell'annuale rapporto OCSE, ma che confermano in buona parte realtà ben note a chi vive quotidianamente la scuola e i suoi problemi.

A chi guarda le cose dall'esterno, vogliamo far notare che si segnala una tendenza al miglioramento nel livello di preparazione dei nostri studenti, nonostante siano nel frattempo peggiorate le condizioni in cui lavorano gli insegnanti, visto che aumenta il numero di alunni da seguire mentre stagnano le retribuzioni.

Queste ultime, dice il rapporto OCSE, calano in termini complessivi (evidentemente a causa del taglio degli organici), aggiungendo che, a livello individuale, un po' di rimedio è dato dagli scatti di anzianità. Che questi siano oggi l'unico fattore che permette agli stipendi del comparto scuola di raggiungere un livello di minima decenza viene così confermato da fonte autorevole; ci riflettano quanti ne teorizzano con troppa disinvoltura la cancellazione.

Ancora, l'OCSE ci ricorda che il record di docenti over 50 detenuto dall'Italia non deriva tanto, come solitamente si sostiene, dalle modalità di reclutamento del personale, quanto piuttosto dall'innalzamento dell'età pensionabile e dal blocco del turn over.

Triste conferma, infine, per quanto riguarda la demotivazione agli studi indotta dalle crescenti difficoltà nel trovare lavoro: un'emergenza, quella del lavoro, da assumere come priorità assoluta per ridare prospettive a intere generazioni e al Paese la capacità di tornare a crescere.

Roma, 9 settembre 2014

Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

Consulenza tempestiva ai nostri iscritti e a chi intende iscriversi scrivendo a:

QUESITI.SCUOLA@CISLBERGAMO.IT

Con la stessa e-mail è possibile prenotare un appuntamento nella sede di Bergamo.
Pertanto è necessario segnalare un proprio recapito telefonico per essere contattati.



Un mare di opportunità
LO SGUARDO OLTRE

 **brevi consulenze**
035 324 636

SCONTI VACANZE AGLI ISCRITTI CISL SCUOLA
TELEFONA IN AGENZIA 035 388 2535
OPPURE VAI SUL SITO WWW.BORGOViAGGI.IT

 **CISL SCUOLA**
BERGAMO - SEBINO B.SCO

www.bergamo.cislscuolalombardia.it
cislscuola_bergamo@cisl.it 

CONTRATTO: LA CISL SCUOLA E' PRONTA E CI CREDE

Il documento conclusivo approvato all'unanimità dal Consiglio Generale della Cisl Scuola Bergamo Sebino Bergamasco di Aprile 2014 (allegato, che invitiamo a leggere con attenzione) tocca punti nodali da affrontare nel prossimo contratto, punti quanto mai attuali data la proposta di "patto educativo" avanzata dal governo:

1. LA CISL: IL NUOVO SINDACATO CAPACE DI GUARDARE OLTRE;
2. SVILUPPO CARRIERA SCOLASTICA, SALVAGUARDANDO E CONIUGANDO IL SISTEMA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA BASATA SUGLI SCATTI;
3. IMPLEMENTAZIONE DALL'AUTONOMIA SCOLASTICA, ANCHE NEI FUTURI SISTEMI DI RECLUTAMENTO, GARANTENDO LA CONCRETA ATTUAZIONE DELL'ORGANICO FUNZIONALE;
4. EMANAZIONE DI TUTTE LE ATTIVITA' FUNZIONALI E COMPLEMENTARI ALL'INSEGNAMENTO, IN UN'OTTICA DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO;
5. LE PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE ATA;
6. VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E ATTENTA DECLINAZIONE DELLE POLITICHE NAZIONALI A LIVELLO LOCALE;
7. RUOLO DELLE FIGURE APICALI: D.S. E DSGA NELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA.

Temi che arricchiti dalle vostre riflessioni/esperienze/proposte/considerazioni costituiranno importante contributo che la nostra struttura invierà alla CISL Scuola nazionale e regionale. Alla fine del documento sono stati individuati n. 5 capitoli inerenti affermazioni di sindacalisti, politici, ispettori, dirigenti scolastici...

- Risorse;
- Valutazione;
- Carriere/Professionalità
- Orario;
- Reclutamento;

A conclusione di ogni capitolo vengono lasciate delle righe in bianco di modo che ognuno di voi possa avere la possibilità di avanzare proposte.

Mappa 1

DENTRO LA CRISI		
LE RESPONSABILITA' DEL POTERE POLITICO	LE RESPONSABILITA' DEL POTERE ECONOMICO	CONSEGUENZE
<ul style="list-style-type: none"> • ceto politico improvvisato • proliferazione delle caste • scarsa capacità di lettura delle tematiche connesse alla globalizzazione • intreccio corrotto col potere economico • disinteresse verso il benessere della collettività 	<ul style="list-style-type: none"> • mito del mercato • seduzione del consumismo • deficit di innovazioni • miriade di aziende di piccole dimensioni • intreccio corrotto col potere politico 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di un'etica coerente per affrontare: la corruzione, l'evasione fiscale e l'abolizione degli alti costi della politica • Mancati interventi sugli sprechi • Tagli lineari alle risorse • Disprezzo delle regole • Altissima pressione fiscale • Assenza di un progetto di società • Altissimo tasso di disoccupazione giovanile • Indifferenza rispetto ai valori • Frammentazione sociale e deciso indebolimento della coesione • Assenza di legami forti • Radicamento nel presente e perdita di tracce di futuro
PER GUARDARE OLTRE...		
<ul style="list-style-type: none"> • RIFORME DI SISTEMA, • RIFORMA FISCALE, • CENTRALITA' DEL LAVORO, • RISVEGLIO DELLE COSCIENZE, • FRUGALITA' COME STILE DI VITA, • LOTTA AI POPULISMI, • PROMOZIONE DELLA COESIONE SOCIALE ATTRAVERSO LA CONDIVISIONE DEI PERCORSI, • RIORIENTAMENTO DELLE RISORSE VERSO FINALITA' PERMANENTI (ISTRUZIONE-CULTURA-AMBIENTE), • DIFFUSA PARTECIPAZIONE AL CAMBIAMENTO, • INVESTIMENTI IN PROFESSIONALITA' STRATEGICHE A LIVELLO INTELLETTUALE-SCIENTIFICO-GESTIONALE, • PROMOZIONE DELLA CONOSCENZA E DELL'INNOVAZIONE, • PROMOZIONE DEI TALENTI, • LOTTA ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA, • POTENZIAMENTO DELLA QUALITA' DEGLI APPRENDIMENTI, • SVILUPPO DELLA RELAZIONE TRA CONOSCENZE-CAPACITA' – COMPETENZE, • CENTRALITA' DELLA SCUOLA COME LUOGO DI CRESCITA PERSONALE E RAMPA DI LANCIO PER FUTURI LAVORI 		

Mappa 2

LA CISL SCUOLA: IL SINDACATO CAPACE DI CONIUGARE I VALORI DELLA TRADIZIONE CON LE SFIDE DELLA MODERNITA'
PUNTI DI CRITICITA'

- MARCATO ACCENTRAMENTO DEL POTERE DECISIONALE ALL'ESECUTIVO
- POLITICA DI DELEGITTIMAZIONE DEI CORPI INTERMEDI
- MOVIMENTI POPULISTI
- AFFIEVOLIMENTO DEL SISTEMA PARTECIPAZIONE/CONCERTAZIONE
- CRISI DEL MERCATO DEL LAVORO
- SCARSA COESIONE SOCIALE
- SFIDUCIA NELLE ISTITUZIONI
- DEGENERAZIONE DELLO STATO SOCIALE IN STATO ASSISTENZIALE
- FRAGILITA' DEL NOSTRO SISTEMA PREVIDENZIALE
- INDEBOLIMENTO ECONOMICO/SOCIALE DEL C.D. CETO MEDIO

RIFLESSIONI

- La razionalizzazione dello Stato sociale in crisi prevede un ruolo sempre meno presente del sistema pubblico e una differenziazione dei suoi interventi per categorie di utenti o per tipi di bisogni. Questo potrebbe tradursi in una accentuazione delle disuguaglianze sociali
- Le forze antisindacali oggi mirano esplicitamente al «divide et impera» (suscitare invidia e gelosia nei riguardi dei presunti trattamenti di favore di cui godrebbero i dipendenti pubblici e gli operatori sindacali)
- Il sindacato ha a cuore le stabilizzazioni, ma per molti lavoratori la precarietà non è più una fase di passaggio, ma una condizione di vita. Per tali motivi, per potere esercitare la rappresentanza, il sindacato deve spostare la propria attenzione dalla condizione lavorativa al lavoratore e sviluppare una politica rivendicativa più attenta al welfare, ai diritti della persona.

SFIDE DI OGGI PER I CAMBIAMENTI DI DOMANI

- RIAPPROPRIARSI DEL BARICENTRO NEL SISTEMA DELLE RELAZIONI CONTRATTUALI
- ASSUMERE UNA GUIDA STRATEGICA, CREDIBILE E AUTOREVOLE NEL TESSUTO CONCERTATIVO
- RIVALUTARE LA CENTRALITA' DELLA PERSONA
- RINNOVARE E FAVORIRE NUOVE FORME DI COMUNICAZIONE
- DECLINARE A LIVELLO LOCALE LE CAMPAGNE NAZIONALI DI AMPIO RESPIRO
- ATTUARE POLITICHE SOCIALI PER I GIOVANI, FUTURO DEL NOSTRO PAESE
- SALVAGUARDARE LA PRESENZA CAPILLARE SUL TERRITORIO
- RIAFFERMARE CON FORZA LA NECESSITA' DI RIFORME EQUE E SOLIDALI DEL SISTEMA FISCALE
- RELAZIONI SINDACALI BASATE SULLA COLLABORAZIONE SOCIALE PER IL BENE COMUNE
- VALORIZZARE LE PROFESSIONALITA' E LA DIGNITA' DEI LAVORATORI, UNICI TITOLARI DELL'ORGANIZZAZIONE.

Mappa 3

LE SFIDE DELLA CISL PER LA SCUOLA DEL FUTURO
IL DOVERE DELLA PROPOSTA

QUESTIONE APERTE:	RIFLETTIAMO	PROPONIAMO (o aspettiamo?)
• VALUTAZIONE INTERNA ED ESTERNA (d.p.r 80/2013)	Valutare per riconoscere e valorizzare il merito (non per punire)	• Sistema di valutazione condiviso nei tempi, modi, strumenti e procedure.
• CARRIERA SVILUPPO DI NUOVE PROFESSIONALITA' (Esperti in metodologie didattiche- referenti azioni a supporto dell'integrazione/inclusione ecc)	Ricerca di forme e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera del personale docente e non docente	• Scatti e merito parametri coniugabili/complementari • Valorizzare il Merito (formazione e/o aggiornamento, Clil, tutoring alternanza scuola/lavoro, azioni a sostegno dell'inclusione /integrazione)
• QUADRO ORARIO DOCENTI	<ul style="list-style-type: none"> • "Emersione" delle attività funzionali (progettazione didattica, predisposizione e correzione elaborati, incontri con enti ed esperti) • Nuovo modello orario onnicomprensivo per tutti gli ordini di scuola 	• Costruire un monte ore annuo da adattare con flessibilità finalizzato anche per interventi di recupero, valorizzazione eccellenze, lotta alla dispersione scolastica, personalizzazione e individualizzazione interventi educativi con stanziamenti di risorse aggiuntive.
• AUTONOMIA / ORGANICO FUNZIONALE L. 35/2012	Attuazione dell'autonomia attraverso la costituzione dell'organico funzionale triennale	<ul style="list-style-type: none"> • Superare la distinzione tra organico di diritto e organico di fatto (organico dell'autonomia) • Costituire reti territoriali per la ottimizzazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie (organico di rete)
• SISTEMI DI RECLUTAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Decentramento e semplificazione dei sistemi di reclutamento • Superamento della "giungla" reclutativa (GAE 1[^]2[^] 3[^] fascia, grad. istituo, TFA, Pas etc.) 	• Conciliare un sistema che, pur rispettando i vincoli costituzionali, garantisca una maggiore autonomia alle istituzioni scolastiche

LE SFIDE DELLA CISL PER LA SCUOLA DEL FUTURO

I temi della qualità della scuola, della valorizzazione delle professionalità, dell'efficacia/ efficienza del sistema scolastico, dell'ottimizzazione delle risorse umane ed economiche sono impegni su cui pone particolare enfasi il nuovo governo. (Ma non ci manca l'esperienza per tenere presente che non sempre le dichiarazioni di intenti trovano opportune realizzazioni: per questo aspettiamo i fatti ma noi restiamo coerenti con le nostre idee)

La Cisl Scuola Bergamo-Sebino B.sco è convinta che sia giunto il momento di intraprendere un nuovo percorso basato su un attento, ma decisivo, processo di cambiamento e di innovazione che renda protagonista il personale della scuola. All'attenzione positiva enunciata dalla stampa si deve accompagnare la nostra volontà di confrontarci su obiettivi di crescita in qualità e produttività del sistema di istruzione, fermo restando che la sfida è complessa, necessita del tempo e dell'apporto costruttivo di attori diversi.

Dobbiamo porre l'attenzione su alcune "questioni aperte", selezionandole tra le moltissime che coinvolgono il sistema scuola, affinché si possa riflettere ed eventualmente proporre e condividere possibili scenari futuri. Questioni come valutazione, merito, progressione di carriera, figure organizzative, orario, autonomia e sistemi di reclutamento sono tormentoni periodici che ci costringono a intervenire perché rimettono in discussione conquiste sindacali che, conveniamo, oggi soddisfano solo in parte le aspettative e le esigenze dei lavoratori incardinati nel profilo docente. Il CCNL invecchia in modo direttamente proporzionale alle incursioni normative che sono dettate più dall'esigenza di "fare cassa" che non dalla necessità di rispondere al nuovo contesto professionale.

La valutazione non è sicuramente la bacchetta magica che può risolvere tutti i problemi che quotidianamente affrontiamo ma, siamo convinti, che un moderno sistema di valutazione può aiutare la scuola italiana a rinnovarsi, evitando i rischi di un declino. La valutazione, attraverso l'elaborazione di dati, informazioni e analisi dei risultati scolastici, consente ai professionisti della scuola una nuova opportunità: offrire strumenti di diagnosi per migliorare il successo formativo degli alunni permettendo di raggiungere quelle competenze chiave che ogni cittadino dovrebbe aver acquisito al termine del periodo obbligatorio di istruzione o di formazione e servire come base al proseguimento dell'apprendimento nel quadro dell'educazione e della formazione permanente. A noi non interessa e non serve una valutazione che si limiti a stilare classifiche, o peggio ancora erogare premi o infliggere punizioni. Il regolamento sulla valutazione sembra il linea con tale finalità ma occorre disegnare un sistema che punta a sostenere con maggior forza e vigore le necessarie azioni

di miglioramento, soprattutto nelle zone con evidenti criticità socio economico/culturali, in modo tale da intraprendere un'azione valutativa equa, fattore di promozione e non di discriminazione.

Qualcuno ritiene che la valutazione sia un "giudizio senza appello" da cui sfuggire. In realtà è un elemento necessario per capire e sfruttare i margini di miglioramento. Deve stimolare le istituzioni scolastiche a colmare gli ampi margini dei risultati di apprendimento che si registrano tra le diverse scuole. Invero, molti istituti italiani non sfigurano nelle classifiche internazionali ma altri sono collocati nella parte bassa della graduatoria. Se riuscissimo a sfruttare i margini

di miglioramento che ci sono potremmo coniugare l'equità (aiutando i ragazzi più svantaggiati) con l'efficienza. Il vero cambiamento consiste nell'offrire a tutti gli operatori della scuola la possibilità di valorizzare le proprie potenzialità per recuperare i ritardi che stimo accumulando nei confronti degli altri partner d'Europa. Deve essere salvaguardato il principio che ogni valutazione (interna ed esterna) è finalizzata allo sviluppo e al miglioramento dei processi

educativi, non al giudizio o alla sanzione. Una corretta cultura della valutazione si costruisce attraverso la condivisione, il lavoro di ricerca la formazione in servizio. Solo attraverso un processo partecipato e condiviso la valutazione sarà percepita come un vantaggio per la scuola.

Un sistema di valutazione "integrato" deve mostrare in modo evidente le relazioni fra le parti interessate, senza frammentazioni o contrapposizioni, facendo in modo che ogni soggetto sia messo in grado di contribuire allo sviluppo della qualità nella scuola.

Un ruolo fondamentale per mettere in atto questo processo di cambiamento è affidato agli insegnanti e ai dirigenti. La classe docente italiana spesso sottopagata, sottostimata e sempre meno giovane necessita di incisive forme e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera. Una riflessione realistica: sinceramente non crediamo in cambiamenti epocali né sugli stipendi, né sulla composizione per età della classe docente. Bisogna puntare al recupero della dignità dell'azione educativa, in questa prospettiva l'investimento sulla formazione in servizio del personale appare ineludibile.

Nel nostro sistema la riscoperta della funzione docente ha vissuto stagioni di grandi speranze spesso ridimensionate e affievolite nella debolezza di alcune soluzioni ipotizzate, in sperimentazioni spesso discutibili e, soprattutto, in una generale penuria di risorse economiche. Il principio cardine della cultura scolastica britannica secondo il quale "Nessuna scuola è migliore dei propri insegnanti" deve attecchire anche in Italia. Nessuna riforma della scuola può prescindere dalla pre-



parazione, dalla motivazione e dalla partecipazione attività dei docenti. Occorre agire su due binari paralleli:

- Da un lato incentivare (non solo economicamente) i comportamenti "virtuosi" dei docenti a scuola, riconoscendo il loro maggiore impegno quantitativo e qualitativo;
- Dall'altro costruire una vera e propria "carriera" docente riconoscendo a tutte quelle professionalità che attuano percorsi di valorizzazione e implementazione nella formazione e aggiornamento, nello sviluppo della Clil, nei processi di integrazione e inclusione, nelle metodologie didattiche, nell'alternanza scuola/lavoro etc, maggiori responsabilità nella guida educativa e professionale dell'istituzione scolastica.

Bisognerebbe, dunque, definire e condividere alcuni standard professionali, ad esempio con la strutturazione formale di crediti (formativi, didattici e professionali) che costruiscono un portfolio certificato dei docenti a cui seguirebbe la relativa validazione retributiva. Ciò non significa abbandonare il sistema degli scatti, elemento fondamentale della retribuzione (che investe tutto il comparto scuola) ma affiancarlo, definendo una nuova struttura retributiva che sappia coniugare il sistema della carriera con il sistema della progressione automatica economica.

La difesa degli scatti di anzianità non nasce da un'astratta ideologia, ma dalla semplice constatazione che gli stipendi dei docenti, e in generale del personale della scuola, (tra i più bassi a livello internazionale) non possono più sopportare una doppia penalizzazione: blocco dei contratti e congelamento dell'anzianità.

La perenne attesa di una svolta nelle politiche scolastiche, l'auspicio di un sistema scolastico e formativo non visto più come un "capitolo di spesa" ma come un fertile terreno di investimento si scontra con la mancata attuazione della legge n. 35 del 2012 che apriva la prospettiva dell'organico funzionale. La previsione di un organico dell'autonomia (della singola istituzione scolastica) e un organico di rete (di supporto alle scuole nell'attività di integrazione degli alunni disabili e nella lotta alla dispersione scolastica) entrambi collegati al fabbisogno storico (ma rimodulabile) del triennio di riferimento poteva, e può ancora, rappresentare un punto di svolta. Invero, consolidare e sviluppare l'autonomia delle istituzioni scolastiche, potenziandone l'autonomia gestionale secondo criteri di flessibilità, valorizzando e responsabilizzando le professionalità del personale della scuola è la strada maestra per il raggiungimento dell'ottimizzazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie.

Il tema del reclutamento del personale scolastico è oggetto di un dibattito ricorrente rispetto al quale, ad di là del naturale confrontarsi di tesi diverse, risulta ineludibile il nodo costituito dalla vastissima platea di interessi e attese che lo squilibrio fra domanda e offerta di lavoro nella scuola rende spesso fra loro confliggenti.

Per quanto attiene il reclutamento degli insegnanti, dobbiamo sottolineare che da tempo immemorabile si fatica a trovare il giusto equilibrio fra tante esigenze, tutte da tenere in attenta considerazione: assicurare regolarità e trasparenza delle procedure, offrire prospettive di lavoro ai giovani in formazione, salvaguardare i diritti del personale precario ma rimuovendo alla radice le cause che ne comportano un incremento esponenziale del numero.

L'avvicinarsi di diverse forme di reclutamento, riconducibili a legittime aspettative spesso contrapposte, favorisce il proli-

ferare di contenziosi che il sindacato serio deve ricondurre ad una dinamica di tutela dell'interesse generale e di equilibrio tra le parti. Il quadro che emerge dai monitoraggi del MIUR dimostra l'esistenza di una situazione molto eterogenea: GaE esaurite in alcune province e per determinate classi di concorso e, viceversa, condizioni di eccessivo affollamento in altre classi di concorso e in diverse realtà territoriali.

Oggi la nostra normativa distingue, ai fini della tipologia di assunzione da adottare, tra i posti "vacanti e disponibili" dell'organico di diritto e i "solo disponibili" dell'organico di fatto, destinati esclusivamente ad assunzioni a tempo determinato. Poiché proprio in quest'ultima tipologia rientra il più alto numero di contratti a termine stipulati, si pone l'esigenza di superare, ai fini di una stabilizzazione del rapporto di lavoro, la distinzione tra posti di diritto e posti di fatto, rimuovendo così l'ostacolo che impedisce di assumere il personale con contratto a tempo indeterminato sui posti che, pur non avendo un titolare, non possono considerarsi vacanti perché non compresi nell'organico di diritto.

Conclusa una fase di transizione, la cui durata è difficilmente stimabile, perché legata all'estrema variabilità dei dati riferiti alle GaE, è possibile ipotizzare a regime un reclutamento che avvenga, sulla totalità dei posti, tramite una procedura concorsuale ordinaria la cui obbligatorietà discende da precisi vincoli di natura costituzionale per l'accesso ai pubblici servizi, ma il cui profilo resta tuttavia ancora da definire, essendo molteplici i nodi da affrontare e risolvere, che si potrebbero così sintetizzare:

- requisiti di accesso, basati su specifico possesso di un titolo di studio con valore abilitante;
- natura delle prove: rivisitazione dei tradizionali step (prove di accesso, prova scritta, prova orale), andrebbe valutata l'opportunità di includere anche un accertamento del possesso dei necessari requisiti psico/attitudinali;
- periodicità di indizione, il triennio potrebbe costituire una soluzione di buon equilibrio;
- revisione e valorizzazione della pratica lavorativa che, superando l'attuale istituto dell'anno di prova, potrebbe configurarsi come parte integrante della procedura concorsuale;
- ambito territoriale di riferimento per lo svolgimento della procedura: superamento dei mega concorsi nazionali con procedure più snelle gestite anche con l'apporto collaborativo delle reti di scuole.

Altro tema di fondamentale rilevanza riveste il quadro orario docenti. Tutti coloro che si occupano di scuola sanno che ricondurre gli orari dei docenti al solo orario di lezione frontale è fuorviante. Esiste infatti un lavoro sommerso di cui da anni si rivendica la visibilità. Se non che tutte le volte che si cerca di codificare un orario, il timore, per non dire il panico, che serpeggia in categoria è che alla codificazione di un orario si accompagni una sua esigibilità tale da comportare un aggravio del peso della funzione docente. Non si tratta evidentemente solo di opportunismi, ma anche della difficoltà di codificare il lavoro docente, lavoro creativo per antonomasia: oltre alla difficoltà di catalogare impegni diversi e che non gravano uniformemente su tutti i docenti (pensiamo alla predisposizione, somministrazione e correzione dei compiti, al diverso numero di contatti con i genitori, al numero delle classi di titolarità, agli incontri con esperti della pratiche inclusive etc.) c'è sempre il rischio che l'attività lavorativa del docente continui ad oscillare tra una concezione impiegatizia

(che deve rispondere pedissequamente a vincoli di orario) e una concezione da lavoro professionista che risponde solo in termini di qualità del prodotto.

Può consolarci il fatto che anche negli altri paesi europei questo problema non sia stato del tutto risolto, ma non vi è dubbio che l'orario di lavoro è una delle pietre angolari per definire il rapporto di lavoro nella scuola, che resta comunque, nonostante i suoi margini di creatività e autogestione, un lavoro dipendente.

L'ipotesi di aumento, per via legislativa, dell'orario di servizio dei docenti delle scuole secondarie da 18 a 24 ore settimanali a parità di stipendio, che tanto scompiglio e indignazione generò tra i docenti e i sindacati, forse non fu solo uno svantaggio del governo Monti. Bisogna ricordare che nella bozza di legge di stabilità 2012, si era tentato di introdurre, fraudolentemente e contro il parere dei sindacati, l'aumento dell'orario di servizio dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado.

Ancor oggi per alcuni protagonisti del mondo della scuola, sostenuti da un'opinione pubblica convinta che il lavoro dei docenti si esaurisca al suono della campanella, quella proposta rappresenta un'idea strategica che dovrebbe trovare conferma nella prossima partita di rinnovo contrattuale.

Ecco dunque che la Cisl deve raccogliere e rilanciare la sfida del cambiamento, formulare delle proposte per evitare peri-

colose incursioni legislative, dettate da generali obiettivi di stabilità finanziaria.

Dobbiamo favorire l'emersione" delle attività funzionali (superando l'ormai anacronistico e obsoleto sistema delle 40+40 ore funzionali all'insegnamento). Un nuovo modello orario onnicomprensivo per tutti gli ordini di scuola, con un monte ore annuo da adattare con flessibilità alle varie realtà scolastiche, finalizzato anche per interventi di recupero, valorizzazione eccellenze, lotta alla dispersione scolastica, personalizzazione e individualizzazione interventi educativi etc. La Cisl Scuola Bergamo - Sebino B.sco è fermamente convinta che per dare concretezza agli obiettivi di una scuola efficace ed efficiente necessita una riorganizzazione flessibile del lavoro scolastico, la cancellazione di tutte quelle attività che non producono valore aggiunto in quantità e qualità del servizio o che appesantiscono burocraticamente le attività formative.

Infine è doveroso ringraziare il personale della scuola Bergamasca che, nonostante le molteplici difficoltà, ha sempre assicurato elevati standard nella qualità della formazione e nelle competenze in uscita dei nostri alunni favorendo la loro realizzazione e crescita personale (capitale culturale), la conquista della cittadinanza attiva e dell'integrazione (capitale sociale) e l'acquisizione della capacità di inserimento professionale (capitale umano).

PROFESSIONALITA' PERSONALE ATA

L'attività lavorativa del personale ATA, all'interno delle istituzioni scolastiche, si svolge oggi in un contesto sempre più complesso che necessita di un'adeguata ed efficiente organizzazione per il conseguimento degli obiettivi istituzionali e la realizzazione del piano dell'offerta formativa.

Al personale è richiesto di passare dall'interpretazione delle norme all'azione e ciò presuppone solide competenze tecnico-professionali unitamente ad una efficiente organizzazione capace di valorizzare al meglio le risorse umane a disposizione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 29.11.2007 definisce nella tabella A i profili professionali del personale ATA.

Ma la scuola è un'organizzazione complessa e in continuo divenire per cui i profili previsti dal CCNL in parte non sono più corrispondenti ai compiti ed alle competenze richieste al personale ATA nei diversi contesti lavorativi.

Nei vari profili, infatti, mancano le figure intermedie e ciò determina un livellamento eccessivo delle qualifiche a discapito delle pur esistenti differenti professionalità e competenze richieste e presenti nell'organizzazione scolastica.

E' necessario valorizzare e riconoscere, anche in termini economici, le diverse professionalità e competenze dei lavoratori mediante livelli differenziati.

Le attuali modalità di accesso all'impiego (reclutamento attraverso graduatorie), inoltre, devono essere riviste in considerazione delle trasformazioni avvenute nei processi lavorativi.

E' necessario stabilire dei criteri/requisiti/fasi che accertino il possesso/conoscenza delle competenze professionali minime richieste per l'assolvimento dei nuovi compiti inerenti i diversi profili contrattuali.

La valorizzazione delle risorse umane e professionali deve essere realizzata anche con l'utilizzo finalizzato di risorse finanziarie aggiuntive a disposizione dell'istituzione.

La mobilità richiede che sia verificato, preventivamente, il possesso dei requisiti minimi attraverso prove selettive/attitudinali per i diversi livelli.

L'attività di formazione in itinere del personale, *con la sola eccezione della formazione obbligatoria*, è stata, in quest'ultimo periodo, ampiamente insufficiente, in controtendenza rispetto alla tanto *invocata* professionalità.

SCELTE DI FUTURO

La mobilità verticale dovrà essere l'obiettivo futuro per consentire al personale ATA il consolidamento della crescita professionale ed il conseguente riconoscimento economico. (Io non parlerei di "riconoscimento economico" in quanto appare come uno scambio immondo: "io lavoro bene-meglio e tu mi paghi di più" ma di "riconoscimento sociale" che implica il riconoscimento economico)

La valorizzazione ed il riconoscimento delle professionalità del personale ATA potranno più ampiamente attuarsi con lo sviluppo dei servizi in rete.

Infatti, attraverso le reti di scuole, con l'ausilio delle nuove tecnologie a disposizione, buona parte dei servizi amministrativi e tecnici potrebbero essere realizzati assicurando, per la competenza e la professionalità degli operatori preposti, la qualità del lavoro prodotto in relazione anche alla continua evoluzione normativa.

Alla base di tale progressione dovranno, però, esservi modalità atte a garantire la trasparenza, l'accertamento e la verifica delle competenze attraverso prove selettive.

I CAPITOLI FONDAMENTALI

Capitolo RISORSE

Al governo in carica, che produce in continuazione annunci di interventi sull'istruzione e la formazione, si rivolge ora la nostra sfida: passi dalle parole ai fatti, rendendo disponibili prima di ogni altra cosa le risorse necessarie per sostenere la qualità e l'efficacia del lavoro nelle nostre scuole.

È inutile fare ogni giorno proclami di riforma se non si è disposti a sostenere i processi di innovazione con adeguati investimenti; come noi abbiamo dimostrato di saper fare, anche il governo abbia il coraggio e la lungimiranza di fare scelte di priorità. Investire in istruzione e formazione, rinnovare un contratto fermo da sette anni: ecco i segnali di attenzione e di cambiamento che il mondo della scuola attende, ormai da troppo tempo.

Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

Il governo ha sempre messo, almeno nelle parole, la scuola al centro del dibattito. Adesso bisogna passare dalle parole ai fatti, quindi la centralità della scuola nell'azione del governo. Nella legge di stabilità devono essere recuperate risorse per la scuola.

Se meno delle metà di quello che si è speso per i famosi 80 euro (che di fatto non hanno offerto un significativo contributo al rilancio dell'economia), venisse spalmato sulle scuole avremmo quantomeno bloccato il declino della scuola stessa. Se una parte di queste risorse fossero state indirizzate alla formazione, nel lungo e medio periodo, avrebbero di fatto generato crescita, anche economica. Sicuramente effetti di gran lunga superiori ai risultati ottenuti con i bonus di 80 euro.

L'unico principio che non può mai essere messo in discussione e che il numero dei docenti è una variabile dipendente dal numero degli alunni iscritti e non dalle risorse a disposizione. Questo è il diritto allo studio.

Non possono essere gli scatti di anzianità l'unico modo per riconoscere il merito. Dare a tutti quel poco che abbiamo è un principio obsoleto; neppure il merito di Brunetta è una valida soluzione (dare quelle poche risorse a disposizione soltanto ai "bravi").

Bisogna, dunque, rivedere il sistema premiale e lo sviluppo della carriera.

Giuseppe Fioroni

Ora rivolgiamo una nobile sfida al governo: dimostri di saper passare dalla patologia dell' "Annunciate", alla cura, cioè a quei fatti che, fino ad oggi, nessuno ha potuto vedere, rendendo disponibili le risorse necessarie per favorire la qualità e l'efficacia del lavoro nelle scuole. Il patto educativo di cui parla il PDC non può, pertanto, non contenere il rinnovo del contratto di lavoro, fermo da 7 anni e sostenere i processi di innovazione con adeguati investimenti: questi sono i canali prioritari sui quali far defluire le risorse sottratte all'evasione e alla corruzione.

Salvatore Inglima

Segretario Generale Cisl scuola Bergamo-Sebino Bergamasco

Capitolo VALUTAZIONE

"Rimuovere le barriere e creare gli incentivi per incoraggiare la partecipazione degli insegnanti nella formazione ad es. collegandola alla professione di carriera. Gli investimenti dovrebbero essere focalizzati sui programmi che riescano a combinare teoria e pratica ma anche ad incentivare le pratiche di formazioni tra pari"

Richiamo OCSE

Quando si parla di valutazione molti parlano della scuola ma non alla scuola. Ed ancora molti giornali e giornalisti trattano di problemi della scuola sotto l'ottica dell'economista e non del pedagogista.

Le riforme devono provenire dal basso e non dettate dall'alto. Prima la pratica e il costume professionale per poi giungere alla cornice legislativa.

La nostra scuola è formata da buoni insegnanti e su questo si deve lavorare.

Chi vuol cambiare la scuola deve avere ben chiari due aspetti:

- 1) la completa conoscenza del mondo della scuola;
 - 2) deve avere un'idea della scuola che la società necessita.
- Il cambiamento deve essere migliorativo e non demolitorio (basta con la filosofia del punto e a capo). Purtroppo sembra che la meritocrazia sia diventata un'ideologia. Il concetto di merito è nato con un'equivoco: il merito non è uno strumento che serve per distribuire premi e punizioni. È comunque necessario valutare perché quando non si valuta si "svaluta". Il lavoro non valutato è svalutato. Una valutazione per conoscersi e conoscere.

La valutazione deve servire alla scuola per migliorarsi.

Garantire la qualità dell'offerta formativa è un obiettivo e un principio di un sindacato confederale. Le risorse che sostengono la scuola sono pubbliche, quindi delle stesse famiglie di lavoratori che noi rappresentiamo. Bisogna quindi valutare per conoscere non per stilare classifiche.

L'Invalsi non è la terapia che necessita per migliorare la scuola ma è il termometro che misura alcuni apprendimenti.

La valutazione è una funzione propria dell'insegnante e nessuno può sostituirlo. L'invalsi misura alcuni apprendimenti ma non può misurare la convivenza democratica e la cittadinanza attiva. La valutazione degli apprendimenti degli alunni mai e poi mai può rappresentare il metro della valutazione degli insegnanti. È ovvio che per aver buoni apprendimenti presuppone avere buoni insegnanti ma non basta. Dobbiamo guardare il background familiare, le condizioni socio economiche, il fattore motivazionale.

Lo stesso insegnante raggiungerà gli stessi traguardi in un liceo del centro di Milano che in un professionale della periferia di Napoli? Chiarezza su cosa è e a cosa serve la valutazione.

Il merito non è un'ideologia ma è l'unico capitale che ha il figlio del povero per farsi riconoscere e tentare di salire sull'ascensore sociale.

Bisogna e siamo disponibili a rivedere la posizione contrattuale dei docenti.

Un sistema che sappia partire dai suoi stessi protagonisti professionali

Un sistema che non abbandoni la professionalità maturata sul campo perché eliminare gli scatti significa togliere a tutti per cercare di dare a qualcuno, individuato senza regole certe.

Disponibili a confrontarci ma nella consapevolezza che bisogna avere una idea precisa di "valorizzazione del personale".

Intervento di F. Scrima- Ischia

(Stralci significativi intervento non visti dall'autore)

VALUTAZIONE E CARRIERA: pur essendo massimo il rispetto per l'operato dei docenti la strada maestra non deve essere quella della progressione basata sul "lecchinaggio". È necessario l'aggiornamento (i docenti dicono agli alunni di studiare ma loro non studiano più).

Quindi risorse per l'aggiornamento professionale. In definitiva, per evitare il definito declino della scuola, nella prossima finanziaria si devono recuperare risorse per la scuola, rimodulando anche i saperi.

Giuseppe Fioroni

La questione dirimente è data da una qualche forma di valutazione del lavoro dei docenti, di feed-back circa la sua qualità (non dimentichiamo che la ricerca TALIS rivela non solo l'assenza di un sistema di valutazione, ma la mancanza di ogni forma di verifica, interazione, confronto, sul proprio modo di insegnare e sulla sua efficacia). Potrebbe bastare anche un semplice modello di autovalutazione (cioè di capacità di documentazione e riflessione critica sul proprio operato in classe) accompagnato da una valutazione/validazione "esterna" (ad esempio, un ri-esame con un soggetto esterno: un collega "master", un dirigente scolastico, un ispettore, un esperto esterno).

Gli esiti di questa attività, unitamente ad altri elementi (crediti) dovrebbero confluire nella costruzione del portfolio professionale, che è cosa diversa dall'aggiornare il proprio curriculum. Un curriculum è una descrizione ordinata delle proprie esperienze formative e professionali; un portfolio è una riflessione argomentata sull'impatto delle esperienze formative e professionali sul proprio "essere insegnante", con costruzione di un bilancio di competenze e di un progetto di sviluppo professionale.

Giancarlo Cerini

Capitolo CARRIERA/PROFESSIONALITA'

Scatti in base al merito per gli insegnanti. Ogni 3 anni 2 docenti su 3 avranno in busta paga 60 euro netti al mese in più "grazie a una carriera che premierà qualità del lavoro in classe, formazione e contributo al miglioramento della scuola". "Noi diciamo basta ai precari e alla supplentite, dobbiamo avere il coraggio di dire che si devono giudicare gli insegnanti e gli scatti devono essere sulla base del merito e non sulla base dell'anzianità". Sempre per gli insegnanti si intende introdurre una formazione continua obbligatoria mettendo al centro i docenti che fanno innovazione attra-

verso lo scambio fra pari. Per valorizzare i nuovi Don Milani, Montessori e Malaguzzi

Dichiarazioni di Matteo Renzi

Progressione di carriera

Si tratta di prefigurare uno sviluppo in verticale della carriera docente, attraverso l'individuazione di step di qualificazione progressiva. In genere, le diverse proposte convergono nell'immaginare tre diversi "gradini", identificati con terminologie variegiate:

1. docente principiante: è uno status che implica un più lungo periodo iniziale di prova e di formazione (ad esempio, un biennio) ed un più rigoroso accertamento delle competenze;
2. docente ordinario: comporta il riconoscimento di una professionalità stabile e adeguata per l'insegnamento;
3. docente "esperto" o "master teacher" (o specialista), a seguito di attestazione di una professionalità "matura" (eventualmente da mettere a disposizione della comunità scolastica).

Il passaggio da un livello all'altro dovrebbe avvenire tramite procedure concorsuali (interne od esterne alla scuola, in qualche caso qualcuno propone di affidarle al dirigente scolastico). La collocazione in un determinato livello porta con sé un migliore trattamento economico e/o la possibilità di svolgere determinate funzioni retribuite.

Giancarlo Cerini

Capitolo ORARIO

Orario "all inclusive"

La "consistenza" temporale del lavoro docente non può coincidere con la pura prestazione di ore-lezione-cattedra (tra l'altro diversamente configurate per livello scolastico), ma orientarsi verso un orario "all inclusive" in cui abbiano pari dignità giuridica le ore di insegnamento diretto in aula; le attività di tutoraggio, di accompagnamento, di recupero; ma anche i momenti di studio, progettazione, formazione.

Alcune ricerche già consentono di "rappresentare" gli impegni di lavoro connessi alla funzione docente, che però godono di un riconoscimento sociale assai debole (anzi restano invisibili sotto la linea di galleggiamento dell'iceberg delle sole ore di lezione). Un simile orario onnicomprensivo potrebbe aggirarsi sulle 30 ore settimanali di presenza a scuola (in altri paesi si arriva a volte alle 35 ore settimanali, ma con condizioni di agibilità migliori). La discussione potrebbe vertere su quale parte del tempo va prestata a scuola (e per quali ragioni), e se debba includere tempo per sostituire i colleghi). Resterebbe poi da considerare un "quid" culturale, tipico della docenza (studio, riflessione, ecc.) da lasciare ad una gestione più libera.

Una seconda questione riguarda i periodi di ferie, connessi al funzionamento delle scuole. In alcuni contratti (cfr. Agidae) si aggiunge al primo mese di ferie (33 giorni) un secondo periodo legale di sospensione degli impegni (26 giorni), per compensare un "pacchetto" di 70 ore di tempo messo a disposizione dal docente lungo tutto l'anno per attività extracurricolari, recupero, progettazione ed anche brevi sostituzioni. In alcuni casi il tempo "aggiuntivo" de-

dicato alla formazione fa scattare ulteriori compensazioni di "ferie". Sembra un modo intelligente per equiparare il lavoro docente ad altri impieghi pubblici, salvaguardandone una certa specificità. Una sorta di contratto di solidarietà tra la categoria docente e gli altri lavoratori.

In prima istanza si può immaginare un doppio profilo della docenza: ad orario potenziato, ad orario-base, con possibilità di optare rispetto a contingenti prefissati per ogni istituzione scolastica. Il regime ad orario potenziato sarebbe obbligatorio per tutti i docenti neo-assunti.

Giancarlo Cerini

Capitolo STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE E RECLUTAMENTO

Stop alle supplenze. Grazie al piano di assunzioni, ci sarà un team stabile di docenti per coprire cattedre vacanti, tempo pieno e supplenze, in modo da assicurare la continuità didattica.

In primavera 2015 concorso per prof Il Governo bandirà nella primavera del 2015 un concorso per circa 40.000 posti per coprire il triennio 2016-2019, offrendo così - spiega il Governo - "una reale opportunità a tutti coloro che si sono abilitati all' insegnamento negli ultimi anni e che hanno

maturato aspettativa a diventare presto docenti di ruolo". I 40.000 posti sono stati individuati in base alle stime del turnover (13-14 mila docenti l'anno). Si prevede che al concorso parteciperanno 196.400 persone.

M. Renzi

Non è possibile parlare della qualità della scuola distraendosi dalle risorse umane, per richiamare con forza i decisori politici ad un impegno non più procrastinabile rivolto alla **stabilizzazione definitiva del personale precario sui posti vacanti in organico di diritto**.

Per raggiungere questo obiettivo, pertanto, al piano di 120 mila assunzioni voluto fortemente dalla CISL Scuola, che si conclude con questo anno scolastico, **deve seguire un nuovo progetto** che, salvaguardando quanti sono inseriti nelle graduatorie ad esaurimento, permetta anche ai giovani laureati di inserirsi nel sistema formativo; attraverso un nuovo sistema di reclutamento, che coniughi le nuove e decisive acquisizioni teoriche a importanti momenti di tirocinio e preveda diffuse pratiche laboratoriali in presenza di docenti esperti per i quali occorre strutturare orari e carriere diversificate. E' chiaro che, se sapremo dare forza e gambe a questo progetto, si amplia anche all'interno della scuola l'opportunità per accedere a nuove professionalità.

Vincenzo D'Acunzo

**SI INVITANO I COLLEGHI A FARE PROPOSTE/OSSERVAZIONI IN MERITO AI CAPITOLI SOPRA ESPOSTI,
DA INVIARE VIA E-MAIL: quesiti.scuola@cislbergamo.it
FAX: 035 324632
O RECAPITARE NELLE SEDI TERRITORIALI CISL SCUOLA**

I NODI DA SCIogliere

Una proposta innovativa e coraggiosa implica un preliminare chiarimento circa le caratteristiche di base che si auspicano nella docenza. Il mestiere di insegnante sta cambiando, ma pochi ne traggono le conseguenze, se prendiamo atto della piattezza dei trattamenti giuridici ed economici.

Pensiamo alla complessità della gestione delle classi, all'impatto con la cultura giovanile e il mondo digitale, alle nuove forme dell'apprendimento e della comunicazione, all'erosione dell'autorevolezza nel rapporto tra generazioni.

Questo scenario in movimento richiede insegnanti capaci di immaginarsi anche al di qua della cattedra, perché il lavoro a scuola non è più rappresentato solo dall'orario frontale di lezione. Già oggi è così.

Interazione con gli allievi sul web, preparazione di risorse didattiche (anche digitali), accompagnamento in uscite e stage outdoor, tutoraggio individuale per alunni in difficoltà, gestione di relazioni sociali complesse, assunzione di responsabilità organizzative interne ed esterne alla scuola (coordinamenti, dipartimenti, progetti, ecc.). Bisogna prendere atto di questi mutamenti e darne conto in una diversa descrizione degli standard professionali, che non possono comprendere solo i consueti aspetti disciplinari, metodologici, didattici, relazionali, che già appaiono in termini generici, nei contratti di lavoro. Gli standard professionali sono strutturati in indicatori ed in rubriche descrittive dei comportamenti attesi, e si pro-

iettano nelle dinamiche della gestione della classe, negli stili comunicativi, nella capacità di costruire relazioni pro-attive con gli studenti, nella produzione e documentazione didattica.

Il nuovo profilo implica certamente nuove e più incisive forme di preparazione iniziale, di reclutamento e di assegnazione dei docenti alle scuole. Dovremmo parlare di "induzione" alla professione, che nell'immediato richiede una profonda rivisitazione dell'anno di formazione dei nuovi docenti, con introduzione di una maggiore responsabilità delle scuole, valorizzando la figura del tutor accogliente (ad esempio, con forme di peer review e di supervisione didattica), alimentando il protagonismo riflessivo del docente neo-assunto e promuovendo comunità professionali "reali" e "virtuali" sul web. La dimensione individuale dovrà dialogare necessariamente con la dimensione collaborativa.

In questo profilo un ruolo "pesante" è svolto dalla formazione permanente in servizio. Non è più rinviabile il reinserimento di un plafond obbligatorio di tempo (almeno 20 ore) da dedicare annualmente alla cura della propria formazione, con ampi margini di libertà di scelta, ma anche con l'impegno a partecipare a momenti forti di ri-posizionamento all'interno del proprio contesto di lavoro, quando cambiano gli scenari istituzionali e organizzativi, oltre che didattici.

Giancarlo Cerini

PENSIONI DAL 1° SETTEMBRE 2015

LE PENSIONI DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

La riforma del sistema previdenziale Monti-Fornero introdotta con l'articolo 24 del DL 201/2011 convertito con la Legge 214/2011, ha ridotto la possibilità di accesso alla pensione di anzianità e ha elevato l'età della vecchiaia, obbligando quanti non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2011 a rimanere più a lungo in servizio.

Queste le nuove disposizioni in materia previdenziale.

IL SISTEMA CONTRIBUTIVO PRO-RATA

Dal 1° gennaio 2012 è stato esteso a tutti i lavoratori il metodo di calcolo contributivo, con il meccanismo del pro-rata. Di fatto questa norma riguarda solo coloro che **al 31/12/1995 hanno almeno 18 anni di contributi** (corrispondenti a 34 anni al 31/12/2011). Essi subiscono una perdita limitata dato che sono calcolati con il metodo contributivo i pochi anni di servizio rimasti dall'1/01/2012 fino alla cessazione. Gli altri lavoratori già si trovano nel sistema contributivo puro o in quello misto: retributivo per la parte di anzianità maturata fino al 31/12/1995 e contributivo per la parte successiva. Con l'estensione a tutti del metodo contributivo non esiste più il limite dei 40 anni di contributi ai fini del calcolo della pensione.

LE NUOVE PENSIONI

Dal 1° gennaio 2012 le pensioni di vecchiaia, di massima anzianità contributiva e di anzianità, previste dalla precedente normativa, sono sostituite dalla:

- PENSIONE DI VECCHIAIA
- PENSIONE ANTICIPATA

I requisiti per l'accesso alla "nuova" pensione di vecchiaia e a quella anticipata **non interessano coloro che entro il 31/12/2011** hanno maturato i requisiti di vecchiaia (65 anni per gli uomini e 61 per le donne), di massima

anzianità contributiva (40 anni) e di anzianità (quota 96, età + anzianità: 60+36 oppure 61+35), contemplati dalla disciplina previdenziale vigente fino a tale data. Questi dipendenti avrebbero potuto accedere alla pensione con decorrenza 1/9/2011 e vi hanno rinunciato per propria scelta; mantengono pertanto, anche negli anni futuri, il diritto di accesso al trattamento di pensione secondo le norme previgenti e possono chiedere all'INPS ex gestio-
ne INPDAP la certificazione del diritto acquisito.

In definitiva, le regole di accesso al pensionamento introdotte dalla nuova riforma riguardano quanti acquisiscono il diritto dopo il 31/12/2011. La stessa riforma abolisce le quote e la c. d. "finestra mobile" che, per il comparto scuola, era stata introdotta dalla Legge 148/2011.

La pensione di vecchiaia

Dal 1° gennaio 2015, per i lavoratori dipendenti, uomini e donne, del settore pubblico e della scuola l'età della pensione di vecchiaia a **66 anni e 3 mesi**. Già a partire dal 2016 il requisito anagrafico sarà adeguato all'aspettativa di vita.

La stessa pensione di vecchiaia, in generale, resta subordinata a **un'anzianità contributiva minima di 20 anni**.

La pensione anticipata

La pensione anticipata, acquisita per anzianità contributiva, sostituisce quelle di anzianità consentendo di andare in pensione nel 2015 con la seguente anzianità contributiva:

- per gli uomini, 42 anni e 6 mese;
- per le donne, 41 anni e 6 mese.

Nel 2016 è previsto l'aumento di 4 mesi di anzianità contributiva.

IN PENSIONE A SETTEMBRE 2015

1. Il personale docente educativo ed ATA che entro il 31/12/2011 possedeva i requisiti previsti dalla normativa previdenziale vigente fino a tale data.
 2. Il personale docente educativo ed ATA che entro il 31/12/2015 maturerà i requisiti previsti dalla riforma in vigore dall'1/01/2012.
 3. Il personale femminile (docente educativo ed ATA) che entro il 31/12/2014 avrà un'età non inferiore a 57 anni e 3 mesi e una contribuzione pari o superiore a 35 anni, a condizione che opti per il sistema di calcolo contributivo.
- Nelle tabelle che seguono sono indicate l'età della pensione di vecchiaia e di quella anticipata, considerando l'incremento periodico per l'adeguamento alla speranza di vita;

Anno	Requisito UOMINI/DONNE	Adeguamento Aspettativa di vita	Età effettiva al 31 dicembre (*)
2013	66 e 3 mesi		66 e 3 mesi
2014	66 e 3 mesi		66 e 3 mesi
2015	66 e 3 mesi		66 e 3 mesi
2016	66 e 3 mesi	4 mesi	66 e 7 mesi
2017	66 e 7 mesi		66 e 7 mesi
2018	66 e 7 mesi		66 e 7 mesi
2019	66 e 7 mesi	4 mesi	66 e 11 mesi
2020	66 e 11 mesi		66 e 11 mesi
2021	66 e 11 mesi		66 e 11 mesi

*E' comunque prevista un requisito contributivo minimo di 20 anni e, in aggiunta per i lavoratori neoassunti dal 1° gennaio 1996, per i quali la pensione è interamente calcolata con il sistema contributivo, un importo minimo di pensione pari a 2,8 volte l'assegno sociale, indicizzato con la media quinquennale del PIL nominale (art. 24, comma 11).

Dal 1 gennaio 2021 l'età anagrafica salirà per tutti, uomini e donne, a 67 anni e 2 mesi, per raggiungere, per effetto dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, valori prossimi ai 70 anni attorno al 2050.

Esempi di anzianità contributiva da possedere, a prescindere dell'età anagrafica, per accedere alla pensione dal 1 settembre:

Anno	Requisito UOMINI	Requisito DONNE	Adeguamento Aspettativa di vita	Contributi effettivi al 31 dicembre (*) UOMINI	Contributi effettivi al 31 dicembre (*) DONNE
2013	42 a 5 m	41 a 5 m		42 a 5 m	41 a 5 m
2014	42 a 5 m	41 a 5 m	1 mese	42 a 6 m	41 a 6 m
2015	42 a 6 m	41 a 6 m		42 a 6 m	41 a 6 m
2016	42 a 6 m	41 a 6 m	4 mesi	42 a 10 m	41 a 10 m
2017	42 a 10 m	41 a 10 m		42 a 10 m	41 a 10 m
2018	42 a 10 m	41 a 10 m		42 a 10 m	41 a 10 m
2019	42 a 10 m	41 a 10 m	4 mesi	43 a 2 m	42 a 2 m
2020	43 a 2 m	42 a 2 m		43 a 2 m	42 a 2 m
2021	43 a 2 m	42 a 2 m		43 a 2 m	42 a 2 m

*Comprendi dei 4 mesi virtuali non lavorati, dal 1 settembre al 31 dicembre dell'anno di decorrenza del pensionamento.

Donne, pensione anticipata ma solo con il contributivo

LEGGE 243/2004 ART. 1 COMMA 9 IN VIGORE FINO AL 31.12.2015

I numeri Secondo un'inchiesta del Sole 24 Ore su dati INPS, a fine agosto le donne che nel 2014 hanno scelto l'opzione contributiva sono 7.332, procedendo a questo ritmo (circa mille al mese) saranno 12mila a fine anno. Per dare un'idea del boom, nel 2009 le richieste di pensionamento anticipato con il contributivo erano state appena 56; nel 2010 salite a 518 e nel 2011 a 1.377. Poi il boom 2012, con 5.646 pensioni contributive, salite a 8.846 nel 2013, destinate a incrementarsi ancora quest'anno.

CHI PUÒ OPTARE PER IL CALCOLO CONTRIBUTIVO?

Il personale in possesso di una età di almeno 57 anni e 3 mesi e di un'anzianità contributiva di almeno

35 anni maturati entro il 31 dicembre 2014, possono chiedere la pensione dal 1° settembre 2015, optando, però, per il calcolo con il metodo totalmente contributivo, come dispone l'articolo 1, comma 21, della legge 148/2011, **che prevede la decorrenza del trattamento pensionistico dall'inizio dell'anno scolastico successivo al conseguimento dei requisiti.**

Per quanto riguarda l'entità della pensione, la penalizzazione per chi va in pensione con il metodo contributivo è alquanto consistente, dell'ordine del 35 - 40% rispetto all'importo della pensione calcolata con il metodo retributivo.

Se non verrà modificata la normativa, il 2015 sarà l'ultimo anno in cui il personale che avrà maturato il requisito entro il 31.12.2014 potranno optare per questa formula.

MODALITÀ DI CALCOLO CONTRIBUTIVO PER TUTTI

Dal 1° Gennaio 2012 la quota di pensione sarà calcolata per tutti con il sistema contributivo.

Per chi già era assoggettato al sistema cosiddetto "misto" in pratica non vi sono modifiche perché i periodi successivi al 1° gennaio 1996 sono già trattati col sistema contributivo.

Rappresentiamo graficamente la nuova situazione dal 01/01/1996

Calcolo Retributivo	Calcolo Contributivo	Calcolo Misto
Quanti al 31/12/95 vantavano un'anzianità di almeno 18 anni.	Quanti non hanno periodi utili, a qualsiasi titolo, anteriori al 01/01/1996	Quanti al 31/12/1995 vantano un'anzianità pensionistica inferiore a 18 anni
Calcolo Retributivo fino al 31 dicembre 2011 Calcolo Contributivo Dal 1° gennaio 2012	Calcolo tutto Contributivo	Calcolo Retributivo fino al 31 dicembre 1995 Calcolo Contributivo Dal 1° gennaio 1996

PENALIZZAZIONE DELLE PENSIONI ANTICIPATE DI QUANTI CESSANO DAL SERVIZIO CON MENO DI 62 ANNI

La pensione anticipata comporta anche una penalizzazione per coloro che vanno in pensione con età inferiore a 62 anni.

Si tratta di un riduzione dell'assegno per la quota di contributi maturati prima del 2012.

Quindi la penalizzazione sarà dell'1% per i primi due mancanti all'età dei 62 anni e diventa del 2% per ogni ulteriore anno.

Esempi:

- se l'anticipo è di due anni la riduzione è del 2%, se è di tre è del 4%, se è di quattro è del 6%.

- **nel caso in cui l'anticipo sia inferiore all'anno, la riduzione percentuale è proporzionale al numero dei mesi.**

Col messaggio n.5280 del 11/6/2014, diramato d'intesa col Ministero del Lavoro, L'INPS chiarisce quali periodi non sono da considerare lavoro effettivo.

Premessa

La riforma Fornero ha introdotto la penalizzazione (comma 10 dell'art. 24), successivamente il decreto legge 216 del 29/12/11 escludeva dalla penalizzazione fino al 31/12/2017 coloro che maturano i requisiti esclusivamente con periodi di effettivo lavoro, escludendo dal calcolo, con alcune eccezioni, i periodi non corrispondenti ad effettiva prestazione lavorativa. Successivamente ulteriori interventi legislativi ampliavano l'elenco dei periodi equiparabili ad effettivo lavoro. Eppure restavano molti dubbi e perplessità. Ora l'INPS fornisce tutte le indicazioni opportune e, come era prevedibile, è piuttosto restrittiva. Tutti i periodi non corrispondenti ad effettivo lavoro sono esclusi dal computo dell'anzianità pensionistica ai soli fini dell'applicazione della penalizzazione, con eccezione delle ferie e dei periodi espressamente indicati dalle norme.

Pertanto sono considerati equiparati ad effettivo lavoro, a partire dal 29/12/2011, data di entrata in vigore della norma, i periodi espressamente indicati dal legislatore:

- astensione obbligatoria
- servizio militare ed equiparati

- assenze per malattia o infortunio

- cassa integrazione

- **A partire dal 1/11/2013** (la norma non é retroattiva), per effetto del decreto legge n. 125 entrato in vigore il 31/10/13, sono considerati equiparati al servizio effettivo anche:

- assenze per i donatori di sangue

- congedi parentali ai sensi del decreto legislativo n. 151/2001

- **A partire dal 1/1/2014**, data di entrata in vigore della legge n. 147 del 27/12/2013 (anche in questo caso non é retroattiva) sono equiparati ad effettivo lavoro:

- congedi e permessi concessi ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104 del 5/2/1992.

In precedenza al punto 5 del messaggio n. 219 del 4/1/2013 l'INPS aveva già chiarito che i periodi riscattati ai sensi dell'art. 13 della legge 1338/62, in quanto è stato accertato che corrispondono ad effettiva prestazione di cui è stato omesso il versamento dei contributi previdenziali, sono da considerare di effettivo lavoro.

Inoltre la Presidenza del Consiglio dei Ministri con una nota del 25/11/2013 aveva chiarito che le ferie sono equiparabili ad effettivo servizio in quanto istituto obbligatorio per il lavoratore.

Dalle indicazioni dell'INPS si desume che non sono da considerare effettivo servizio, per cui vanno sottratti dall'anzianità pensionistica al solo fine dell'applicabilità della penalizzazione:

- i giorni di sciopero

- la maternità al di fuori del rapporto di lavoro

- i riscatti non corrispondenti ad effettiva prestazione lavorativa come gli studi universitari

- le maggiorazioni di servizio

- qualsiasi congedo previsto dai CCNL (congedo matrimoniale, cure termali, tutto...)

Le pensioni già liquidate non in conformità alle indicazioni contenute nel messaggio 5280 saranno riliquidate.

Per chiarire qualsiasi dubbio si invia ad una lettura attenta del messaggio dell'INPS n. 5280 che possiamo considerare abbastanza esaustivo.

Riforma PA: abolito il trattenimento in servizio oltre i limiti di età previsti per la pensione

"Bene l'abolizione del trattenimento in servizio, ma niente sorprese su altri privilegi"

"Bene l'abolizione del trattenimento in servizio, ora ci aspettiamo che il governo elimini tutti i privilegi che sono appannaggio di poche categorie". Così Francesco Scrima, coordinatore della Cisl Lavoro Pubblico, commenta le indiscrezioni sui testi di decreto legge e ddl approvati in Consiglio dei Ministri. "L'abrogazione della norma favorisce la staffetta generazionale, anche se rispetto a giovani e nuovi profili bisogna fare molto di più", spiega Scrima. "Ma soprattutto mette fine al privilegio di categorie come magistrati amministrativi e contabili, docenti universitari, personale delle autorità indipendenti, ai quali si consentiva fino ad oggi di rimanere in servizio con retribuzioni a dir poco elevate. E tutto ciò nel contesto di perdurante difficoltà economica e di diffuso disagio sociale a tutti noto".

"Non vorremmo però che nelle pieghe di provvedimenti ad oggi ancora non formalizzati - punzecchia il coordinatore Cisl Lavoro Pubblico - tornassero fuori come sempre trattamenti di favore per poche nicchie di privilegio".

"Aspettiamo di vedere i testi definitivi - conclude Scrima - Renzi non faccia sorprese. E dimostri di voler rottamare, insieme alle norme sul trattenimento in servizio, tutti quei benefici ingiustificati che poco hanno a che fare con le esigenze di riforma e con l'interesse dei lavoratori pubblici e dei cittadini".

RISERVIAMO AI NOSTRI ISCRITTI O ISCRIVENDI UN SERVIZIO DI CONSULENZA PER LA VERIFICA DELLA SITUAZIONE PREVIDENZIALE. GLI ESPERTI RICEVONO SOLO PER APPUNTAMENTO AI NUMERI 035/324636 - SMS 320.1612900

ASSUNZIONI: IN TUTTO 33.380 FRA DOCENTI E ATA

Per l'a.s. 2014/15 il MEF ha autorizzazione l'assunzione di:

- 15.439 unità di personale docente e educativo
- 13.342 unità di personale docente di sostegno
- 4.599 unità di personale ATA

La richiesta presentata dal MIUR al MEF si riferiva all'intera disponibilità di **posti vacanti** e precisamente:

- 26.472 posti docenti e personale educativo
- 16.305 posti di sostegno

- 8.916 posti di personale ATA

L'autorizzazione del MEF, pertanto, si riferisce solo al **turn over** per il personale docente educativo e ATA e alla quota di posti di sostegno pari alla seconda tranche di incrementi previsti per il 2014/15 dal DL 104/2013.

In percentuale, quindi, **le assunzioni coprono circa il 58% dei posti disponibili per il personale docente e educativo, l'82% dei posti di sostegno e il 51% dei posti ATA.**

SCORRIMENTI NOMINE PERSONALE DOCENTE

A Bergamo le operazioni di immissione in ruolo si sono concluse venerdì 29 agosto, senza la copertura di tutti i posti previsti per il personale docente, a causa dell'esaurimento di alcune graduatorie (soprattutto del concorso ordinario 2012) o di rinunce.

I posti residui dalle graduatorie del concorso ordinario perché esaurite "confluiranno" nelle medesime classi di concorso delle GAE (es. cl. A043, A059, Sostegno primaria ecc.).

Le disposizioni diramate dal MIUR per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno scolastico 2014/2015 (prot. 7955 del 7/08/2014) e le istruzioni operative in ordine alle nomine del personale docente (punto A3 - All. A) prevedono "la possibilità di destinare le eventuali eccedenze a favore di altre graduatorie, avendo riguardo alla tipologia di posto di cui si tratta. Si precisa che la ripartizione dovrà essere effettuata, se possibile, nello stesso ordine e grado di istruzione, ivi compreso il sostegno e nell'ambito della scuola secondaria di I° e II° grado, in relazione alle esigenze accertate in sede locale, con particolare riguardo agli insegnamenti per i quali da tempo esiste la disponibilità del posto e agli insegnamenti per i quali non sia stata prevista l'attribuzione di contingenti, ma che diano assorbimento nell'organico. Per i posti di sostegno, in caso di mancanza di candidati, le eccedenze vanno assegnate al sostegno di altra area o di altro ordine o grado di scuola."

In merito ai posti di sostegno la nota MIUR n. 2700 del 28/08/2014 precisa "le eccedenze di posti di sostegno, dovute alla assenza di candidati, vanno assegnate esclusivamente al sostegno di altre aree o di altro ordine e grado di istruzione, trattandosi di un contingente ad hoc finalizzato alla stabilizzazione dei

docenti di sostegno, Solo in via residuale tali posti potranno essere assegnati ad altre graduatorie."

Fatte le opportune verifiche l'U.S.P. di Bergamo definirà la distribuzione delle eccedenze nel rispetto dei criteri individuati dal MIUR e di eventuali indicazioni fornite dall'Ufficio Scolastico Regionale della Lombardia.

Le ulteriori immissioni in ruolo saranno effettuate nel corso dell'anno scolastico a completamento del contingente previsto per ogni classe di concorso e della consistenza complessiva delle assunzioni realizzabili a livello provinciale (530 nomine).

I contratti a tempo indeterminato stipulati dopo il 31 agosto avranno decorrenza giuridica dall'a.s. 2014/2015 ed assunzione in servizio dall'anno scolastico successivo. I docenti in servizio in qualità di supplenti in scuole statali potranno svolgere l'anno di formazione e di prova e dovranno produrre domanda di trasferimento al fine di avere la sede di servizio per l'a.s. 2015/2016.

Al personale beneficiario dei contratti a tempo indeterminato, sia docente che ATA, è stata assegnata, per il corrente anno scolastico, la sede provvisoria di servizio. La sede definitiva verrà attribuita secondo i criteri e le modalità da determinare con il contratto sulla mobilità relativo all'anno scolastico 2015/2016. Ai sensi dell'art. 15, comma 10 bis della legge 128/2013 il personale docente assunto in ruolo non può chiedere il trasferimento, l'assegnazione provvisoria o l'utilizzazione in altra provincia per un triennio (dalla decorrenza giuridica della nomina in ruolo), salvo le deroghe previste dai CCNI concernenti la mobilità e le utilizzazioni/ assegnazioni provvisorie.



SEGUICI SU FACEBOOK

Per gli utenti registrati su facebook è attiva la nuova pagina CISL Scuola Bergamo Sebino B.sco
Cliccare su "mi piace" per ricevere le notifiche sulle principali notizie costantemente aggiornate

ASSUNZIONI IN RUOLO A BERGAMO

DOCENTI E ATA a.s. 2014/2015

A Bergamo sono state effettuate chiamate in ruolo per **530 docenti** e **106 A.T.A.**, per l'organico 2014/2015 delle scuole bergamasche.

Un numero non sufficiente per smaltire ed assumere tutti i vincitori di concorso.

Per i **DOCENTI**, il contingente di immissione in ruolo ripartito tra i vincitori di concorso (per il 50%) e le Graduatorie ad Esaurimento (altro 50%) è il seguente:

	RUOLO BERGAMO			BG - POSTI VACANTI
	TOTALE	CONCORSO	GAE	
INFANZIA	9 -1 riammissione in servizio- 8	4 esaurito Rimane 1 posto >	4	16
PRIMARIA	69 -2 riammissioni in servizio- 67	34 esaurito Rimangono 0 posti	33	119
I° GRADO	93 di cui	46 di cui	47 di cui	162
	cl. A033 n. 8	4	4	
	cl. A043 n. 39	20 esaurito Rimangono 15 posti >	19	
	cl. A059 n. 28	14 esaurito Rimangono 13 posti >	14	
II° GRADO	84	42	42	150
SOSTEGNO INFANZIA	7 -1 recuperato A060		6	8
SOSTEGNO PRIMARIA	81	41 esaurito Rimangono 41 posti >	40	99
SOSTEGNO SEC I° GRADO	122	esaurito	122	149
SOSTEGNO SEC II° GRADO	62	31	30	76
	AD01 n. 12	6	6	
	AD02 n. 22	11	11	
	AD03 n. 20	10	10	
	AD04 n. 8 7 disponibilità	4	3	
PERS. EDUCATIVO	3	esaurito	3	6
totale	530	201	327	785

Contingente ruolo PERSONALE ATA da GRADUATORIA 24 MESI			
	RUOLO BG da MIUR	RUOLO BG da U.S.P.	POSTI VACANTI
COLLABORATORI SCOLASTICI	70	72 +2 posti Add. Az. Agrarie 2 posti L. 68/99	138
ADDETTI AZIENDE AGRARIE	2 Non c'è graduatoria	0	5
GUARDAROBIERI	2	2	4
CUOCHI	1	1	1
ASSISTENTI TECNICI	8	8	16
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	13 -1 riammissione in servizio	22 +10 posti DSGA 1 posto L. 68/99	25
DSGA	10 Non c'è graduatoria	0	35
Totale	106	105	224

Dichiarazione di Vincenzo D'Acunzo, Segretario Cisl Scuola Bergamo Sebino B.sco

Nella giornata in cui l'Italia è entrata in piena stagnazione trasformare, in provincia di Bergamo, 636 contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato è un risultato da non sottovalutare. Resta la delusione invece per la mancata copertura con personale stabile di ulteriori 373 posti disponibili per l'intero anno scolastico nelle scuole del nostro territorio. I tempi sono stretti perché entro il 31 agosto devono essere fatte le immissioni, in modo da consentire alle scuole di iniziare con i docenti ed il personale Ata in organico, e di poter procedere poi alle assunzioni, purtroppo ancora annuali, dei precari.

SEI IN RUOLO!

Anzitutto le congratulazioni della Cisl Scuola per la tua assunzione a tempo indeterminato. Probabilmente nel tuo periodo di lavoro precario hai già avuto modo di conoscere l'attività che svolge il nostro sindacato. Un'attività che ha prima di tutto lo scopo di rappresentare in modo efficace le attese della categoria, ma anche di offrire a chi lavora nella scuola i necessari servizi di informazione, assistenza, tutela. Un'attività che non ha altro sostegno se non quello offerto da chi decide liberamente di iscriversi a un sindacato, la cui forza nasce proprio dallo stare insieme di tante persone.

Ti segnaliamo alcune indicazioni essenziali sui tuoi diritti, i tuoi doveri, gli adempimenti importanti e urgenti cui prestare nei prossimi giorni la tua attenzione.

Per ulteriori approfondimenti, o per ogni altra tua necessità, siamo a tua disposizione presso le nostre sedi. A presto, e buon lavoro!

RETRIBUZIONE BASE. Lo stipendio di chi lavora nella scuola dipende dalla qualifica ricoperta e dall'anzianità posseduta. Al momento dell'assunzione lo stipendio è quello iniziale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Superato il periodo di prova viene riconosciuto il valore del servizio prestato in precedenza (preruolo) e ciò permette di avanzare verso le posizioni stipendiali previste al maturare di una determinata anzianità.

SALARIO ACCESSORIO. Per attività che vanno oltre gli obblighi ordinari di servizio, il contratto prevede compensi di natura aggiuntiva, legati allo svolgimento di determinate funzioni o a maggiori carichi orari di lavoro sostenuti. La gestione del salario accessorio è determinata dalla contrattazione di istituto.

FERIE. Spettano, a domanda dell'interessato, nelle misure stabilite dal contratto (30 - 32 giorni lavorativi ad anno scolastico); per il personale docente sono fruite nei periodi di sospensione delle attività didattiche. Nei periodi di lezione, i docenti possono usufruire di una quota massima di 6 giorni di ferie, a condizione che non vi siano costi per la loro sostituzione.

ASSENZE PER MALATTIA. Si ha diritto ad assentarsi per malattia per un periodo di 18 mesi in un triennio. La retribuzione è intera per i primi 9 mesi, ridotta del 10% per ulteriori 3 mesi e del 50% per ulteriori 6 mesi.

PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI. Spettano di diritto 15 giorni retribuiti per matrimonio, 3 giorni per lutto in caso di morte di familiari; sono concessi a domanda, per motivi documentati anche con autocertificazione, 3 giorni di permesso, ai quali si possono aggiungere, per i docenti, i 6 giorni di ferie utilizzabili nei periodi di lezione.

PERMESSI PER CONCORSI ED ESAMI. Spettano 8 giorni retribuiti all'anno, eventualmente comprensivi dei giorni necessari per il viaggio.

PERMESSI BREVI. Per particolari esigenze posso-

no essere concessi permessi orari di durata non superiore al 50% dell'orario di servizio giornaliero (con limite massimo di 2 ore per i docenti); tali ore di permesso vanno recuperate nei due mesi successivi.

ALTRE TIPOLOGIE DI ASSENZA. Per altre tipologie di assenza, come quelle legate alla maternità o alla tutela della disabilità (legge 104), così come per congedi e aspettative di natura diversa, è opportuno chiedere consulenza alle nostre sedi per una puntuale valutazione di ogni singola situazione.

SEDE DI SERVIZIO. Al personale neo assunto viene assegnata una sede di servizio provvisoria. La sede definitiva viene attribuita con le operazioni di mobilità (trasferimento) nell'anno scolastico successivo.

ORARIO DI SERVIZIO. È stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e varia secondo la qualifica. Per il personale ATA è di 36 ore settimanali (ridotte a 35 in alcuni casi disciplinati dal CCNL), su 6 o 5 giorni. Per i docenti è ripartito tra attività di insegnamento e attività connesse alla funzione. L'orario di insegnamento è di 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, 22 nella scuola primaria (più 2 ore di programmazione collegiale), 18 ore nella secondaria di I e II grado. Il personale docente ha l'obbligo di essere presente in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni.

ATTIVITÀ FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO. Oltre a quelle non quantificate (preparazione lezioni, correzione elaborati, rapporti individuali con le famiglie), sono attività obbligatorie per i docenti quelle di carattere collegiale (collegi docenti, programmazione e verifica di inizio e fine anno, informazione alle famiglie sui risultati trimestrali o quadrimestrali, o andamento attività educativa nella scuola dell'infanzia e istituzioni educative). Tali attività sono programmate a inizio anno scolastico, per una durata che non può eccedere le 40 ore annue. Lo stesso tetto massimo è previsto per la partecipazione ai consigli di classe, interclasse e intersezione. Sono inoltre obbligatorie le attività legate a scrutini ed esami e la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

PERIODO DI PROVA. Per essere confermati in ruolo occorre superare con esito positivo un periodo di prova che per il personale ATA dura 2 o 4 mesi (2 mesi collaboratore scolastico, 4 mesi assistenti amministrativi e tecnici) e un anno scolastico per il personale docente (richiesti almeno 180 giorni di effettivo servizio, non sono validi i giorni di assenza). Il personale docente di nuova assunzione svolge, assistito da un tutor, specifiche attività di formazione, anche con fasi intensive organizzate dall'Amministrazione. Il mancato superamento del periodo di prova comporta la sua ripetizione; se deriva da giudizio negativo sul servizio svolto, la ripetizione è ammessa una sola volta.

Non sono computabili ai fini della prova:

- le malattie, le ferie, i permessi retribuiti e le aspet-

tative, eccetto quella per mandato parlamentare;

- i periodi di sospensione estiva delle attività didattiche e delle sessioni di esame (per i docenti).

CONTRATTO DI LAVORO. È sottoscritto dalle parti all'atto dell'assunzione. Per l'Amministrazione firma il dirigente scolastico della sede di servizio.

DOCUMENTI DI RITO. Il personale neo assunto è tenuto a consegnare alla scuola di servizio, entro 30 giorni dall'assunzione, i seguenti documenti:

- Titolo di studio
- Abilitazione
- Certificato di nascita
- Certificato cumulativo di cittadinanza italiana e godimento diritti civili
- Casellario Giudiziale
- Documento militare

Tutta la documentazione, fatta eccezione per il documento militare, può essere sostituita da autocertificazione.

RICOSTRUZIONE DI CARRIERA. All'atto della conferma in ruolo conviene chiedere subito la valutazione dei servizi pre-ruolo ai fini della conseguimento delle posizioni stipendiali legate all'anzianità. La richiesta va fatta alla scuola di servizio su modulo che può essere reperiti presso le nostre sedi.

VALUTAZIONE DEI SERVIZI. Il personale neo assunto deve dichiarare i servizi pre-ruolo da computare o riscattare ai fini pensionistici: servizi a tempo indeterminato o determinato scolastici e non scolastici alle dipendenze dello Stato; servizi prestati ad Enti Pubblici; servizi prestati in scuole dell'infanzia e primaria parificate o in scuole legalmente riconosciute, paritarie e pareggiate; servizio militare; lavoro presso ditte o aziende private o lavoro autonomo. Occorre inoltre dichiarare titoli di studio di cui si è in possesso ed il periodo legale di studi universitari.

ACCREDITAMENTO A ISTANZE ON LINE. Poiché per molti importanti adempimenti si seguono ormai esclusivamente le procedure on line, per chi non fosse già registrato, conviene provvedere subito a dotarsi dei parametri necessari per accedere al servizio. Si seguano a tal fine le istruzioni indicate nella sezione

"Istanze On line" del sito MIUR (<http://www.istruzione.it>).

DOMANDA DI TRASFERIMENTO. Nei primi mesi del 2014 (di solito a febbraio - marzo) occorre produrre istanza per partecipare alle operazioni di mobilità ai fini di ottenere la sede definitiva di titolarità. Informazioni, assistenza e consulenza sono fornite on line dai nostri siti web e direttamente dalle nostre sedi territoriali.

INCOMPATIBILITA' DEL PERSONALE DOCENTE - ART. 508, comma 10 del D.L.vo n. 297/94. Il personale docente non può esercitare attività commerciale, industriale o professionale, né può accettare o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fini di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato.

Tale divieto non si applica nel caso di personale nei cui confronti sia stata disposta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con una prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno che comunque deve informarne l'Amministrazione.

E' consentita l'esercizio della libera professione e di alcune particolari attività, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

INCOMPATIBILITA' DEL PERSONALE ATA. L'art. 98 della Costituzione sancisce che i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della nazione.

L'impiegato pubblico non può essere destinatario di un duplice incarico, sia privato, sia pubblico, se non in casi limitati e previa autorizzazione dell'amministrazione dalla quale dipende.

PERSONALE IN PART-TIME

Il personale ATA in regime di lavoro a tempo parziale al 50% gode di un maggior favore in ordine alle incompatibilità (parere Funzione Pubblica 220/2005; L. 662/1996).

PENSIONE INTEGRATIVA. Per te che sei nel sistema di calcolo pensionistico contributivo è importante prendere in seria considerazione l'adesione al **Fondo di Pensione Complementare ESPERO** riservato al personale della scuola.

BENE LE ASSUNZIONI, MA SI PUO' E SI DEVE FARE DI PIU'

COMUNICATO di Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

"Con l'autorizzazione da parte del MEF all'assunzione di 33.380 unità di personale fra docenti e Ata arriva una prima importante risposta alle pressanti richieste che la Cisl Scuola da tempo stava avanzando insieme alle altre organizzazioni sindacali. I tempi per la gestione delle operazioni di assunzione si vanno facendo stretti, ulteriori ritardi avrebbero messo a rischio il regolare avvio dell'anno scolastico. Lo sblocco delle assunzioni è un fatto positivo, ma il loro numero rappresenta solo il 65% dei posti vacanti (51.693), la cui copertura dovrebbe avvenire col piano triennale previsto dal decreto 104 dello scorso settembre. Piano che tuttavia rischia di non avviarsi perché il MEF chiede, in contropartita, che si rimetta mano ai trattamenti economici del personale, allungando ulteriormente il tempo di attesa per il primo scatto di stipendio. Una proposta che non siamo disponibili ad accettare, in quanto per noi resta valido l'accordo che permise l'avvio del piano di assunzione del 2011 e non riteniamo sopportabili ulteriori interventi. Anche perché nel frattempo le retribuzioni sono rimaste bloccate a livelli che tutti, ivi compresi tanti esponenti del governo, dicono di ritenere inadeguati.

L'obiettivo della copertura di tutti i posti vacanti con personale a tempo indeterminato resta per noi fondamentale, ma non accettiamo di farci imporre condizioni capestro dal governo, che a questo punto si assumerebbe per intero la responsabilità di non dare seguito a un processo di stabilizzazione da cui è il sistema scolastico nel suo insieme, e non solo i lavoratori direttamente interessati, a ricavare vantaggi in termini di efficacia nella programmazione e gestione delle attività".



DUE EMERGENZE DEL PERSONALE ATA: PROFESSIONALITA' E ORGANICI

Nonostante da anni si cerchi di richiamare l'attenzione sull'**importanza del personale ATA**, non solo perché costituisce importante punto di riferimento sul piano della struttura organizzativa scolastica ma anche perché concorre a garantire l'efficienza dei processi formativi, è evidente che **non vi è mai stata una spinta sociale volta a favorirne percorsi di valorizzazione professionale**.

Nelle costruzioni degli immaginari collettivi il più delle volte si sono sedimentati **pregiudizi** che hanno impedito una chiara visione delle modificazioni che si sono stratificate nel tempo e che hanno prodotto decisive acquisizioni di valori aggiunti e modelli più funzionali a rispondere alle richieste, sempre più esigenti, avanzate dai fondamentali servizi sociali.

E' da tempo che sosteniamo che **il personale ATA**, come del resto il personale docente, oggi, **non può limitarsi a vivere una professionalità acquisita una volta per sempre** ma deve avere la possibilità di percorsi formativi permanenti capaci di offrire l'opportunità di un cammino parallelo alle evoluzioni che si registrano negli stili di vita e nei vari settori lavorativi prodotte dalle trasformazioni sociali.

La **"qualità del servizio scolastico"** viene rivendicata da tutti perché decisiva per futuro del lavoro, ma pochi hanno maturato l'idea che la "qualità" non scende dal cielo bensì si costruisce passo dopo

passo con opportuni interventi formativi volti a sviluppare le necessarie competenze.

E di competenze variamente articolate la scuola ha estremo bisogno.

Così, come ha estremo bisogno di una **adeguata definizione degli organici**.

Non è, infatti, immaginabile poter rispondere ai doveri di sorveglianza di alunni sempre più vivaci, di assistenza all'handicap, di servizi alla persona, in particolare nella scuola dell'infanzia, senza contestualmente progettare come e dove le presenze devono e possono essere garantite. **I tagli apportati in questi anni hanno reso estremamente precario il servizio di assistenza al punto da mettere a rischio la sicurezza dei minori**.

Se è vero che la sicurezza è un valore allora non possono essere consentite ulteriori distrazioni, né può essere consentita una reiterazione delle procedure che portano alla quantificazione degli organici basandosi quasi esclusivamente sulla definizione di un budget dal quale scaturiscono i dati numerici delle risorse da assegnare.

Occorre invece, e lo chiediamo con forza, che si faccia una precisa e analitica fotografia delle variegate realtà e si tenga conto, in modo particolare, anche dei luoghi in cui insistono le scuole e della loro conformazione in modo da **salvaguardare la sicurezza dei servizi con la destinazione di opportune risorse: non sprechi ma previdenza e qualità**.

STABILIZZARE DOCENTI E PERSONALE ATA, NON BASTA SVUOTARE LE GAE

Non lavorano soltanto gli insegnanti nel mondo della scuola: è forse il caso di evidenziarlo, nel momento in cui si avvia una discussione su linee guida centrate prevalentemente sulla ridefinizione di aspetti riconducibili all'area della docenza.

Un limite che si coglie proprio nella parte più consistente del documento, quella relativa alle assunzioni dei precari inseriti nella GAE, e che costituisce a nostro avviso un elemento di debolezza dentro a una proposta indubbiamente accattivante come quella delle 150.000 assunzioni in un solo colpo.

L'idea che la soluzione definitiva del problema precariato possa coincidere con lo svuotamento delle GAE non regge per almeno due motivi: perché esiste un'area non irrilevante (circa 50.000 persone) di docenti precari non iscritti oggi nelle graduatorie, e perché la stabilizzazione del lavoro deve riguardare doverosamente anche il versante del personale ata, del quale poco o nulla le linee guida parlano.

Il rischio che la proposta del governo corre è di operare una sorta di rovesciamento logico nel momento in cui si assume un problema certamente da affrontare (lo svuotamento delle GAE) e lo si trasforma nel criterio dal quale far discendere sostanzialmente, con

un tasso non trascurabile di casualità, la politica degli organici.

Politica degli organici a monte della quale non possono stare solo le emergenze da risolvere, ma che presuppone criteri precisi di individuazione del fabbisogno, per il quale deve essere assunto come dato fondamentale la popolazione scolastica, prevedendo per i docenti criteri a valenza generale per la costituzione dell'organico funzionale; inoltre, una scelta esplicita e chiara di coprire con lavoro stabile tutti i posti - sia di docenti che di personale ata - necessari alla scuola per poter funzionare, ponendo così le basi perché la qualità del lavoro la faccia essere davvero "buona scuola".

Non si dimentichi che le graduatorie a esaurimento più o meno sovraffollate non sono la causa, ma un effetto del troppo esteso ricorso al lavoro precario negli anni trascorsi: un sintomo, e non l'origine, di una malattia che come tutte le patologie conviene combattere con azioni preventive.

Fuori di metafora, assumendo alcuni precisi ed espliciti impegni (gli organici necessari, tanto per i docenti che per gli ata, stabilità dei rapporti di lavoro) che vorremmo vedere più puntualmente declinati nelle linee guida del governo Renzi.

Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

RINNOVO GRADUATORIE DI ISTITUTO 3^a FASCIA: SCADENZA 8 OTTOBRE 2014

Il MIUR ha emanato i provvedimenti relativi al rinnovo delle graduatorie di istituto di terza fascia concernenti il personale A.T.A. e valide per il triennio 2014/2015, 2015/2016 e 2016/2017.

Il Decreto Ministeriale è relativo all'inserimento nelle graduatorie d'istituto di 3^a FASCIA del personale A.T.A. delle scuole statali per tutti i profili: **ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - ASSISTENTE TECNICO - CUOCO - GUARDAROBIERE - INFERMIERE - ADDETTO AZIENDE AGRARIE - COLLABORATORE SCOLASTICO** (bidello).

REQUISITI SPECIFICI DI ACCESSO:

- DIPLOMA e/o ATTESTATO DI QUALIFICA TRIENNALE
- DIPLOMA DI MATURITA'

È fatta salva la validità dei titoli di studio in possesso per coloro che siano già inseriti in graduatoria o che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio, anche non continuativo, nel profilo richiesto e/o area richiesta nella scuola statale.

La domanda, in formato cartaceo, dovrà essere prodotta presso l'istituzione scolastica prescelta, direttamente a mano o tramite raccomandata con ricevuta di ritorno,

entro MERCOLEDÌ 8 OTTOBRE 2014

ASSUNZIONI PERSONALE SUPPLENTE TEMPORANEO: Il MIUR ha precisato che - in applicazione dell'art. 40 della legge 449/97 e in attesa della pubblicazione delle nuove graduatorie definitive - le assunzioni dalla terza fascia dovranno essere effettuate **fino all'avente titolo**. Detti contratti a tempo determinato potranno essere attribuiti sui posti vacanti e/o disponibili anche al personale ATA di ruolo (art. 59, CCNL).

GRADUATORIE D'ISTITUTO PERSONALE DOCENTE: MODALITA' DI INTERPELLO E SANZIONI

Di seguito gli articoli del **Decreto del MIUR prot. n. 353 del 22/05/2014**, relativo alle graduatorie d'istituto del personale docente, che si riferiscono ai criteri e alle modalità di interpellato e di convocazione del personale supplente e alle sanzioni per la mancata accettazione.

Art. 11- Criteri e modalità di interpellato e convocazione degli aspiranti

1. **Le scuole**, previo ricorso alla procedura di cui al precedente art.11(*Procedura informatica di presa visione della disponibilità degli insegnanti*), **interpella-no gli aspiranti a supplenze e ne riscontrano la disponibilità o meno ad accettare la proposta di assunzione mediante messaggio di posta elettronica** con tutte le informazioni riguardanti la supplenza offerta. Tale messaggio con avviso di ricezione è effettuato con la **posta elettronica certificata (PEC)** o in assenza di questa con la **posta elettronica tradizionale istituzionale o privata (PEL)**.

2. L'utilizzo della procedura è previsto per la convocazione di **ogni tipologia di supplenza** tenendo comunque conto che:

a) **per le supplenze fino a 10 giorni nelle scuole dell'infanzia e primaria**, le scuole medesime interpellano gli aspiranti nella **fascia oraria di reperibilità che va dalle ore 7,30 alle ore 9,00**. Per questa tipologia di supplenze, peraltro, le scuole possono optare, se lo ritengono più opportuno, per il sistema di convocazione già in uso;

b) **per le supplenze pari o superiori a 30 giorni**, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con un **preavviso di almeno 24 ore rispetto al termine utile per la risposta** e con **ulteriore termine di almeno 24 ore per la presa di servizio**;

1. La comunicazione relativa alla proposta di assunzione deve contenere:

2. a) i dati essenziali relativi alla supplenza e cioè la data di inizio, la durata, l'orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno;

3. b) il termine del giorno e l'ora in cui tassativamente deve avvenire la convocazione o pervenire il riscontro;

4. c) le indicazioni di tutti i tramite idonei a poter contattare la scuola da parte degli aspiranti. Nel caso di comunicazione multipla diretta a più aspiranti tale comunicazione deve inoltre contenere:

aa) l'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri contestualmente convocati;

bb) la data in cui sarà assegnata la supplenza di modo che *trascorse 24 ore da tale termine tutti gli aspiranti che hanno riscontrato positivamente l'offerta e non sono risultati assegnatari della supplenza possano considerarsi sciolti da ogni vincolo di accettazione*.

4. L'utilizzazione della procedura di convocazione per posta elettronica comporta necessariamente che gli aspiranti debbano indicare nella compilazione del-

la domanda e nel modello B di scelta delle sedi l'indirizzo di posta elettronica (PEL o PEC). Nei casi in cui per qualunque motivo l'utilizzazione della posta elettronica possa risultare non praticabile, le scuole provvederanno alle convocazioni utilizzando le metodologie già precedentemente indicate nell'articolo 11 del decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca del 28 maggio 2009, n. 56, ma assicurando comunque che i contenuti della comunicazione corrispondano alle prescrizioni di cui al comma 3 del presente articolo.

Art. 13 - Sanzioni

1. L'art. 8 del Regolamento disciplina, in relazione alle varie tipologie di supplenza, gli **effetti del mancato perfezionamento del rapporto di lavoro e della sua risoluzione anticipata**, specificandone le conseguenti sanzioni rispetto alle ipotesi di:

- rinuncia ad una proposta di assunzione;
- mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione;
- abbandono del servizio.

2. Considerato che la rinuncia ad una proposta di assunzione, nelle sue varie modalità, può derivare da comportamenti impliciti, si precisa quanto segue: ai fini dell'applicazione delle sanzioni collegate alla rinuncia ad una proposta contrattuale disciplinate dalle lettere dall'art. 8 comma 1, lettere b) e c), punto 1, del Regolamento, **la mancata risposta, nei termini previsti, ad una qualsiasi proposta di contratto per cui la comunicazione effettuata dalla scuola debba considerarsi effettivamente pervenuta al destinatario, equivale alla rinuncia esplicita**.

3. **Le sanzioni** di cui al precedente comma 2 si applicano esclusivamente agli aspiranti che, al momento della proposta di supplenza e per il periodo della supplenza stessa, risultino totalmente inoccupati ovvero che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza.

4. Non rientrano nella fattispecie dell'abbandono sanzionabile ai sensi del presente articolo, le ipotesi che consentono di lasciare una supplenza per accettare un'altra, previste dai commi 2 e 3 dell'articolo 8 del Regolamento.

IL COMPLETAMENTO D'ORARIO: ART. 4 DEL REGOLAMENTO

Sulla base del CCNL e dell'art. 4 del Regolamento (D.M. 131 del 13/06/2007), il personale supplente assunto ad orario non intero, in relazione alla posizione occupata nelle varie graduatorie di supplenza, **ha titolo al completamento dell'orario alle seguenti condizioni:**

- nell'ambito di una sola provincia
- fino al raggiungimento dell'orario obbligatorio di insegnamento previsto per il corrispondente personale di ruolo

- cumulando più rapporti di lavoro, anche tra scuole statali e non statali, esclusivamente per insegnamenti appartenenti alla medesima tipologia per i quali risulti omogenea la prestazione dell'orario obbligatorio di insegnamento

- mediante eventuale frazionamenti orario da realizzare salvaguardando l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno

- nella scuola secondaria cumulando insegnamenti relativi a tutte le classi di concorso sia di primo che

di secondo grado con il limite di tre sedi scolastiche e due comuni.

! Le modalità di attuazione del completamento a volte si scontrano con alcune difficoltà oggettive (quale l'incompatibilità con l'orario delle lezioni già definito) che il dirigente scolastico deve tendere a superare al fine di assicurare, nelle varie fasi delle operazioni di assunzione che si trova a gestire (graduatoria ad esaurimento o graduatoria d'istituto), il diritto individuale al completamento dell'orario sancito dal CCNL e dal regolamento.

SUPLENZE: LE SANZIONI PER IL PERSONALE DOCENTE D.M. 131 del 13/06/2007

LE SANZIONI PER LE SUPLENZE CONFERITE SULLA BASE DELLE GRADUATORIE AD ESAURIMENTO

RINUNCIA ALLA PROPOSTA DI ASSUNZIONE

- La rinuncia alla proposta di assunzione o l'assenza alla convocazione comporta l'impossibilità di conseguire per il **medesimo insegnamento** altre supplenze nello stesso anno scolastico sulla base delle graduatorie ad esaurimento. Ciò anche nei casi di disponibilità sopraggiunte.

- **E' ammessa la rinuncia** ad una proposta di assunzione per supplenza fino al 30 giugno già accettata, e prima della stipula del relativo contratto, solo per assumerne una successiva di durata annuale per lo stesso o diverso insegnamento.

MANCATA ASSUNZIONE DEL SERVIZIO

- La mancata assunzione del servizio dopo l'accettazione di una supplenza comporta l'impossibilità di conseguire altre supplenze del **medesimo insegnamento** nello stesso anno scolastico sulla base dello scorrimento di tutte le graduatorie in cui si è inseriti (sia ad esaurimento che di circolo/istituto).

ABBANDONO DEL SERVIZIO

- Resta ferma per i casi di abbandono del servizio l'impossibilità di conseguire qualunque supplenza, **anche di altri insegnamenti**, sulla base di tutte le graduatorie in cui si è inseriti (sia ad esaurimento che di circolo/istituto).

Le sanzioni non si applicano o sono revocate, per motivi giustificati e documentati.

LE SANZIONI PER LE SUPLENZE CONFERITE SULLA BASE DELLE GRADUATORIE DI CIRCOLO/ISTITUTO

RINUNCIA alla proposta di assunzione da parte di aspiranti non occupati o occupati parzialmente

- Per le **supplenze temporanee "normali"** la rinuncia per due volte ad una proposta di assunzione nella medesima scuola comporta nello stesso anno scolastico lo **spostamento in coda** alla graduatoria di istituto nella scuola interessata

- Per le **supplenze brevi** nella scuola dell'infanzia e primaria la rinuncia ad una proposta di assunzione comporta la **cancellazione** dell'aspirante nella scuola interessata **dalla "subgraduatoria"**.

MANCATA ASSUNZIONE DEL SERVIZIO

- La mancata assunzione del servizio dopo l'accettazione di una supplenza del dirigente scolastico comporta nello stesso anno scolastico l'impossibilità di conseguire altre supplenze del **medesimo insegnamento in tutte le scuole** in cui si è inseriti.

ABBANDONO DEL SERVIZIO

- Resta ferma per i casi di abbandono del servizio l'impossibilità di conseguire nello stesso anno scolastico supplenze **per qualsiasi insegnamento** sulla base di **tutte le graduatorie**.

Le sanzioni non si applicano o sono revocate, per motivi giustificati e documentati.

LE SANZIONI PER LE SUPLENZE BREVI SINO A 10 GIORNI NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA E PRIMARIA

RINUNCIA alla proposta di assunzione da parte di aspiranti non occupati o occupati parzialmente

- La **mancata accettazione di una proposta di assunzione** comporta la cancellazione dell'aspirante, relativamente alla scuola interessata e all'anno scolastico in corso, dall'elenco di coloro che devono essere interpellati con priorità per tali tipologie di supplenze.

- **L'impossibilità di reperimento** mediante il recapito di telefono cellulare o di telefono fisso durante la fascia oraria di reperibilità - 7.30/9.00- equivale alla rinuncia esplicita.

- La sanzione si applica solo agli aspiranti che abbiano esplicitamente richiesto l'attribuzione di tale tipologie di supplenze e che, all'atto dell'interpello, risultino non titolari di altro rapporto di supplenza o non aver già fornito accettazione per altra proposta di assunzione.

- Per gli **aspiranti parzialmente occupati** aventi titolo al completamento d'orario, la rinuncia non dà luogo ad alcuna sanzione.

ASSUNZIONI SU SPEZZONI FINO A 6 ORE

Il Regolamento (art. 1 comma 4) prevede che solo gli spezzoni pari o inferiori a 6 ore settimanali che non sia stato possibile aggregare per costituire cattedre o posti orario superiori alle 6 ore (a tal fine ciascuna scuola procede all'aggregazione delle quote orarie relative alla stessa classe di concorso disponibili):

- sono esclusi dal piano delle disponibilità provinciali per le supplenze da conferire mediante scorrimento delle graduatorie ad esaurimento

- sono attribuiti alla competenza del Dirigente scolastico della scuola in cui si verifica tale disponibilità di ore affinché, in applicazione della Legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002), si provveda alla loro copertura assegnandole, con il consenso degli interessati, ai docenti in servizio nella stessa scuola e forniti della specifica abilitazione per l'insegnamen-

to di cui trattasi, nel seguente ordine:

- docenti con contratto a tempo determinato aventi titolo **al completamento** (*fino all'orario massimo settimanale 18-24-25 ore*);

- docenti con contratto a tempo indeterminato ad orario completo, fino al limite di **24 ore settimanali**;

- docenti con contratto a tempo determinato ad orario completo, fino al limite di **24 ore settimanali**.

! Nei casi in cui rimangano ore disponibili che non sia stato possibile assegnare ai docenti in servizio nella scuola i dirigenti scolastici provvederanno all'assunzione di supplenti utilizzando le graduatorie diistituto.

Si fa sempre riferimento agli spezzoni in quanto tali e non a quelli che potrebbero scaturire dalla frantumazione di posti o cattedre.

RETRIBUZIONI PERSONALE DELLA SCUOLA SUPPLENTE

In risposta ai numerosi quesiti che pervengono alla nostra struttura, relativi al pagamento del personale supplente - docente e ATA - in particolari situazioni, pubblichiamo la *nota del MIUR Prot. AOODGPER n. 13650 del 18 dicembre 2013*. La nota affronta le questioni:

- **Art. 40 comma 3 (personale docente ed educativo) e art. 60 comma 2 (personale ATA):** completamento dell'orario di servizio settimanale ordinario

- **Decorrenza dei contratti di supplenza:** in caso di proroga

- **Art. 13 commi 3 e 4 e art. 19 comma 1 del C.C.N.L.:** quantificazione dei giorni di ferie spettanti

- **Art.40 comma 1 (personale docente ed educativo) e art. 60 comma 1 (personale ATA):** rapporto di lavoro in caso di sospensione delle lezioni.

Con la presente nota si forniscono indicazioni su alcune particolari situazioni contrattuali derivanti da disposizioni del vigente C.C.N.L., ai fini di una loro gestione omogenea e per evitare comportamenti difformi da parte delle scuole.

1) Art. 40 comma 3 (personale docente ed educativo) e art. 60 comma 2 (personale ATA)

Per effetto di tali disposizioni il dipendente che completi tutto l'orario settimanale ordinario ha diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109 comma 1 del Codice Civile. Inoltre, come precisato dall'ARAN, in risposta a specifico quesito, la previsione contrattuale si estende al pagamento del sabato qualora risulti giorno libero del dipendente.

Per orario ordinario deve intendersi 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, 24 ore nella scuola primaria, 18 ore nella scuola secondaria, 30 ore nelle istituzioni educative, da svolgere in non meno di 5 giorni settimanali, e 36 ore per il personale ATA.

Ai fini dell'applicazione della disposizione in questione l'orario settimanale può essere stato effettuato anche in più scuole ma purché si riferisca al medesimo grado di scuole per il personale docente ed educativo e al profilo della medesima area per il personale ATA.

In caso di completamento dell'orario ordinario in più scuole il pagamento della domenica e dell'eventuale sabato libero sarà disposto dall'ultima scuola di servizio che vi darà luogo previa le necessarie notizie fornite dai dirigenti scolastici interessati e dal supplente interessato circa i precedenti servizi settimanali e le opportune verifiche della scuola medesima.

2) Decorrenza dei contratti di supplenza

La normale decorrenza iniziale dei contratti di supplenza coincide con l'effettivo primo giorno di servizio del supplente e con la contestuale firma del relativo contratto, con le parziali eccezioni del caso dei contratti decorrenti dall'inizio dell'anno scolastico cui si dà luogo alla decorrenza del 1° settembre anche se tale giorno ricada di domenica (vedi al riguardo la nota ministeriale n.7494 del 19.7.2013) e dei casi in cui la disciplina della proroga contrat-

tuale (prevista dall'art.7 comma 4 del Regolamento sulle supplenze al personale docente ed educativo) – che comporta il prolungamento contrattuale senza soluzione di continuità col precedente periodo – implichi che il successivo periodo contrattuale si trovi ad iniziare con giorno festivo o libero dalle lezioni.

3) Art. 13 commi 3 e 4 e art. 19 comma 1 del C.C.N.L.

Ai sensi del combinato disposto dagli articoli sopracitati e ai fini esclusivi della quantificazione dei giorni di ferie spettanti al personale con contratto a tempo determinato si chiarisce che anche al predetto personale, dopo 3 anni di servizio comunque prestato nei posti e profili del personale scolastico, spettano 32 giorni lavorativi di ferie. Ai fini della validità dell'anno si fa riferimento alle norme sulla ricostruzione di carriera.



4) Art.40 comma 1 (personale docente ed educativo) e art. 60 comma 1 (personale ATA)

Le disposizioni citate prevedono che qualora il titolare si assenti in un'unica soluzione a decorrere da data anteriore di almeno 7 giorni dall'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a 7 giorni suc-

cessivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato nei riguardi del supplente temporaneo venga costituito per l'intera durata dell'assenza, includendovi, quindi, anche il periodo sospensivo delle lezioni. L'ARAN ha, poi, successivamente chiarito che la fattispecie si realizza a prescindere da come siano avvenute le modalità di assenza del titolare e cioè sia con unica richiesta di assenza o con più richieste presentate in suc-

cessione.

In relazione a quest'ultima circostanza risulta che il diritto del supplente al pagamento del periodo di sospensione delle lezioni può non rappresentarsi immediatamente all'atto della redazione del primo contratto e, in tali casi, può rendersi necessario provvedere alla contrattualizzazione e alla liquidazione del periodo sospensivo con specifico contratto a parte solo quando vi sia certezza che si siano realizzate le condizioni previste dalle disposizioni in es-

ame. A tal fine è in corso di predisposizione da parte dell'Amministrazione uno specifico modello di contratto che consenta di provvedere per il periodo di sospensione delle lezioni, contenente indicazioni riepilogative circa i periodi di precedenti contratti che cumulativamente danno luogo al diritto alla contrattualizzazione del periodo in questione.

**per IL DIRETTORE GENERALE
Il Dirigente Vicario f.to. Gildo De Angelis**

PAS DI SOSTEGNO: PRECARI E RUOLO

L'Ufficio VI della Direzione regionale Lombardia+, con una specifica nota, ha fornito precisazioni in merito alle iscrizioni e alle prove per la partecipazione ai PAS di SOSTEGNO.

La nota Prot. n. MIUR AOODRLO R.U. 10560 del 29 maggio 2014 precisa che:

- l'accesso ai PAS per il SOSTEGNO è riservato ai docenti in possesso dell'abilitazione all'insegnamento o in possesso di titolo equivalente (compresi diploma di Scuola e Istituto Magistrale);
- la prova di accesso è predisposta dalle singole Università ai sensi del comma 3 dell'art. 13 del DM n. 249/10 e non è previsto il test preliminare di cui all'art. 6 del DM n. 312/14.
- le modalità di accesso verranno comunicate dai singoli Atenei: gli interessati non devono iscriversi all'indirizzo <http://tfa.cineca.it> e sono invitati a prendere visione di quanto verrà comunicato sui siti internet delle singole università.
- gli aventi diritto ad essere ammessi in soprannumero (art. 3 commi 6 e 7 del DM 312/14) non devono sostenere alcuna prova e dovranno effettuare l'iscrizione solo dopo il completamento delle prove selettive di accesso e dopo che saranno stati istituiti i percorsi TFA, con modalità che saranno successivamente comunicate.

La nota fornisce anche informazioni per poter effettuare la verifica del possesso dei titoli di accesso nel caso di lauree conseguite entro il 2000/2001.

NOTIZIE IN BREVE

■ Fasce di reperibilità in caso di malattia

La reperibilità del dipendente presso il proprio domicilio in caso di assenza per malattia:

9,00-13,00/15,00-18,00.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;**
- infortuni sul lavoro;**
- malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;**
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;**

Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

■ Permessi l. 104/92 Per assistenza

Per il riconoscimento dei permessi, la persona in situazione di handicap grave **non deve essere ricoverata a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore, in strutture ospedaliere o comunque in strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria**, ad eccezione delle seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o stato terminale;
- ricovero a tempo pieno di minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. Le situazioni sopra descritte dovranno risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare.

• I permessi possono essere concessi nel caso di interruzione del ricovero **per necessità del disabile di effettuare visite specialistiche o terapie da effettuarsi all'esterno della casa di riposo ovvero presso strutture adeguate all'assistenza sanitaria o riabilitativa.**

*Ministero Lavoro e Politiche Sociali Interpello n. 13/2009
Circolare della Funzione Pubblica n. 8 del 5 settembre 2008*

■ Assistenza a persona portatrice di handicap in situazione di gravità – congedo biennale

Il congedo straordinario biennale può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma, secondo il seguente **ordine di priorità**:

- il coniuge** convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invali-

danti del coniuge convivente;

3. **uno dei figli** conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

4. **uno dei fratelli o sorelle** conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

5. **un parente o affine entro il terzo grado** convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

■ Congedo straordinario per il personale in part-time

Il parere n. 36667 del 12/09/2012 della Funzione Pubblica (che potrebbe non essere automaticamente applicabile al personale della scuola, dato che si riferisce al CCNL Comparto Ministeri e non CCNL Scuola) dice che in caso di part-time verticale alcune assenze, come ad es. le ferie, spettano in numero proporzionato alle giornate di lavoro svolte, fatte salve alcune deroghe. Il congedo straordinario biennale retribuito non rientra tra queste deroghe, per cui va proporzionato alla durata del part time. La nota afferma cioè che la durata di due anni va riproporzionata (se il part time è svolto su tre giorni lavorativi su sei settimanali, cioè sul 50% delle giornate, anche i due anni vanno proporzionati sul 50% e diventano quindi un solo anno). Ovviamente nel calcolo delle assenze vanno contati solo i tre giorni di effettivo servizio. In pratica, il congedo biennale diventa di un anno, ma le assenze si contano solo sulle giornate lavorative (3 su 6), come se fossero due anni in un servizio svolto con orario normale.

■ Gradi di parentela

I gradi di parentela (è l'art. 76 del codice civile che lo stabilisce) si computano conteggiando, per la parentela in linea retta (ascendenti e discendenti), le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato. In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi ridiscendere alla persona interessata, sempre escludendo dal conteggio il capostipite.

Collaterali

II grado fratelli e sorelle

III grado zii e nipoti

IV grado prozii

pronipoti

primi cugini

V grado figli di prozii

secondi nipoti

secondi cugini

VI grado altri cugini

CAPOSTIPITE

Ascendenti

IV grado trisavi

III grado bisnonni

II grado nonni

I grado genitori

Discendenti

I grado figli

II grado nipoti**III grado** pronipoti**IV grado** figli di pronipoti

GLI AFFINI: L'affinità è definita dall'art. 78 del Codice

Civile: è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge.

Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente.

Esempio: il grado di affinità **suocero/nuora** (o suocera/genero) è di **1° grado**, quello tra cognati è di **2° grado**.

■ Tempo parziale e pensione

Il periodo di lavoro a tempo parziale è considerato come servizio a tempo pieno **ai fini del diritto** al trattamento pensionistico, mentre **ai fini del calcolo del trattamento**, anche se la retribuzione va considerata per intero, viene computato in proporzione all'orario effettivamente svolto. Per i periodi di servizio a tempo parziale sono ammessi versamenti volontari o riscatto oneroso, fino a corrispondenza, dal punto di vista pensionistico, del servizio a tempo pieno.

■ Assegnazione dei docenti alle classi

L'assegnazione del personale docente alle classi è determinata da provvedimenti adottati da organi ai quali sono attribuite specifiche funzioni, previste dal Decreto Legislativo n. 297/1994.

Il collegio dei docenti (art. 7, comma 2, lett. b), "formula proposte al direttore didattico o al preside per la formazione, la composizione delle classi e l'assegnazione ad esse dei docenti, per la formulazione dell'orario delle lezioni e per lo svolgimento delle altre attività scolastiche, tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio di circolo o d'istituto";

il consiglio di circolo o di istituto (art. 10, comma 4) "indica, altresì, i criteri generali relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti, all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività scolastiche alle condizioni ambientali e al coordinamento organizzativo dei consigli di intersezione, di interclasse o di classe";

al personale direttivo (art. 396 - Funzione Direttiva, comma 2, lett. d) "spetta procedere alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti, alla formulazione dell'orario, sulla base dei criteri generali stabiliti dal consiglio di circolo o d'istituto e delle proposte del collegio dei docenti".

Il Dirigente Scolastico ha la responsabilità di procedere all'assegnazione dei docenti valorizzando le competenze professionali, tenendo conto delle opzioni e delle esigenze raccolte e motivando eventuali scelte difformi; il suo compito è "*promuovere, coordinare, valorizzare*" tutte le componenti della comunità educativa.

■ Incompatibilità

La tematica riguardante le incompatibilità nel pubblico impiego e nella scuola è molto complessa.

Ogni singolo caso deve essere esaminato a sé.

In generale si può affermare che:

> **le attività a tutti vietate sono** (artt. 60 e 65 del Testo

Unico n. 3 del 1957):

- l'esercizio del commercio
 - dell'industria
 - le professioni
 - il lavoro dipendente presso privati o società a fini di lucro
 - la cumulabilità di impieghi pubblici
- > **le attività a tutti consentite** per le quali non serve autorizzazione né comunicazione preventiva (solo comunicazione successiva) sono **quelle i cui compensi derivano** (art. 53 del D.legs. n. 165 del 2001):
- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
 - c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
 - d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
 - e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
 - g) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

AL PERSONALE DOCENTE sono consentite le lezioni private per alunni non appartenenti all'Istituto dove presta servizio il docente (vi deve essere una comunicazione al Dirigente scolastico) e la libera professione, che non deve costituire attività subordinata, previa preventiva autorizzazione del Dirigente Scolastico.

IL PERSONALE PART-TIME (part-time inferiore al 50%) **non può** assumere incarichi da altre amministrazioni, ma può svolgere attività professionale e di lavoro subordinato, previa preventiva autorizzazione del Dirigente scolastico.

■ Istanze on line: funzioni e servizi

All'interno di **ISTANZE ON LINE**, nello spazio "Altri servizi" è possibile accedere ad una serie di applicazioni che consentono di verificare la propria posizione in merito a specifiche situazioni. <http://archivio.pubblica.istruzione.it/istanzeonline/index.shtml>
Cliccando "**Accedi**" si visualizzano una serie di voci consultabili:

- Posta elettronica
- Visualizzazione graduatorie permanenti personale ATA
- Graduatorie di circolo e d'istituto - Personale docente
- Graduatorie d'istituto - Personale a.t.a.
- Graduatorie ad esaurimento - personale docente
- Contratti on line
- Mobilità in organico di diritto - personale docente
- Mobilità in organico di diritto - personale Ata

Le credenziali necessarie per l'accesso sono la **username** e la **password** che corrispondono a quelle per l'accesso alla posta elettronica istituzionale. Per l'invio di eventuali domande è inoltre necessario il **Codice Personale**.

ASSICURAZIONI DIRIGENTI SCOLASTICI

La CISL SCUOLA ha ampliato nei confronti dei DIRIGENTI SCOLASTICI iscritti alla CISL SCUOLA, le tutele assi-curative derivanti dai rischi professionali legati alla loro attività.

Pertanto, andiamo ad elencare le coperture assicurative ad oggi in essere, nei confronti dei nostri DIRIGENTI SCO-LASTICI iscritti alla CISL SCUOLA:

- **INFORTUNI IN SERVIZIO E IN ITINERE:**

€ 50.000,00 per Invalidità Permanente con franchigia del 30%

(dal 31% al 50% il risarcimento viene corrisposto solo per la parte eccedente, mentre dal 51% al 100% è corrisposto l'intero importo).

- **RICOVERO A SEGUITO DI INFORTUNIO, sia sul lavoro che nel tempo libero:**

€ 30,00 giornalieri per i primi 30 giorni

€ 50,00 dal 31° al 60° giorno

con una franchigia per i primi 3 giorni.

- **RESPONSABILITA' CIVILE E TERZI:**

€ 3.000.000,00 massimale per sinistro

NESSUNA FRANCHIGIA.

- **RESPONSABILITA' CIVILE SULLA SICUREZZA:**

€ 1.500.000,00 estensione per Responsabilità Civile del Responsabile Sicurezza, per Responsabilità Personale dei dipendenti subordinati all'assicurato, per Committenza Generica

NESSUNA FRANCHIGIA.

- **RESPONSABILITA' PERDITA PATRIMONIALE:**

€ 500.000,00 per la copertura di somme che l'assicurato sia tenuto a pagare per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, allo Stato e alla Pubblica Amministrazione

NESSUNA FRANCHIGIA.

- **TUTELA LEGALE:**

€ 60.000,00 per singola vertenza, per spese legali in ambito giudiziario ed extra

NESSUNA FRANCHIGIA.

- **GARANZIE AGGIUNTIVE:**

€ 5.000,00 limite per vertenza in difesa nei procedimenti avanti la Corte dei Conti

€ 1.000,00 limite per difesa penale per reati colposi in ambito di sicurezza sul lavoro

€ 1.000,00 limite per difesa penale per reati colposi in ambito di Igiene dei prodotti alimentari

€ 1.000,00 limite per difesa penale per reati colposi in ambito di smaltimento rifiuti (legge Ronchi)

€ 1.000,00 limite per difesa penale per reati colposi in tutela della Privacy

€ 2.500,00 massimale per controversia con il limite di 2 vertenze per Istituto, per spese legali per ricorsi avverso sanzioni per violazioni amministrative

Per essere sempre più vicino all'iscritto e assicurare un servizio di consulenza più tempestivo abbiamo creato uno specifico indirizzo e-mail al quale è possibile inviare quesiti ed avere risposte:

quesiti.scuola@cislbergamo.it

Tramite la stessa e-mail è possibile prenotare un appuntamento nelle sedi di Bergamo, Lovere o Villongo; in tal caso è necessario segnalare un proprio recapito telefonico per essere contattati.

Il servizio è rivolto agli iscritti Cisl Scuola e a chi intende iscriversi

Rimane possibile ricevere brevi consulenze o fissare appuntamenti telefonicamente allo 035 324636: il servizio è assicurato durante gli stessi orari di consulenza al pubblico... ma bisogna "armarsi" di pazienza, perché le vostre necessità sono molte!

POLIZZE ASSICURATIVE GRATUITE AGLI ISCRITTI 2014

INFORTUNI IN SERVIZIO E IN ITINERE: Chubb Insurance Company of Europe S.A. - Polizza n. 64794709

Hanno diritto alla Polizza gli iscritti alla **CISL SCUOLA** e le **RSU** elette nelle liste Cisl Scuola, in caso di infortuni che l'assicurato subisca nei luoghi di lavoro: durante l'orario di servizio, durante il percorso casa/lavoro e viceversa, durante i trasferimenti da un istituto scolastico all'altro per esigenze di servizio, durante i viaggi per visite guidate o gite scolastiche, per tutte le attività scolastiche organizzate dalla scuola sia all'interno che all'esterno dell'edificio scolastico in qualunque orario di qualunque giorno, **semprech  tali attivit  siano autorizzate dal Dirigente Scolastico.**

Per le **RSU**, l'assicurazione vale per gli infortuni che l'assicurato subisca durante la partecipazione alle iniziative sindacali istituzionali svolte al di fuori del luogo di lavoro compreso il tempo necessario per recarsi e/o fare ritorno dal luogo sede di convocazione.

La copertura Assicurativa   valida per tutti i paesi del mondo. I suoi massimali sono di:

- € 50.000,00 per l'invalidit  permanente
- € 38.000,00 in caso di morte (la garanzia si estende fino a due anni dopo il verificarsi dell'infortunio).

E' prevista una franchigia al 30%. Sono state inserite le seguenti estensioni:

Danni estetici a seguito di infortunio : fino ad un max di € 5.000,00

Rimborso spese funerarie a seguito di infortunio indennizzabile: fino ad un max di € 2.000,00

Anticipo indennizzo - Per invalidit  permanenti superiori al 30% anticipo indennizzo per un importo pari al 50% di quello presumibilmente indennizzabile

In caso di sinistro: Per la denuncia compilare il modello "Polizza Infortuni Cisl Scuola n. 64794709", da trasmettere per posta e via fax entro 30 gg. dalla data di accadimento del sinistro, alla OneBroker srl.

RESPONSABILITA' CIVILE RISCHI DIVERSI: UNIPOL - 659/65/33748820

La garanzia assicurativa copre la Responsabilit  Civile Personale degli **Iscritti alla CISL SCUOLA**, sia del settore pubblico che privato, siano essi di ruolo che non di ruolo, nell'esercizio delle loro funzioni e dei loro incarichi, comprese le gite scolastiche e ogni altra attivit  deliberata dagli organi e/o dalla Direzione dell'Istituto Scolastico di appartenenza, per danni involontariamente cagionati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti a cose. **La garanzia comprende i danni subiti dagli alunni dei quali gli assicurati siano responsabili della vigilanza e i danni subiti dal personale docente e non docente, purch  sia ravvisabile la responsabilit  dell'assicurato stesso.**

La garanzia si estende ai danni involontariamente cagionati a terzi a seguito di inottemperanza e/o violazione delle prescrizioni della 626/94 del D.L. 9/4 n. 81.

L'Assicurazione assume a proprio carico, fino ai massimali stabiliti, le spese legali e peritali, stragiudiziali e giudiziali, sostenute dall'assicurato per procedimenti di responsabilit  civile, penale e/o amministrativa-contabile, conseguenti a fatti involontari connessi con l'esercizio dell'attivit  descritta.

Massimali assicurati : la massima esposizione della Compagnia per ogni persona assicurata   pari a:

€ 1.000.000,00 per ogni sinistro, per danni a persona, per danni a cose e/o animali

Limitatamente alla garanzia per danno patrimoniale la Compagnia risponde fino alla concorrenza di **€ 129.114,22** per sinistro e per anno per persona assicurata.

Le garanzie vengono prestate con una franchigia fissa di **€ 750,00** per ogni sinistro.

In caso di sinistro: Per la denuncia occorre chiamare il numero verde "800-993388" posto nel modulo "Modulo Denuncia Sinistro Polizza n. 659/65/51508577 Responsabilit  Civile degli Iscritti Cisl Scuola" (contestualmente all'attribuzione del numero di pratica da parte dell'operatore, chiedere il nominativo dell'Ispettore Zonale Territoriale di competenza per il territorio, mentre per l'invio di eventuale documentazione tramite fax il n. verde di riferimento   800 030357).

RICOVERO PER INFORTUNIO: UNIPOL (Modulo Denuncia Telefonica di Sinistro Infortunio - abbreviato MDTSI)

La garanzia   operante **in caso di ricovero** a seguito di infortunio sul lavoro e nel tempo libero, 24 ore su 24 e in tutto il mondo; prevede un'indennit  giornaliera di: - **€ 30,00** a partire dal 4° giorno del ricovero per un massimo di 30 giorni; - **€ 50,00** per lunga degenza dal 31° al 60° giorno di ricovero.

In caso di sinistro: occorre compilare e poi chiamare il numero verde "800-11.79.73" posto nel modulo "Denuncia Telefonica di Sinistro Infortunio" (il n. di Polizza di riferimento   659/77/47546867, mentre per l'invio di eventuale documentazione tramite fax il n. verde di riferimento   800 030357).

I MODULI DA UTILIZZARE IN CASO DI SINISTRO SONO DISPONIBILI PRESSO TUTTE LE SEDI CISL SCUOLA

Il sindacato

che vola

Servizi

ADICONSUM ➔ 035.324.585

Difesa consumatori e ambiente

ANOLF ➔ 035.324.132

Ufficio Stranieri

ANTEAS ➔ 035.318.153

Associazione Terza Età Attiva

BIBLIOTECA ➔ 035.324.759

Prestito libri e documenti

CAF ➔ 035.324.150 / 151

Assistenza fiscale, successioni, colf e badanti

coord. DONNE ➔ 035.324.111

Politiche di genere

ETSI ➔ 035.324.581

Turismo, organizzazione viaggi

FORMAZIONE ➔ 035.324.139

Corsi per delegati

INAS ➔ 035.324.202 / 200

Servizi di patronato

IAL ➔ 035.324.753

Innovazione, apprendimento, lavoro

LEGALITA' e PACE ➔ 035.324.112

Politiche internazionali 0363.426.801

SICET ➔ 035.324.230

Sindacato inquilini

VERTENZE ➔ 035.324.170

Cause di lavoro



In primo piano

SUCCESSIONI ➔ 035.324.541

Esperienza e professionalità 035.324.210

035.324.215

Colf & Badanti ➔ 035.324.758

Assistenza amministrativa alle famiglie

ARTIGIANI ➔ 035.324.777

SANITA' ➔ 035.324.123

SOCIALE ➔ 035.324.118

SICUREZZA ➔ 035.324.179

Sportelli



UN SMS AL TUO SINDACATO

320 1612900



CISL SCUOLA
BERGAMO - SEBINO B.SCO

Le sedi della CISL SCUOLA BERGAMO sono sempre disponibili non solo per aiutarvi a risolvere problemi che il quotidiano di certo non vorrà risparmiare a nessuno, ma anche a prendere in considerazione le proposte che vorrete farci pervenire per migliorare la qualità dei servizi e per esservi vicini anche dal punto di vista professionale e progettuale.

ORARI di CONSULENZA PER L'ANNO SCOLASTICO 2014/2015

SEDE di BERGAMO (035 324 636)

via Carnovali, 88/A

LUNEDÌ

10.00 - 12.00
15.00 - 18.00

MARTEDÌ

15.00 - 18.00

MERCOLEDÌ

10.00 - 12.00
15.00 - 18.00

GIOVEDÌ

10.00 - 12.00
15.00 - 18.00

VENERDÌ

15.00 - 18.00

SABATO

mattina
su appuntamento
in periodo di scadenze

Consulenza **SCUOLA STATALE** (ricostruzioni di carriera - pensioni/fondo pensionistico - stipendi) fissare un appuntamento con i nostri esperti ai numeri **035 324 636** - **3201612900**.

Consulenza **SCUOLA NON STATALE** nella sedi di Bergamo (lunedì e martedì alla mattina e al pomeriggio), Treviglio (venerdì pomeriggio), Romano di Lomb. (mercoledì pomeriggio).

ORARI DIVERSI SU APPUNTAMENTO


SEDI di ZONA

TREVIGLIO

via Pontirolo, 13

tel. 0363 426 800 - fax 0363 418 41

Martedì, Venerdì 15.00 - 18.00


 orari diversi su appuntamento telefonico

LOVERE

via Tadini, 42

tel. / fax 035 960 418

Lunedì, Giovedì 15.00 - 18.00

 orari diversi su appuntamento telefonico

GAZZANIGA

via V.Veneto, 24

tel. 035 711 492 - fax 035 720 406

Martedì 15.30 - 18.00

PONTE S.PIETRO

via Piazzini, 54

tel. 035 611 421 - fax 035 460 058

Mercoledì 15.00 - 18.00

ROMANO DI L.

via Tadini, 64

tel. 0363 910 476 - fax 0363 903 058

Mercoledì 15.00 - 18.00

CLUSONE

via De Bernardi, 35

tel. 0346 253 12

Mercoledì 15.00 - 18.00

GRUMELLO

via Martiri della Libertà, 47

tel. 035 830 426 - fax 035 833 383

1° e 3° Venerdì del mese 15.00 - 18.00

ZOGNO

via Cavagnis, 6

tel. 0345 943 71 - fax 0345 942 68

Lunedì 15.00 - 18.00

SARNICO

viale della Libertà, 40/F

tel. 035 911 268 - fax 035 426 1221

2° e 4° Venerdì del mese 15.00 - 18.00