

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

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

INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE CISL SCUOLA FRANCESCO SCRIMA

Riparte un nuovo anno scolastico, la scuola torna per qualche tempo al centro dell'attenzione mediatica, col rischio tuttavia che allo spegnersi dei riflettori resti ancora una volta sola con i suoi problemi, che sono tanti e che meriterebbero una diversa e più alta considerazione. Ne parliamo col segretario generale Francesco Scrima, che al recente congresso nazionale ha visto ampiamente riconfermata la sua leadership. Un congresso che ha voluto lanciare un messaggio preciso e forte alla politica: **la scuola e la formazione sono una preziosa riserva di energie da liberare, facendone il motore di una ripresa della crescita**. Lo hanno fatto altri Paesi in questi anni, **in Italia si fa ancora fatica a considerare l'istruzione un investimento, e non solo un costo**.

“Questo è e rimane il punto centrale su cui ogni progetto serio di rilancio della competitività del sistema Italia dovrebbe qualificarsi - afferma Scrima - peccato che fino ad oggi, chiusa una fase drammatica di tagli considerati che hanno impoverito la scuola e appesantito le condizioni di lavoro, non si siano fatti passi decisivi in questa direzione. Non sono mancate, specie

negli ultimi mesi, le prese di posizione, anche molto autorevoli, e le dichiarazioni di impegno a voltare pagina nelle politiche scolastiche. Ma lo scarto fra le parole e i fatti resta notevole, scelte indispensabili vengono spesso ritardate e ostacolate, quasi sempre per la miopia con cui si esercitano i controlli di natura economico finanziaria”.

Si può fare qualche esempio?

“Certo, basta pensare a quanto accaduto in questi giorni con le assunzioni. Un anno di ritardo nello sblocco di oltre 5.000 nomine del personale ata, per il quale manca ad oggi l'autorizzazione sui posti disponibili nel 2013/14, e abbiamo dovuto attendere il 20 agosto per vedere autorizzate quelle a cui gli uffici dovranno ora provvedere a tamburo battente, se si vuole che le attività scolastiche partano con la necessaria regolarità. Possibile che chi controlla i costi non si preoccupi del costo rappresentato dalla provvisorietà organizzativa che certi ritardi ogni anno provocano? Detto questo, io credo che non si debba sottovalutare, specie di questi tempi, il valore rappresentato da migliaia di

Segue a pag. 2

FARE SINDACATO OGGI IN LOMBARDIA

di Silvio Colombini
Segretario Generale Cisl Scuola Lombardia

Un titolo intrigante: **“fare”, “oggi” e “in Lombardia”** stimolano immediatamente l'attenzione.

Al **“fare”**, che richiama l'operosità, il lavorare, il mediare, il contrattare, mi piace anteporre il termine **“essere”** perché ritengo che il valore aggiunto da dare al nostro **“fare sindacato”** dipende proprio dal taglio che scelgo di dare al mio **“fare”**, dal come scel-

Segue a pag. 3

IN NOME DELLA “RESPONSABILITÀ”

di Vincenzo D'Acunzo
Segretario Generale Cisl Scuola Bergamo-Sebino B.sco

“Non fare piccoli progetti, non hanno la magia di entusiasmare gli uomini... Fai un grande progetto, punta alto nella speranza e nel lavoro”: sembra che questo consiglio di Daniel H. Burnham, tra i più noti architetti del secolo scorso, sia stato accolto con ammirabile soddisfazione dall'attuale Presidente del Consiglio che, a nome del Governo, presentava alle Camere

Segue a pag. 4

Sommario a pagina 2

Segue dalla prima pagina

assunzioni a tempo indeterminato. Un fatto che soddisfa le legittime attese di tanti lavoratori precari, ma che contribuisce, assicurando più stabilità al lavoro, ad una più efficace programmazione e gestione delle attività. Soprattutto non va dimenticato che certi risultati non vengono dal nulla, ma sono frutto di un'azione costante che ci ha visti, come CISL Scuola, protagonisti determinanti. Prima nel rivendicare e ottenere un piano triennale di assunzioni reso possibile da intese sottoscritte fra mille polemiche, ma di cui oggi anche i più astiosi detrattori sono costretti a chiedere il rispetto. Se non avessimo fatto quelle intese, e se non avessimo poi incalzato ministri e governi per esigerne la puntuale attuazione, non avremmo avuto le oltre centomila assunzioni fatte dal 2011 a oggi. E le condizioni in cui ci siamo trovati ad agire non hanno certo bisogno di essere ricordate, perché sono sotto gli occhi di tutti”.

Però tra le ultime decisioni del governo c'è anche quella di un nuovo rinvio dei rinnovi contrattuali, fermi dal 2007, e di un nuovo blocco degli automatismi.

“Certo, e abbiamo immediatamente denunciato tutto questo come inaccettabile. Non ci si venga a dire che si tratta di scelte obbligate, fatte in attuazione di norme approvate nella legislatura precedente: il governo ha tutta la possibilità, se vuole, di fare scelte diverse. La CISL ha indicato da tempo quale deve essere la via maestra per realizzare economie senza penalizzare chi lavora: equità fiscale, anzitutto, ma poi lotta decisa agli sprechi, alle vere e proprie ruberie di una cattiva politica fatta di livelli istituzionali sovrabbondanti e inutili a cui non si riesce mai a mettere mano. Il messaggio è stato dato da Bonanni in termini forti e chiari: il governo apra a settembre un confronto con le parti sociali finalizzato a ridare spazio e risorse per una valorizzazione del lavoro pubblico. Se resta solo una cieca politica di penalizzazione, condita da altri annunci di taglio, non potrà non esserci una forte reazione del sindacato, in termini di mobilitazione e di lotta”.

I mesi estivi sono stati anche segnati da qualche polemica su un tema, quello della valutazione,

tradizionalmente molto controverso e sul quale la CISL si è spesso distinta per un atteggiamento di attenzione e disponibilità al confronto. È cambiato qualcosa ultimamente?

“No, la CISL Scuola continua a pensare che un sistema di valutazione sia indispensabile alla nostra scuola per sostenere l'efficacia e la qualità del suo lavoro. Purtroppo veniamo da anni in cui si è fatto un uso distorto del termine, legandolo a inutili e controproducenti procedure di premio e castigo fortunatamente mai attuate. E anche in questo caso, voglio ricordarlo, è stata la nostra azione a disinnescare le ‘bombe’ disseminate da una politica scriteriata di attacco al lavoro pubblico. Ora che il nuovo regolamento ci consegna un sistema di valutazione ricondotto alla sua giusta natura di supporto alle scuole, perché siano aiutate ad assumere più consapevolezza del proprio operato e a renderlo più adeguato a reggere le difficoltà dei contesti, crediamo che la cosa giusta e urgente da fare sia ripristinare un clima di dialogo costruttivo, che valorizzi proprio il protagonismo delle scuole e di chi ci lavora. Per questo ci hanno sorpreso, e le abbiamo criticate con forza, iniziative formative estemporanee decise dal commissario Invalsi senza alcun confronto con i sindacati e con l'amministrazione. In certi momenti le questioni di metodo diventano di sostanza: se occorre superare, in tema di valutazione, una fase di scontro pregiudiziale e venato da opposti ideologismi, che non serve proprio a nessuno, allora ci si muova in modo diverso, puntando a favorire il coinvolgimento e il confronto e accantonando inutili protagonismi”.

Segretario, quali gli obiettivi prioritari di impegno della CISL Scuola nei prossimi mesi?

“Ne indicherei tre di natura ‘esterna’ e uno a carattere ‘interno’. All'esterno: sostenere politiche di valorizzazione del lavoro pubblico, e quindi anche di quello riguardante scuola e formazione, di cui anche il disagio sociale indotto dalla crisi accresce il fabbisogno. Rilanciare per la scuola un nuovo piano triennale di assunzioni, che dia continuità e coerenza al processo di stabilizzazione avviato nel 2011: in particolare, vogliamo porre la questione dei 37.000 posti di sostegno che non ha alcun senso continuare ad autorizzare solo

SOMMARIO INTERVISTA pag. 1 • FARE SINDACATO OGGI pag. 3 •
 EDITORIALE pag. 4 • SPECIALE INDICAZIONI NAZIONALI
 pag. 5 • SCUOLA SUPERIORE E MERCATO DEL LAVORO pag. 10 •
 CONCORSO DIRIGENTI SCOLASTICI pag. 12 • INVALSI pag. 13 • SCUOLA
 NON STATALE pag. 14 • CODICE DI COMPORTAMENTO pag. 15 • LA
 GRANDE CRISI ECONOMICA pag. 16 • IL NUOVO ASSETTO DEI LICEI
 pag. 19 • IL REGISTRO ELETTRONICO pag. 20 • PERSONALE ATA pag.
 21 • PERSONALE DOCENTE pag. 24 • CONGEDO BIENNALE pag. 25 •
 SPECIALE PENSIONI pag. 28 • SERVIZI CISL SCUOLA pag. 32 • PERSONALE
 SUPPLENTE pag. 34 • INFORMATIZZAZIONE E SERVIZI ON-LINE pag. 36
 • ESPERO pag. 40 • TRATTENUTA TFR pag. 41 • NORMATIVE pag. 42 •
 NOTIZIE IN BREVE pag. 45 • ORARI CONSULENZA CISL SCUOLA pag. 48

in organico di fatto. Sostenere l'azione della confederazione sul terreno dell'equità fiscale e della riduzione dei costi della politica anche attraverso necessarie riforme istituzionali. Tutto questo senza trascurare alcune partite aperte da tempo, e per le quali serve arrivare finalmente a una positiva conclusione, come quelle degli inidonei, delle assunzioni di assistenti amministrativi e tecnici, dell'accesso a pensione per le cosiddette quote 96. Sul versante interno, i prossimi mesi ci vedranno impegnati a consolidare un assetto organizzativo profondamente rinnovato a livello territoriale e

che punta a due obiettivi precisi: rafforzare la presenza e il ruolo del sindacato sui luoghi di lavoro, accrescere il livello di raccordo e integrazione anche sul piano organizzativo fra le categorie che nella Cisl rappresentano il lavoro pubblico. Su questo il congresso nazionale ha assunto decisioni precise e chiare, alle quali occorre ora dare attuazione. Puntiamo a fare della Cisl il sindacato a cui possa sempre più fare riferimento chi lavora nella scuola, non solo per la qualità dei servizi che è capace di offrire, ma per l'identità con cui si caratterizza nel panorama sindacale italiano".

APPROFONDIMENTO

FARE SINDACATO OGGI IN LOMBARDIA

di Silvio Colombini - Segretario Generale Cisl Scuola Lombardia

Segue dalla prima pagina

go di pormi nella relazione con l'altro.

Con "oggi" sono chiaramente nel tempo: né ieri né domani, ma in un "ora", in un "adesso" collegato, tuttavia, ad un passato e proiettabile in un domani. Un "oggi" che però è sempre più un "già e non ancora", che mi mette "nel mezzo" di situazioni, problemi, tra persone che hanno bisogno, che vogliono risposte "subito".

Infine, "in Lombardia" mi mette nello spazio: un "qui" che, fino a ieri, era diverso da un "là", e che oggi, invece, mettendo insieme tempi e luoghi fa sì che il contesto dato è, di fatto, una dimensione diversa dilatata e dilatabile, un "glocale" che sta sempre più contaminando e definendo comportamenti e scelte personali, ma anche lo stesso contesto territoriale e aspettative della comunità e di conseguenza azioni, attività e prassi organizzative del nostro sindacato.

Possiamo comprendere se e quanto il nostro comportamento, il nostro "essere e fare" sia ancora adeguato nello svolgere e realizzare la propria mission solo se ci sentiamo interrogati dai cambiamenti, piuttosto che dalle conseguenze della crisi economica e morale in atto.

Il nostro modello organizzativo, che fino a ieri è stato capace di reggere e di far aumentare il nostro peso dentro il settore, la partecipazione alla vita associativa, la corresponsabilità per l'esercizio della democrazia nella complessità, oggi impattano con la condizione della precarietà che penetra tutte le attività umane e sociali, costringendo tutti i soggetti che svolgono attività di natura civica e sociale a ri-educarsi per stare nella nuova situazione.

Diventa necessario un continuo **ripensamento delle nostre azioni**, una ricerca costante del senso di quanto accade e delle risposte da produrre perché una precarietà strutturale, quasi esistenziale, che è diventata la nuova normalità, non ammette e non permette soluzioni standardizzate. Lo schema del "una volta per tutte" non può più essere proposto a meno che non si vogliano ingannare ed illudere coloro che hanno riposto la loro fiducia in noi e nella nostra capacità di governo del cambiamento.

Anche il nostro sindacato è chiamato a misurarsi con questa condizione di precarietà esistenziale e delegati, operatori e dirigenti, ai diversi livelli e per le rispettive responsabilità, fanno esperienza faticosa e portatrice di sentimenti ambivalenti. **Uno scontro tra avere la capacità di cogliere il nuovo e la paura di non avere sufficiente forza e intelligenza nel fare le scelte più idonee.**

Il tempo non basta mai, ci si sente assaliti dall'ansia di dare risposte adeguate ma abbiamo grande difficoltà a fare rete interna (tra delegati, RUS, consulenti, operatori...) nonostante la consapevolezza della sua strategicità.

Se ieri la **solidarietà** tra i lavoratori, la **contrattazione** e l'idea-valore dell'**associazionismo** hanno dato risposte strategiche e intelligenti, utili ad assumere e affrontare la "società del malessere", oggi, nella "società del benessere", della vita sociale costruita sul consumo, sull'estensione smisurata del proprio ego, sulla soddisfazione di tutti i possibili desideri come forma di riconoscimento e realizzazione sociale, si rischia la spaccatura tra ciò che il sindacato cerca di realizzare al fine di migliorare le condizioni di lavoro e sociali in genere e le attese delle diverse categorie di associati. **L'aumento delle domande, dei problemi, dei disagi** che i lavoratori incontrano, moltiplica **responsabilità e competenze** da acquisire e possedere da parte di chi nelle scuole, in una sede, in un recapito, deve riuscire a essere all'altezza delle richieste poste. Saper estrarre dalle domande dei lavoratori che vivono un problema, una sofferenza il "quid" da trasferire alla struttura zonale o provinciale permette di conoscere ciò che i nostri rappresentati vivono e chiedono. Sarà sempre più necessario e importante sapere "ben ascoltare" per riuscire a "tradurre" le domande poste per dare risposte che dovranno essere tecniche ma contemporaneamente di senso, di appartenenza, di riconoscimento.

È solo attraverso la **rete** e la sua potenzialità che il sindacato può pensare di rispondere in modo adeguato e complessivo alle questioni che si pongono e che si fanno sempre più diverse e specialistiche. Una rete che oltre a contare su risorse interne alla categoria a livello locale o regionale deve essere anche pensata in modo più "rotondo", "comunicativa" e "contaminante" con

le altre categorie, con l'associazionismo professionale e con il territorio per risolvere al meglio i problemi dei propri rappresentati, per essere uno strumento e servizio a disposizione di un progetto di società e di mondo del lavoro.

L'emergere sempre più marcato e diffuso dell'individualismo e del bisogno di apparire, di sentirsi riconosciuti, all'interno di una "società del benessere" che offre illusoriamente tutto per tutti e il venir meno del senso di comunità, del rispetto delle regole e del bene comune sollecitano al nostro sindacato, al nostro modo di "essere e fare sindacato" a **ridare cittadinanza alle relazioni umane**. Servono luoghi organizzativi in cui, contrariamente a ciò che accade fuori, parlarsi, ascoltarsi e confrontarsi apertamente, porti a risentirsi persona tra le persone invece che una merce, un consumatore, una tessera. Spazi e luoghi organizzativi per realizzare **nuove forme di legami e di appartenenza**, una vera strategia organizzativa che assuma il bisogno di costante confronto come esigenza e opportunità per costruire partecipazione nel tempo della vulnerabilità e della precarietà, per affrontare temi trasversali e più sociali, meno di settore e meno incastrati nei soli e soliti nostri luoghi di lavoro.

Non volevo prescrivere ricette (ognuno ha certamente le sue!) per risolvere le difficili sfide e fatiche (di consulenza, di contrattazione, di scelte, di relazioni...) che i singoli delegati, gli operatori e i dirigenti territoriali si trovano di fronte quotidianamente.

Non volevo entrare nel merito del fare sindacato scuola in Lombardia, nelle scuole, nella relazione con l'Ufficio regionale e gli Uffici territoriali. La contrattazione di istituto piuttosto che quella regionale segnano solo una parte del vostro e del nostro lavoro; c'è tutto il resto, l'ascolto delle persone, la ricerca di soluzioni di buon senso, la voglia di sburocratizzare luoghi di lavoro che sono essenzialmente contesti di incontro... la parte più bella del nostro essere e fare sindacato. I problemi li conosciamo, anzi li incontriamo: un lavoro, quello a scuola, che impegna, che cambia, che è fatica di relazioni, d'incontri, di progettazione; un lavoro, per molti, precario, che segna i rapporti. Il contratto bloccato, professionalità che non sono riconosciute e valorizzate, l'indifferenza della società, le parole senza risultati della politica, il senso di impotenza e di spaesamento, tutto questo eppure ancora il desiderio di trovare il modo per non perdere la speranza.

Il mio voleva solo essere un aiuto a interrogare la realtà per poi, insieme, definire **linee di sviluppo, di approfondimento e di formazione** ai diversi livelli e con le persone interessate.

E così, **insieme, riprendere i fondamentali del nostro essere sindacato**, perché lavorare con/tra e per le persone richiede di saper pensare in termini di accompagnamento al cambiamento, dove il "mi prendo cura" diventa innanzitutto una vera e propria strategia, uno stile organizzativo, l'"essere", appunto, **del nostro "fare" sindacato!**

EDITORIALE

IN NOME DELLA "RESPONSABILITÀ"

di Vincenzo D'Acunzo - Segretario Generale Cisl Scuola Bergamo-Sebino Bergamasco

Segue dalla prima pagina

un nutrito programma che avrebbe dovuto contrastare la crisi e avviare, finalmente, un non più rinviabile progetto riformatore.

Programma, è bene non dimenticarlo, che ha riscosso la fiducia delle forze politiche che avevano aderito all'invito alla "Responsabilità" per il bene del nostro Paese.

A distanza di pochi mesi, quella "Responsabilità", quel Programma e quella necessità di far uscire il nostro Paese dal tunnel della crisi sembrano non costituire più la priorità delle priorità da perseguire.

E così, dopo un'estenuante estate tesa a sfogliare le margherite, ci troviamo di fronte ai problemi che speravamo potessero essere aggrediti: alto tasso di disoccupazione, famiglie sempre più povere, e una scuola che, ancora una volta abbandonata alla buona volontà delle risorse umane che si dedicano ai progetti educativi, continua a subire gli effetti perversi della Riforma Gelmini e il blocco degli scatti e del contratto.

Stiamo toccando, qualora non lo avessimo già toccato, il fondo della "irresponsabilità" anche se non abbiamo mai soffocato, né intendiamo farlo ora, la speran-

za di un rigurgito di "responsabilità": per il presente e per il futuro.

Noi abbiamo il dovere di non ammainare mai la nostra bandiera nella quale sventolano oltre ai colori dei diritti e dei doveri, quelli degli ideali da perseguire e, tra questi, quello di una scuola rinnovata in cui le risorse umane possano vedere riconosciuti la propria funzione sociale, il relativo prestigio e la conseguente opportuna remunerazione.

La CISL e la CISL SCUOLA di Bergamo si adopereranno con forza per tradurre in atto questo "dovere", perseguendo il nuovo Progetto Organizzativo deliberato dal Congresso: progetto che individua nel "Territorio" il luogo centrale in cui articolare la propria presenza sindacale, in modo da dialogare con le altre forze sociali e istituzionali per far sì che i bisogni avanzati dalla categoria possano trovare risposte sempre più adeguate alle attese.

In tal modo si potranno aprire spazi decisivi di dialogo attraverso una fitta rete di relazioni sociali e dare vita e visibilità ai valori fondanti del cambiamento, della solidarietà e di futuro in cui l'istruzione possa essere vissuta come risorsa centrale per lo sviluppo economico e culturale di tutto il Paese.

LE INDICAZIONI NAZIONALI PER IL CURRICOLO: ATTO FINALE (PER IL MIUR) E NUOVO INIZIO (PER LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE)

A breve si apre un nuovo anno scolastico, fra novità e permanenze.

Assunzioni a tempo indeterminato, forse meno del previsto, ma comunque costanti negli ultimi anni, ingresso in molte regioni d'Italia di nuovi dirigenti scolastici, con eclatanti eccezioni, fra le quali spicca la dolorosa peculiarità della Lombardia, e ancora, istituzioni neo formatesi a seguito del dimensionamento in molte parti d'Italia e istituzioni che avranno un capo di istituto in reggenza.

Ci sarebbe da chiedersi il perché di un incipit di siffatta natura in un articolo che si occupa del cuore dell'attività della scuola, cioè la definizione del curricolo e l'emanazione, a distanza di ben più di dieci anni dal Decreto sull'autonomia scolastica, delle Indicazioni Nazionali per il curricolo della scuola del primo ciclo; prima di entrare nel merito della questione, chi scrive, essendo dirigenti scolastici, vuole ribadire con forza che tale ruolo ha il dovere di coniugare gli aspetti organizzativi, la definizione delle procedure amministrative ed in sostanza il buon governo della cosa pubblica con questa totale centralità dell'offerta didattica.

Senza una scuola di qualità, senza una *buona scuola*, tutto il resto è inutile.

E' necessario infatti che in ogni organizzazione scolastica ogni atto, ogni procedura, sia finalizzato al miglioramento continuo dell'offerta formativa, elemento essenziale affinché ogni singolo studente venga accompagnato nel migliore dei modi a svolgere un ruolo attivo e fecondo nella Società.

Il presente contributo, che potrà tracciare solo alcune linee di lettura delle Indicazioni e indicare a partire da queste alcune piste di lavoro, è rivolto a dirigenti, docenti ed operatori tutti della scuola che ritengano centrale assumere in ogni decisione che riguardi la scuola una prospettiva pedagogica.

Last but not least, è necessario ritrovare proprio in questo anno scolastico, il primo dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del testo definitivo, nuovo slancio ed un rinnovato interesse perché la dovuta assunzione delle Indicazioni come documento ufficiale e prescrittivo non sia vissuta come adempimento, e stancamente relegata ad un mero lifting del documento "curricolo di istituto" da svolgersi entro settembre, ove non già realizzato, per poi essere dimenticato.

L'iter che ha portato alla pubblicazione del testo definitivo è stato lungo, ma ora più che mai si rende necessario non abdicare alla piena responsabilità e titolarità delle istituzioni scolastiche, chiamate a contestualizzare questo documento "aperto", chiamate a definire e ridefinire alla luce di esso le proprie scelte.

Di seguito pertanto si riportano alcuni elementi di analisi con l'auspicio che possano aiutare le scuole ad impostare la propria riflessione, almeno di impianto, relativamente alla struttura del curricolo.

Non è possibile in queste poche righe affrontare inve-

ce il vero cuore della rielaborazione, e cioè una diversa impostazione dell'azione didattica quotidiana, una strutturazione di esperienze di apprendimento tali da consentire realmente lo sviluppo delle competenze e l'acquisizione di una matura cittadinanza da parte degli alunni.

Tale prospettiva deve però rimanere sullo sfondo come compito unico da affidarsi ai colleghi docenti, guidati in questo dal dirigente, dallo staff, dalle commissioni di lavoro, ruoli tutti che acquistano forza ed autorevolezza vera nella misura in cui sono capaci di coordinarsi nel rispetto delle competenze di ciascuno, intorno ad una comune obiettivo.

L'iter di pubblicazione

La prima versione delle "Indicazioni per il curricolo per le scuole dell'infanzia e per il primo ciclo di istruzione" risale al 31 luglio 2007, a pochi giorni dalla pubblicazione di un altro importante decreto, quello sull'obbligo scolastico che conteneva la declinazione delle competenze in uscita (D.M.139/07).

Le Indicazioni per il curricolo venivano quindi a sostituire nella fase sperimentale le Indicazioni nazionali per i piani di studio personalizzati del 2004, assunto illo tempore in modo transitorio; il documento nasceva però non allineato con quello relativo all'obbligo di istruzione, e rimanevano da definire aspetti rilevanti inerenti le competenze da certificare e le modalità per tale certificazione.

La successiva rideterminazione dell'ordinamento della scuola dell'obbligo, con decreto 89/2009, veniva a chiedere alle scuole di applicare in via sperimentale per un triennio a partire dall'anno scolastico 2009/2010 le Indicazioni del 2004 *così come aggiornate* da quelle del 2007, lasciando le scuole nella difficoltà, oggettiva, di coordinare testi la cui impostazione di fondo risultava palesemente distante, senza parallelamente uno scenario coordinato e coerente che sostenesse la riflessione in ambito metodologico.

La fase sperimentale è durata, effettivamente, tre anni. Nella seconda metà dell'anno scolastico 2010/2011 è infatti partito un sondaggio sull'applicazione delle Indicazioni per il curricolo, e successivamente, emanata la Bozza del testo definitivo, è stata aperta una consultazione i cui esiti sono stati resi pubblici con circolare 5559 del 5 settembre 2012.

Il testo quindi presentato il 26 novembre 2012 e pubblicato in GU n° 30 del 5/02/13 nasce da questo iter di revisione, e, pur mantenendo l'impostazione di quello del 2007, presenta anche sostanziali elementi di novità ed alcuni pregi.

Tra questi, certamente una maggior chiarezza nell'impianto complessivo, un'attenzione maggiore dedicata ad alcuni ambiti pedagogici ed alla scuola dell'infanzia, ma soprattutto l'aver colmato gli snodi a suo tempo rimasti invece scoperti, e cioè i raccordi tra ciò che compete a li-

vello centrale, e ciò che è da attribuirsi alle singole istituzioni, tra l'acquisizione delle competenze di base, la loro certificazione e lo sviluppo delle competenze chiave definite a livello europeo.

Per quanto siano ancora da definirsi alcuni passaggi – uno per tutti la definizione nazionale dei modelli di certificazione- è da apprezzarsi l'aver inquadrato tutti gli aspetti in un'unica cornice, l'aver definito i confini e le competenze, dando così alle scuole un unico documento di sintesi che assuma in sé i necessari ed opportuni rimandi di competenza.

La consultazione

L'analisi degli esiti della consultazione consente alcune riflessioni in merito all'impatto che il testo ha avuto sulle scuole.

10.000 istituti scolastici hanno risposto alla consultazione: nel 48% dei casi ha risposto il dirigente insieme allo staff, nel 29,3% docenti incaricati dal collegio docenti e solo nel 21% gruppi informali di docenti. Non è possibile scorporare l'interesse diretto del dirigente rispetto allo staff; ciò nonostante, nella stragrande maggioranza dei casi la consultazione ha visto partecipi strutture definite ed organizzate, cioè lo staff e le commissioni di lavoro. Sarebbe interessante verificare in che misura le impressioni che tali gruppi (staff o docenti) hanno dato alla consultazione sono state preventivamente o successivamente espresse in sede collegiale.

Scorrendo poi le risposte fornite alle varie questioni, e limitatamente a quelle relative al documento nel suo complesso, e non quindi a quanto attiene alle singole discipline o campi di esperienza, emergono alcuni elementi interessanti che si ritiene utile dettagliare nella presentazione delle parti del testo.

La struttura del testo

Il documento è costituito da 5 sezioni, una in più rispetto al precedente testo:

- Cultura, scuola, persona
- Finalità generali
- L'organizzazione del curriculum
- La scuola dell'infanzia
- La scuola del primo ciclo

Cultura scuola persona

Questa è la sezione che meno ha risentito delle modifiche al testo; rimane sostanzialmente la stessa, confermando la necessità di inserire l'agire della scuola in uno scenario sociale complesso ove è difficile stabilire confini, ruoli, responsabilità al di fuori di connessioni, reti e condivisione di significati.

Il testo si presta facilmente ad un'analisi di tipo logico, basata sul sillogismo classico se... allora...

I molteplici e multiformi livelli di complessità della società, la stratificazione ed addensazione del dato culturale rendono necessario un profondo ripensamento dei ruoli educativi e, tecnicamente, dei modi con cui strutturano le attività scolastiche.

Per quanto questo testo sia stato accolto e analizzato dalle scuole, non pare inutile risottolinearne l'importanza come elemento di cornice e di senso di tutto quanto il documento.

Finalità generali

Sezione nuova, assente nel testo precedente, è costituita da due sottoarticolazioni: Scuola, Costituzione, Europa e Profilo dello studente; si tratta di un'importante aggiunta, che colma gli snodi di cui sopra si argomentava.

Nel primo paragrafo infatti si definisce la finalità generale della scuola nello sviluppo armonico ed integrale della persona, recuperando anche nelle diciture la prospettiva delineata dal documento del 2004.

Importante però l'inquadramento dello sviluppo del singolo/persona all'interno dei principi della Costituzione e della cultura europea, così come il richiamo alla promozione della conoscenza nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità. Si inquadra cioè il compito principale delle scuole all'interno di un disegno generale più ampio che ha come sfondo la Costituzione, come via le prescrizioni nazionali e come mezzo le scelte delle singole istituzioni, che quindi sono chiamate ad agire un ruolo terminale e puntuale all'interno di un sistema che è e deve rimanere nazionale.

Riteniamo che questa chiarificazione sia per le scuole fondamentale, e che essa non pregiudichi l'autonomia delle istituzioni scolastiche nella misura in cui esse saranno capaci di far proprie le indicazioni concretizzandole nel proprio contesto.

Il testo risponde inoltre alla necessità di raccordare precisamente il ruolo che assumono i documenti nazionali, quelli europei e i curricoli delle singole istituzioni, in questo ottemperando precisamente a quanto definito nel decreto dell'autonomia scolastica, che definiva i livelli di competenza fra Stato e singole autonomie.

Si legge infatti: *lo Stato stabilisce le norme generali cui devono attenersi tutte le scuole, siano esse statali o paritarie. Tali norme comprendono: la fissazione degli obiettivi generali del processo formativo e degli obiettivi specifici di apprendimento relativi alle competenze degli studenti; le discipline di insegnamento e gli orari obbligatori; gli standard relativi alla qualità del servizio; i sistemi di valutazione e controllo del servizio stesso.*

Con le Indicazioni nazionali s'intendono fissare gli obiettivi generali, gli obiettivi di apprendimento e i relativi traguardi per lo sviluppo delle competenze dei bambini e ragazzi per ciascuna disciplina o campo di esperienza.

Oltre a ciò, in questo paragrafo di testo che definisce la finalità generale dell'istruzione viene richiamata la necessità di coinvolgimento attivo di studenti e famiglie; urge ormai da tempo una riorganizzazione degli organi collegiali, che possa tenere il passo con i tempi e ipotizzare forme nuove per un dialogo che ha confini ora mutati. Pur essendo ciò vero, è importante che le scuole esplorino possibilità e modi diversi di coinvolgimento degli studenti, anche dalle prime esperienze di condivisione di attività e progetti, e soprattutto delle famiglie, coinvolgimento che non sia un mero sterile sostegno ad attività pensate e progettate da altri.

Il ruolo delle famiglie e dei bambini, in questo caso citati ed assunti come cardine ed elemento vitale e centrale di ogni confronto, nella sezione dedicata alla scuola dell'infanzia è fondamentale, come dimostra la forte scelta di dedicare i primi paragrafi del testo proprio ad

essi, "lasciando" i docenti come terzo elemento forte di contestualizzazione educativa.

Tornando alla stesura del testo delle finalità generali, compaiono paragrafi essenziali che descrivono il rapporto fra le Indicazioni nazionali, l'autonomia delle scuole e lo sviluppo delle competenze. Risulta inoltre opportuna ed utile la scelta di riportare in nota la definizione delle Competenze chiave enunciate con la Raccomandazione europea del 2006, competenza da assumere da parte delle scuole come "*orizzonte di riferimento cui tendere*".

Il profilo dello studente, che segue e chiude la sezione, descrive le competenze che sia ipotizzabile raggiungere al termine del primo ciclo di istruzione, fornendo quindi alle scuole il chiaro riferimento di ciò che è presumibile ottenere entro i 14 anni in attesa che si sviluppino a pieno le competenze chiave di cittadinanza di cui sopra, e costituisce anche il riferimento per la certificazione delle competenze, come sarà esplicitato nella sezione relativa alla valutazione.

Relativamente al profilo dello studente è inserito nella sezione della Scuola dell'infanzia un paragrafo che descrive la possibile maturazione di un bambino nel passaggio fra la scuola dell'infanzia ed il primo ciclo; è una scelta importante, considerata l'estrema fluidità e diversità personale nello sviluppo individuale, ma utile alle scuole come punto di riferimento per la progettazione complessiva delle attività.

Dalla consultazione alle scuole si evince che le scelte sopra menzionate, e cioè definizione del profilo dello studente (e del bambino al termine della scuola dell'infanzia), l'impianto complessivo del testo, la chiarificazione sul raccordo fra autonomia della scuola e riferimenti programmatici sono stati fortemente graditi dalle scuole che hanno espresso percentuali di condivisione superiori al 75%.

L'organizzazione del curriculum

Il capitolo, già presente nel testo del 2007, ha subito alcune aggiunte ed integrazioni rilevanti.

Viene innanzitutto ribadito con il primo paragrafo il ruolo che ogni istituzione, ed ogni docente in essa, do-

vrà assumere per la concretizzazione delle Indicazioni; in tale scenario, espressioni come "la costruzione del curriculum è il processo attraverso cui si sviluppano la ricerca ed innovazione" e "i docenti individuano le esperienze di apprendimento più efficaci" rendono atto della necessità per le scuole di rivedere non tanto il cosa attiene alla didattica, ma il come essa venga pensata e posta in essere.

Viene poi presentata e motivata la scelta di non aggregare le discipline in aree, lasciando alle scuole, nel rispetto dell'autonomia organizzativa e didattica, il compito di farlo. Questo è un aspetto che, seguendo gli esiti della consultazione, lascia le scuole meno soddisfatte, con un espresso bisogno (circa il 34%) di avere indicazioni più chiare. Va sottolineata però per onestà intellettuale, la necessità richiamata dal testo stesso che le scuole strutturino percorsi formativi, e che la formazione dei docenti sia una priorità strategica anche a livello nazionale.

Completamente nuovo il paragrafo riferito all'unitarietà e continuità del curriculum, utile in un mutato quadro di assetto delle istituzioni ormai verticalizzate nella maggioranza dei casi; importante in questa prospettiva anche la dichiarata prescrittività dei traguardi delle competenze.

Vengono quindi forniti in più punti alle scuole i punti di riferimento entro cui agire la propria autonomia: i livelli europei, il rispetto del dettato costituzionale, i traguardi di sviluppo delle competenze, la verticalizzazione dei percorsi.

Chiarificazione ed esplicitazioni utili si trovano anche nel paragrafo riferito alla valutazione, con espresso richiamo al tema dell'autovalutazione delle scuole e un significativo passaggio che unisce i due aspetti della valutazione come assi portanti il miglioramento effettivo del sistema di istruzione. A seguire, il breve paragrafo sulla certificazione delle competenze chiarisce gli elementi che saranno, appunto, oggetto di certificazione, lasciando però ancora in sospeso la questione sui modelli, non ancora definiti a livello nazionale.

Ne deriva chiaramente un'indicazione data alle scuole autonome di inserire l'analisi e i processi valutativi nel processo generale di miglioramento dell'offerta formativa e della scuola nel suo complesso.

I paragrafi sono tanto pregnanti da aver suscitato (visti i risultati della consultazione) una reazione diversificata da parte delle scuole, complessivamente soddisfatte della chiarificazione (60%) ma anche in attesa di delucidazioni (il 28,5% richiederebbe una maggiore estensione ed un maggiore dettaglio dei testi).

Chiudono la sezione due paragrafi che in qualche modo riprendono e concretizzano alcune questioni di fondo poste dal documento iniziale cultura scuola persona: si tratta del paragrafo "una scuola di tutti e di ciascuno" e quello dedicato alla comunità educativa e professionale.

Il primo richiama la tradizione inclusiva della scuola italiana, dichiarando un valore irrinunciabile l'accoglienza delle diversità.

Si tratta di un'enunciazione che le scuole hanno fatto propria da anni, forti della capacità di accogliere ogni

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

Direttore responsabile: **Renato Capelli**
Direttore: **Elisabetta Possessi**

Redazione:
Alessandro Moretti, Beatrice Simonetti, Vincenzo D'Acunzo,
Silvana Milione, Rosaria Mari, Imerio Chiappa, Laura Ferretti
Flavia Valetti, Vanni Stroppa, Roberto Pagnotta

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

Numero chiuso in tipografia il 18.12.2012

forma di diversità, e chiamate ora a concretizzare tali azioni ottemperando a quanto delineato dalle Linee guida nazionali (che siano riferite agli alunni con cittadinanza non italiana - 2007, agli alunni disabili - 2009, o agli alunni con bisogni educativi speciali - 2011) che possono utilmente costituire un punto di riferimento per le autonome deliberazioni delle scuole.

L'ultimo paragrafo richiama la necessità ineludibile di un'attività di studio, di ricerca, di formazione da parte degli operatori scolastici e di tutta la comunità professionale; richiamo interessante che può essere positivamente colto nel nuovo scenario e in un sistema di rapporti centro/periferia che non può vedere replicare forme vecchie di sostegno centralizzato all'operato delle scuole.

Le comunità scolastiche, si dice, rappresentano un presidio per la vita democratica e civile. Ad esse, il testo nel suo complesso attribuisce compiti rilevanti di rielaborazione culturale, di strutturazione del curricolo, di studio e ricerca richiamandone l'autonomia.

Spetta alle scuole trovare forme di associazione, di rete e di accordo che possano promuovere questo processo nel migliore dei modi. Spetta allo Stato, di fatto, valorizzare e sostenere concretamente tali forme di comunità professionali perché esse possano compiere quanto loro dovuto.

La scuola dell'infanzia - La scuola del primo ciclo

La parte iniziale del testo delle Indicazioni ora analizzata è la base per un'attenta e proficua lettura della realtà

specifiche delle scuole dell'infanzia, della primaria e della secondaria di primo grado.

Le sezioni specifiche contengono **invece** premesse e introduzioni che risultano una valida guida nella rielaborazione del lavoro d'aula.

Perché di questo si tratta.

Rivedere, rivitalizzare, rielaborare il lavoro d'aula, riprogettare una scuola del fare, del sapere costruito intorno a esperienze ed occasioni di riflessione sono i veri compiti che la scuola, le scuole con i propri insegnanti, hanno di fronte.

Se, chiusa la porta dell'aula alle spalle, non sarà cambiato niente del proprio fare quotidiano, allora, non vi sarà miglioramento per la scuola, ed anzi, l'esperienza scolastica risulterà per tutti, alunni, famiglie e docenti, fonte di fatica e frustrazione.

Rivedere l'agire quotidiano, studiare forme nuove di organizzazione delle attività, dei gruppi degli alunni, è l'unica strada da percorrere, ed implica un serio percorso di studio, di sperimentazione, di ideazione coraggiosa.

Solo le scuole lo possono fare, solo a loro spetta.

Un augurio di buon anno quindi ai docenti, ai dirigenti, che si impegneranno in questo compito con passione educativa, serietà professionale e fiducia nelle generazioni che accompagnano alla vita adulta.

Imerio Chiappa - Laura Ferretti

Attivo il sito istituzionale dedicato alle nuove Indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'istruzione

Il sito, www.indicazioninazionali.it, permette la consultazione ed il download dei documenti ufficiali, di risorse didattiche e di materiali utili alla progettazione curricolare.



INDICAZIONI NAZIONALI: LE FINALITÀ SPECIFICHE DELLA SCUOLA PRIMARIA

La progettazione curricolare, dimensione fondante del POF insieme alla dimensione educativa e organizzativa, muove necessariamente dalla conoscenza delle finalità specifiche della scuola e dei profili di competenza ad esse orientati.

Il dirigente scolastico, garante del successo formativo degli alunni, svolge una importante azione di stimolo alla riflessione professionale sui traguardi da garantire a ciascun alunno, unico per caratteristiche personali, stili, saperi spontanei, alfabeti valoriali e sollecitazioni culturali, prerequisiti di ingresso... per la costruzione di un curricolo di scuola aderente ai bisogni educativi differenti e speciali degli alunni, alle attese delle famiglie e del territorio, alle istanze nazionali e sovranazionali.

La scuola primaria appartiene alla scuola del I ciclo, insieme alla scuola secondaria di I grado, con la quale condivide **le finalità di "alfabetizzazione culturale" e di "alfabetizzazione sociale" che includono l'"alfabetizzazione strumentale" e i traguardi per lo sviluppo di "competenze culturali di base"**.

Le sue finalità specifiche, alle quali sono orientati i traguardi di competenza disciplinare, come si legge nel testo, sono:

- l'acquisizione degli apprendimenti di base e dei saperi irrinunciabili
- lo sviluppo delle dimensioni cognitive, affettive, sociali
- l'esercizio dei differenti stili cognitivi

La prima finalità riguarda i saperi certi, gli alfabeti fondamentali, che questa scuola deve garantire a tutti i suoi alunni, in particolare a quelli che, a causa di particolari fattori personali, sociali, culturali, presentano bisogni educativi speciali e sono potenzialmente a rischio di insuccesso.

Saper ascoltare, saper comunicare, saper leggere, saper osservare, saper analizzare, saper riportare a sintesi, saper comprendere, saper scrivere, saper operare con i numeri e nello spazio, saper risolvere problemi... costituiscono strumenti cognitivi essenziali, che non possono mancare nella "cassetta degli attrezzi" di ciascun alunno. Questa finalità evoca l'idea di **una scuola equa**,

capace di adeguare percorsi, stimoli e opportunità ai ritmi, ai tempi, alle possibilità individuali, una scuola ricca di possibilità, che utilizza in modo significativo gli spazi di autonomia e di flessibilità riconosciuti, a livello collegiale e a livello di singole professionalità.

La seconda finalità richiama la coerenza educativa, la continuità di percorso e la progressione curricolare, ma anche la necessaria discontinuità di approcci e di situazioni di apprendimento, di linguaggi e di modalità, che i mutamenti nello sviluppo psicologico e le nuove possibilità cognitive, affettive, sociali dell'età 6-11 anni, rendono necessari. Riprendere i nodi e le maglie del percorso precedente, le dimensioni e i traguardi raggiunti al termine della scuola dell'infanzia, per svilupparli verso forme di operatività e di rappresentazione progressivamente più complesse e meno legate alla concretezza e all'esperienza diretta.

La terza finalità valorizza le differenze individuali negli stili cognitivi, che, come ha dimostrato la ricerca, caratterizzano gli stili di apprendimento e devono, perciò, poter trovare corrispondenze e coerenze negli stili

di insegnamento adottati dal docente nel "fare lezione", ossia in tutti i momenti didattici: dalla presentazione del compito, alla scelta degli stimoli e dei mediatori, all'organizzazione di ambienti di apprendimento ricchi di possibilità cognitive, alla proposta di attività coinvolgenti e di esperienze significative.

Valorizzare gli stili cognitivi a scuola, significa riconoscere e considerare le differenze individuali esistenti all'interno del gruppo di apprendimento, nella percezione degli stimoli (stile globale-stile analitico), nei processi attentivi (stile campo dipendente-stile campo-indipendente), nella classificazione e formulazione di ipotesi (stile sistematico-stile intuitivo-stile riflessivo-stile impulsivo), nella rappresentazione e organizzazione delle conoscenze (stile verbale-stile visuale) nelle modalità di pensiero (stile convergente-stile divergente), che richiedono di essere compensate e potenziate, facendo leva sulle strategie di apprendimento e, nello specifico del contesto scolastico, sulle modalità conoscitive, sulle tecniche di ricerca e di problem solving offerte dai diversi ambiti disciplinari.

LE INDICAZIONI NAZIONALI PER IL CURRICOLO DELLA SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO

La scuola secondaria di I grado condivide con la scuola primaria le finalità specifiche di "alfabetizzazione culturale" e di "alfabetizzazione sociale", che includono l'"alfabetizzazione strumentale", fondamentali per il percorso scolastico successivo e per continuare ad apprendere per tutta la vita.

Si tratta di **finalità determinanti per l'inclusione sociale**, il cui raggiungimento impone azioni costanti e sistematiche di decondizionamento, di compensazione e di rimozione degli ostacoli, di diversa natura, che causano rallentamenti, ritardi, ripetenze, dispersione, abbandono.

Una scuola secondaria di primo grado attenta a garantire il successo formativo di tutti i suoi alunni è una scuola che sceglie modelli didattici e organizzativi flessibili, per progettare e realizzare interventi coerenti con bisogni educativi differenti, e che **abbandona definitivamente certi approcci trasmissivi, ancora troppo centrati sul prodotto-quantità di contenuti da trasferire ad alunni-fruitori passivi**, per concentrarsi sui processi-qualità delle azioni cognitive e delle relazioni affettive e sociali, esperite in contesti dinamici, attivi e collaborativi.

Alla scuola secondaria di I grado si chiede di trasformarsi in un "laboratorio", cioè in un contesto stimolante e motivante, in cui **gli alunni** fanno ricerca, sperimentano, riflettono, condividono, costruiscono nuove conoscenze e **i docenti** progettano e organizzano ambienti di apprendimento ricchi di stimoli e opportunità di sviluppo del potenziale individuale.

Le leve metodologiche da privilegiare in classe sono indicate dalle stesse Indicazioni e riguardano:

- la **valorizzazione dell'esperienza e delle conoscenze degli alunni** per ancorarvi i contenuti;
- il ricorso a **metodologie individualizzate** per rafforzare

punti deboli e personalizzate per valorizzare punti di forza;

- la promozione degli apprendimenti in **contesti di problem solving, ricerca, esplorazione e scoperta**;
- l'incoraggiamento dell'**apprendimento collaborativo** (aiuto reciproco, apprendimento cooperativo, apprendimento fra pari) per facilitare azioni di scaffolding cognitivo e sociale, nelle interazioni con i pari più esperti e con il docente;
- la promozione della consapevolezza sui modi di apprendere individuali, per **sviluppare capacità di autovalutazione** e miglioramento, consapevolezza, autonomia di studio;
- la realizzazione di **attività didattiche nella forma del laboratorio** per incoraggiare la ricerca e la progettualità.

La sfida più importante è diretta proprio ai docenti, ai quali viene chiesto di eliminare due rischi possibili nella realizzazione degli itinerari progettati: il rischio culturale della frammentarietà degli insegnamenti, con l'integrazione degli interventi e l'unitarietà dei percorsi, e il rischio didattico della impostazione trasmissiva degli approcci didattici, con l'adozione di modelli di insegnamento e di apprendimento attivi, costruttivi e cooperativi.

Per prevenire e proteggere la didattica dai rischi evidenziati, **ai docenti sono richieste competenze professionali solide** nella trasformazione didattica dei contenuti disciplinari, nell'uso di tecniche individualizzate e personalizzate, nella progettazione di situazioni di problem solving e di ricerca; nella conduzione di attività per gruppi di apprendimento, nella didattica metacognitiva, nell'organizzazione di ambienti e situazioni di apprendimento significativi.

SCUOLA SUPERIORE E MERCATO DEL LAVORO: LA PROVINCIA DI BERGAMO NON PARTE DA ZERO

Il governo, però, non può continuare a distrarsi dai decisivi investimenti per sciogliere alcuni nodi strutturali

La scuola superiore in provincia di Bergamo, come risulta da indagini e rilevazioni condotte a vario titolo, è in grado di assicurare livelli di preparazione medio-alta e possibilità di inserimento nel mercato del lavoro con livelli accettabili di competenza. I rilevanti contributi dei diversi attori istituzionali e sociali locali e delle scuole autonome, nonché il lavoro di docenti e dirigenti in molti istituti, hanno consentito alla scuola bergamasca di mantenere un adeguato livello di qualità e di interazione positiva con il contesto locale anche a fronte del progressivo venir meno delle risorse disponibili a sostegno dell'autonomia delle scuole.

L'analisi dei dati sui processi di scolarizzazione e sugli esiti scolastici e lavorativi degli studenti (vedi dati disponibili presso Cisl scuola di Bergamo per il periodo che va dagli anni 80 ad oggi) e il rapporto sulla qualità della scuola in Lombardia 2012 consentono comunque di evidenziare almeno alcuni elementi problematici che pesano negativamente sulla produttività e qualità del sistema scolastico bergamasco.

A) il permanere e l'aggravarsi, a seguito della riforma Gelmini/Tremonti, della distonia fra mercato del lavoro e scelte scolastiche delle famiglie che si orientano sempre più, specie per le utenze più deboli, verso istituti non industriali/commerciali ma verso diplomi deboli dell'area umanistico, linguistica, sociale, ecc... con possibili conseguenze future in termini di precarietà e sotto occupazione per i diplomati. Le tendenze rilevate segnalano gli effetti negativi della struttura dell'offerta (proliferare di offerte nell'area magistrale e dei nuovi li-

cei e smantellamento di fatto dell'istruzione professionale statale, specie nel settore industriale, solo in parte surrogata dai percorsi triennali regionali), di una cultura diffusa che connota l'industria e il lavoro manuale/artigianale in termini negativi, di crescenti difficoltà nei nuovi scolarizzati a conseguire competenze di base adeguate nell'area scientifico-logico-matematica. L'insieme di queste determinanti negative non è sufficientemente contrastata da una politica attiva dell'offerta e dell'orientamento condivisa a livello locale tra scuole autonome e soggetti sociali e istituzionali.

B) Il permanere di alti livelli di dispersione/selezione scolastica, sia pure in leggera contrazione negli ultimi anni, che tendono a concentrarsi in particolare nel biennio e negli indirizzi industriali e commerciali dell'istruzione tecnica e professionale e che derivano da scelte di orientamento sbagliate in ingresso, dall'assenza di un serio sistema di riorientamento nel corso del percorso scolastico, dalla impossibilità per le scuole di gestire percorsi flessibili e individualizzati vista la rigidità del sistema, il sovraffollamento crescente nelle classi e la continua riduzione dei finanziamenti per gli interventi integrativi.

C) la previsione, per i prossimi anni, di una interruzione dei processi di investimento delle famiglie in cicli medio-lunghi di istruzione visto il venir meno del canale dell'istruzione professionale di Stato e della qualifica triennale intermedia e l'assenza di un sistema efficace di formazione regionale oltre la qualifica di primo livello. Specie per le utenze socio-economicamente deboli rischia di ridursi ulteriormente la possibilità di utilizzare la scuola come veicolo di promozione sociale e professionale.

Nonostante un consistente repertorio di esperienze e buone pratiche realizzate in provincia di Bergamo sui temi dell'orientamento, dell'alternanza scuola/lavoro, dei corsi post qualifica e post diploma, della lotta alla dispersione, della promozione della scolarizzazione, ecc i risultati su questi nodi problematici sono stati parziali e sempre meno risolutivi vista la complessità delle trasformazioni socio-economiche determinate a anche a livello locale dalla globalizzazione e dalla recente crisi. Non bastano il lodevole attivismo delle singole scuole autonome, di singoli gruppi di dirigenti e docenti, di funzionari o esperti del l'ex Provveditorato o degli enti locali, le iniziative proposte e sostenute dalle associazioni datoriali, dalle singole imprese o

NASCE A BERGAMO LO SPORTELLO FAMILY CISL

Servizio dedicato al lavoro domestico e al sostegno familiare realizzato dalla CISL.

E' un supporto alle famiglie durante la scelta della badante per l'assistenza di congiunti o per la cura della casa. (Colloqui specifici, incontro domanda/offerta di lavoro, assistenza amministrativa e tutela, contratti predisposizione buste paga...)

Lo sportello è aperto da lunedì a venerdì
tel 035 324716

dalle organizzazioni sindacali.

La scuola superiore con classi sempre più affollate, orari ridotti, risorse finanziarie in calo si trova ad affrontare gli immensi problemi derivanti dalla crescente eterogeneità della popolazione scolastica (negli ultimi anni l'incremento degli iscritti alla scuola superiore è determinato da alunni stranieri) e dai problemi di tipo motivazionale e di mutamento dei paradigmi culturali che caratterizzano le nuove generazioni e si trova di fronte al dilemma: selezionare senza indicazioni per garantire opportunità di successo scolastico, promuovere senza le competenze in uscita richieste dal legislatore e dal mercato del lavoro.

E' sempre più urgente la progettazione/realizzazione di **un nuovo sistema di governance territoriale** (regione Lombardia, parti sociali, enti locali, università, enti intermedi funzionali, ecc...) che raccordi il sistema formativo con il sistema socio-economico locale con l'obiettivo esplicito di avviare a soluzione i problemi relativi alla definizione condivisa dei fabbisogni formativi e professionali.

Un sistema di reti di scuole capaci di porre al centro dell'azione didattica e organizzativa il carattere trasversale delle competenze linguistiche, l'educazione all'autoimprenditorialità, l'uso delle tecniche Ict, l'orientamento/ il diritto allo studio, il riorientamento/accompagnamento degli alunni in difficoltà in altre filiere formative per assicurare competenze e successo scolastico, promuovere la cultura della laborialità e di tutte le forme di alternanza scuola/lavoro (scuola/apprendistato, stage, rientri in formazione, ecc...), diffondere corsi post-qualifica e post-diploma e realizzare esperienze di placement.

Non partiamo da zero, tante esperienze sono già in atto nella scuola bergamasca e in molte disposizioni legislative si possono rintracciare strumenti per creare/sperimentare un sistema formativo locale che può nascere dalla convergenza programmatica e dalla mobilitazione sinergica di tante risorse finanziarie e tecnico-professionali oggi gestite in modo autoreferenziale dalle diverse istituzioni e forze socio-imprenditoriali presenti sul territorio.

Occorre innovare profondamente la politica scolastica regionale, chiamare tutti i soggetti alla creazione di un luogo di gestione/programmazione condivisa e **ridisegnare il sistema attorno a reti di scuole autonome, organizzate attorno a macroaree del sapere professionale e culturale** (commerciale, industria, terzo settore e assistenza, artigianato, arte/cultura/turismo, ecc ...) in grado di diventare:

- terminali di un sistema informativo in grado di seguire le singole "carriere" degli studenti fino alla loro collocazione professionale, con particolare attenzione alle fasi di passaggio, e di monitorare i gap tra esiti formativi e richieste del mercato del lavoro;
- co-protagonisti dei processi di assicurazione del diritto allo studio/ riconoscimento delle eccellenze, recupero motivazionale, ri orientamento e accompagnamento degli studenti in difficoltà, di progetta-

zione di attività mirate e condivise di laboratorio e di alternanza scuola/lavoro;

- con titolari di esperienze di integrazione e di raccordo tra istruzione tecnica e istruzione e formazione professionale e di corsi post-qualifica e post-diploma e di azioni di placement gestite congiuntamente con le istituzioni e le forze sociali e imprenditoriali locali.

Servono risorse, sperimentazioni, messa a sistema del repertorio delle esperienze e buone pratiche già realizzate in provincia ma serve innanzitutto uscire dall'autoreferenzialità, da una logica in cui la colpa è sempre degli altri e da una malintesa concorrenza tra scuole, forze sociali e istituzioni per costruire un sistema formativo territoriale condiviso e in grado di generare nuove speranze nei giovani e nelle famiglie bergamasche.

Serve un salto di qualità. In attesa di una verifica critica sulla Riforma Gelmini, di una inversione di tendenza che ponga fine agli enormi tagli e risparmi per tornare a reinvestire sulla scuola, della definizione costituzionale di un nuovo assetto delle autonomie locali e delle competenze in materia di istruzione e formazione è, per la Cisl Scuola, **indispensabile una mobilitazione congiunta di tutti gli attori istituzionali, sociali, economici, culturali e professionali bergamaschi per realizzare, ad invarianza legislativa e di risorse, un progetto organizzativo nuovo di rilancio della qualità e dell'efficacia della scuola superiore in provincia di Bergamo.**

La Cisl e la Cisl Scuola lanciano un appello alle altre organizzazioni sindacali confederali e a tutti gli attori sociali e istituzionali perché si realizzi un confronto operativo a Bergamo per la progettazione di quattro sperimentazioni (ad esempio area scientifico -industriale, area commerciale, area dei servizi culturali e sociali, area territorio- edilizia-logistica) utili a testare un nuovo modello collaborativo e sinergico di autonomia scolastica in grado di mobilitare risorse, realizzare economie di scala e di scopo e di ipotizzare modelli gestionali nuovi nella direzione delle fondazioni. SE NON ORA QUANDO?

SUCCESSIONI E TESTAMENTO: CHE FARE?

Il CAF CISL tramite il suo ufficio successioni si occupa dell'espletamento di tutta la pratica di successione, sia legittima che testamentaria, compresa il deposito presso le Agenzie delle Entrate competenti e la liquidazione catastale dei beni immobili.

Il servizio è rivolto ai tesserati CISL o iscrivendosi che hanno uno sconto sulle tariffe applicate.

L'ufficio successioni riceve previo appuntamento contattando i numeri di tel. 035 324210 035 324541/ 035 324215

CONCORSO DIRIGENTI SCOLASTICI IN LOMBARDIA: SI RICORREGGONO TUTTE LE PROVE!

Il Consiglio di Stato, in sede giurisdizionale (Sezione Sesta), con sentenza depositata l'11 luglio 2013 ha rigettato il ricorso del Ministero dell'Istruzione contro l'annullamento deciso dal Tar lombardo lo scorso anno del concorso a dirigente scolastico.

Devono essere ricorretti tutti gli elaborati perché la sentenza impone, indicando tutte le procedure, la "rinnovazione della procedura concorsuale", salvaguardando, ove possibile, "le fasi della procedura stessa immune dai vizi denunciati".

L'Amministrazione dovrà procedere quindi a nominare una commissione per procedere alla sostituzione delle buste... "con buste che assicurino l'assoluto rispetto del principio dell'anonimato" ed una commissione con il compito di "procedere ad una nuova valutazione degli elaborati di tutti i candidati che hanno superato la prova preselettiva".

Una lotta contro il tempo e un impegno alla responsabilità e serietà dell'Amministrazione che dovrà mettere in essere la "rinnovazione della procedura concorsuale nel rispetto delle regole indicate" dalla sentenza stessa.

Tutto da rifare dunque! Certo, perché così vien detto. Tuttavia non possiamo, richiamando anche i nostri precedenti comunicati (nazionali e regionali), fare qualche osservazione e sottolineatura.

Una sentenza che facciamo fatica a collocare rispetto a precedenti di autorevole scuola (Salomone o Pila-

to!) e che nell'immediato colpisce il funzionamento e l'organizzazione della scuola lombarda che dovrà garantire, attraverso l'istituto della reggenza (unica soluzione normativamente e contrattualmente possibile), il governo di più di 400 istituzioni scolastiche.

Una sentenza che paradossalmente disattende, essa stessa, il principio dell'anonimato se solo si considera che molti elaborati sono ormai diventati di conoscenza pubblica.

Una sentenza che, a ben vedere, è foriera di ulteriore contenzioso.

Una sentenza che fa trapelare superficialità e presappochismo di chi aveva il dovere di assicurare la regolarità delle procedure, ma che ne scarica gli effetti solo sui concorrenti.

Una sentenza che ci conferma come il reclutamento del personale affidato a procedure concorsuali elefantiche e farraginose sia sempre più esposto a contenziosi in tutte le fasi procedurali che affidano, di fatto, la scelta del personale esclusivamente alla via amministrativa, piuttosto che a quella della seria e trasparente certificazione delle competenze.

Una sentenza che volendo far salvo il fatto che chi ritiene lesa un proprio diritto ne cerchi la tutela, mette in discussione anche il risultato acquisito da altri, solo grazie alla propria preparazione e fatica.

A questo punto viene solo da dire: "Peggio la toppa dello strappo!"

CONCORSI DA RIFARE: DALLA NEGLIGENZA I DANNI DI UN INFINITO CONTENZIOSO

"Non può non preoccupare quanto sta avvenendo in questi giorni sul reclutamento dei dirigenti scolastici. Prove annullate in Abruzzo, scritti da ricorreggere in Lombardia, sono solo gli ultimi due episodi di una tornata concorsuale quanto mai tormentata. Inevitabile, e indiscutibile, che si cerchi la tutela dei propri diritti quando li si ritiene lesi: resta tuttavia difficile rimanere indifferenti al fatto che sia ormai la giustizia amministrativa, in tante occasioni, ad avere l'ultima parola sul reclutamento del personale.

Non c'è dubbio che sotto accusa vadano messe, prima di tutto, la superficialità, la leggerezza, la poca cura di cui ha dato prova chi aveva il compito di assicurare in modo diretto o con la sua vigilanza il rispetto degli essenziali requisiti di regolarità delle procedure. Se, come già detto, nessuno contesta il diritto di far valere le proprie ragioni a chi si ritiene ingiustamente escluso da una selezione, è fuor di dubbio che in molti casi si sono offerti ghiotti pretesti al contenzio-

so, anziché far di tutto per prevenirlo. Ed è pienamente giustificata, oggi, la rabbia di chi vede rimesso in discussione il frutto delle proprie fatiche, e ancor più il senso di un lavoro che sta svolgendo da mesi, sul quale non è in grado di darsi prospettive certe.

E infine, ma non certo per ordine di importanza, l'aggravarsi del disagio di tante scuole che a fatica cercano un minimo di stabilità negli assetti di governo e vengono invece ricacciate nella più totale incertezza. Difficile pensare che il contenzioso finisca con le sentenze pronunciate: fin troppo facile invece immaginare che il rifacimento, totale o parziale, delle prove concorsuali ne inneschi di nuovo, in una spirale di cui non si vede la fine e che solleva pesanti interrogativi sulla stessa credibilità e affidabilità di procedure di reclutamento così frequentemente invalidate".



Roma, 12 luglio 2013

Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

SCRIMA A INVALSI: FERMARSÌ PRIMA DI ANDARE A SBATTERE

La “scuola estiva di valutazione” programmata dall’Invalsi è un’iniziativa affrettata e inopportuna. Va ripensata, un piano strategico ampiamente condiviso è la vera priorità

Dichiarazione di Francesco Scrima, segretario generale Cisl Scuola

Ci sembra proprio una falsa partenza quella dell’Invalsi, con quella sua “*scuola estiva di valutazione*” (Vcamp) di cui facciamo fatica a capire senso e soprattutto opportunità in questo momento.

Su una materia così delicata **il pensiero della Cisl Scuola è da sempre molto chiaro: abbiamo ribadito solo pochi giorni fa quanto sia indispensabile, per noi, avviare il sistema nazionale e valorizzare il ruolo delle scuole nello sviluppo di una diffusa cultura della valutazione.**

Con altrettanta chiarezza, diciamo oggi che l’iniziativa assunta dall’Invalsi, per come è strutturata e per i tempi in cui si propone, è improvvida e intempestiva a tal punto da risultare avventata.

Nessuno discute la necessità di costruire le competenze necessarie a sostenere i processi autovalutativi e valutativi che devono interessare ogni scuola: non si può tuttavia invertire l’ordine dei passaggi da compiere, il primo dei quali è **definire un piano strategico condiviso in cui siano chiariti obiettivi, modali-**

tà, ruoli e risorse da mettere in campo. Un piano al quale dovrebbe fare riferimento, peraltro, anche la direttiva del ministro prevista proprio dal Regolamento come indispensabile atto di indirizzo. Dopo, e non prima, e con criteri di assoluta trasparenza, si può pensare ad azioni più specifiche, come lo può essere una selezione finalizzata a eventuali team di supporto. Né si può portare a regime una soluzione avviata in forma sperimentale prima che la stessa si sia conclusa e sia stata, a sua volta, “valutata”.

Oggi per noi - e anche questo l’abbiamo scritto pochi giorni fa - **la priorità è ristabilire un clima di dialogo costruttivo con le scuole, evitando di fornire ulteriori pretesti a chi non aspetta altro che l’occasione per gettare benzina sul fuoco di inutili polemiche.** L’Invalsi e il MIUR ci riflettano e adottino l’unica decisione che ci sembra oggi sensata: fermarsi, prima di andare a sbattere.

Roma, 16 luglio 2013

PROVE INVALSI, UN’OPPORTUNITÀ PER CRESCERE

Da qualche anno la scuola italiana è interessata a un processo di valutazione del sistema scolastico, definito a seguito dell’entrata in vigore della **Legge 53/03**, cui sono seguite le **leggi 10/2011, 11/2011 e 35/2012** e infine il **Regolamento (DPR n.80 del 28/03/2013)** pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.155 del 4/7/2013.

A partire dalla **legge 53**, e in particolare dall’**art. 3**, si assume la necessità, autorevolmente ribadita dal Quadro Bianco del 2007, che **la scuola italiana si doti di un impianto stabile e strutturato di valutazione dell’efficienza e dell’efficacia dello stesso sistema scolastico.** Le diverse direttive che si sono susseguite definiscono le finalità strategiche dell’INVALSI delineando le azioni specifiche funzionali al quadro strategico indicato (in particolare la valutazione di sistema - la valutazione delle scuole - la rilevazione degli apprendimenti degli alunni).

Con la **direttiva MIUR n° 67/2010** sono state estese alla classe 2^a della scuola secondaria di II° grado le **prove INVALSI** di italiano e matematica e dichiarata, per il quinto anno delle superiori, una ‘attenzione’ alla definizione di prove da inserire all’interno dell’Esame di Stato. Da ultimo, il Regolamento sul SNV rende strutturale l’effettuazione delle prove anche per il V° anno del secondo ciclo.

Le prove INVALSI definiscono e rilevano l’efficacia e l’efficienza del sistema scolastico: devono fornire un quadro generale del suo funzionamento e verificare lo sviluppo delle competenze degli alunni. Esse **incidono sulla va-**

lutazione del singolo alunno al termine dei cicli, quindi nella **3^a classe della scuola secondaria di primo grado**; per le altre classi invece, il loro utilizzo è finalizzato a fornire alla scuola dati generali e non per valutare le singole classi né i singoli alunni, né tantomeno i docenti o il singolo docente.

È importante rilevare il valore aggiunto rispetto alla situazione di partenza che l’attività delle singole scuole saprà promuovere. I docenti dovranno fornire alle scuole un quadro generale del livello di competenze raggiunto dai propri allievi, da rapportare - nel tempo - alle singole fasce di età e da collegare alle stesse classi negli anni successivi. Dall’analisi dei quadri di riferimento delle discipline indagate e dal confronto dei risultati del singolo istituto rispetto alla media nazionale e sovra regionale che l’INVALSI fornisce, **le scuole hanno possibilità di iniziare a raccogliere i dati utili a verificare l’efficacia della propria didattica.** Questo tipo di valutazione sembra essere la più corretta per ciò che le Istituzioni riescono a promuovere rispetto a situazioni di partenza diverse.

È importante e necessario che all’interno degli istituti scolastici si crei un gruppo di lavoro che, formandosi sull’utilizzo delle prove INVALSI e seguendone lo sviluppo negli anni, possa analizzarne i risultati ed estendere ai colleghi, attraverso il collegio docenti e i dipartimenti disciplinari, riflessioni al riguardo ed eventuali proposte.

Senza un percorso di riesame e ri-analisi dell'operato delle singole scuole, il confronto fra i dati dell'istituto e quelli nazionali sarà sterile e promuoverà una logica meramente adempitiva.

E' importante che la lettura dei dati si colleghi alla didattica, cioè a quel complesso di scelte organizzative, metodologiche e disciplinari che concretamente compongono il curricolo di istituto.

Ciò che consente lo sviluppo delle competenze non è infatti un altro modo di fare scuola. Lo sviluppo delle competenze si fonda sull'acquisizione di conoscenze e sullo sviluppo di abilità. **Di fatto le scelte metodologiche, il qui ed ora dell'organizzazione del processo di in-**

segnamento/apprendimento possono favorire lo sviluppo delle competenze.

Sarà importante collegare i dati di sviluppo delle competenze che emergono dalle indagini con la pratica quotidiana, con la strutturazione concreta e reale delle lezioni e dei percorsi di apprendimento per capire quali elementi della progettazione didattica quotidiana, affidata alla cura dei singoli docenti, hanno promosso o meno lo sviluppo delle competenze degli studenti.

(Tratto, con integrazioni, da "Dati Invalsi, leggerli per capire la nostra scuola" di Imerio Chiappa - Laura Ferretti in "Valutare per conoscere, valutare per migliorare", Quaderni di Irsef Irfed Lombardia)

SCUOLA NON STATALE: CRISI EFFETTO VERITA'

L'anno scolastico concluso ed il nuovo appena all'inizio hanno come comune denominatore il mostrare, se fosse necessario, alle Scuole non Statali (Paritarie) il vero volto della crisi economica e le sfide che porta con sé.

I lineamenti di questo volto sono dati:

- dai numeri dei Bilanci sempre più in rosso per l'assottigliarsi sempre più dei finanziamenti degli EE. LL. e dello Stato;

- dal venir meno del sostegno bancario per l'impossibilità ad onorare i crediti ricevuti;

- dall'impossibilità di aumentare i contributi a carico delle famiglie visto la precarietà del lavoro, che tocca ogni famiglia soprattutto giovane;

- dalla conseguente riduzione delle retribuzioni del personale, nella duplice veste di aumento di prestazioni a parità di retribuzione o di riduzione dell'orario di lavoro sacrificando gli interventi di qualità;

- dal manifestarsi di vere e proprie "crisi aziendali" che non hanno risparmiato questo settore, con il ricorso dal 2012 ad oggi della Cassa integrazione in Deroga per oltre una decina di scuole nella nostra provincia, nelle quali se il prossimo anno non avranno una ripartenza scatteranno i licenziamenti;

- dal ricorso, in alcuni casi, con procedure non ortodosse per la PAURA di incontrare il SINDACATO o per l'indolenza di pseudo - consulenti a mettere in atto quanto tutelerebbe le lavoratrici, di innumerevoli CONTRATTI DI SOLIDARIETA';

- dai "licenziamenti sommersi" consistenti nel non rinnovo di contratti a tempo determinato, possibilità contrattuale che interessa 1/3 dei dipendenti del settore.

In questo ultimo anno, come CISL SCUOLA, abbiamo potuto anche vedere segnali nuovi che scardinano i pregiudizi che si avevano su questo settore.

Questa crisi ha evidenziato che istituzioni consolidate con un'esperienza educativa di diversi lustri, in molti casi anche secolare, oggi hanno il "fiato corto": hanno "perso", non hanno rivitalizzato le "ragioni" del fare un certo "tipo" di scuola in quella determinata comunità per questa nostra società. Il segno più evidente di ciò è che il Progetto educativo cede alle mode del momento, ai desiderata del primo che parla e vuole imporre la sua idea a tutti i costi, senza che ci sia una proposta di confronto con il progetto educativo di quella scuola.

Essere un'istituzione scolastica generata dall'esperienza di importanti e consolidate Congregazioni religiose o laicali non è più garanzia di stabilità. Da un anno con l'altro vi sono importanti flussi di iscrizioni che compromettono la tenuta della scuola. La crisi ha accentuato queste migrazioni, soprattutto verso la scuola statale.

Abbiamo registrato l'impossibilità di scuole a sostenere deficit a sei cifre, in altri casi la scelta di scuole a non voler perdere nemmeno un euro: in entrambi i casi l'unico a perderci è il personale per il clima ricattatorio che, gioco forza, le situazioni descritte generano.

In questo contesto, il sindacato CISL, Sindacato responsabile, cioè che risponde in prima persona delle azioni che intraprende a tutela del personale che rappresenta, è sempre stato aperto a qualsiasi soluzione che possa salvaguardare l'occupazione, non rinunciando o svendendo le condizioni che fanno una scuola:

1. Chi fa una scuola sono gli alunni e gli insegnanti nella loro avventura umana di crescita, per questo educativa;

2. Spazi, risorse economiche, altri soggetti sono a supporto di questo rapporto, di questa avventura: credono in essa;

3. I termini contrattuali, le relazioni sindacali, sono le modalità condivise che danno voce con realismo alle condizioni che rispettano e valorizzano i soggetti dell'educazione;

4. L'azione sindacale a qualsiasi livello, ma in particolare nell'istituzione scolastica, è a supporto di questo rapporto.

Altre letture dell'azione sindacale sono in malafede e vogliono escludere la libertà delle persone. Per questo come CISL SCUOLA BERGAMO-SEBINO BERGAMASCO non possiamo accettare scorciatoie magari con la scusa che "c'è la crisi".

Con questa umile baldanza affrontiamo il prossimo anno scolastico certi di essere un punto di sostegno per tutte quelle situazioni problematiche che il momento determina, invitando chiunque a riprendersi quella coscienza del lavoro che solo la condivisione e il mettersi insieme possono tutelare... per questo il Sindacato da fastidio. E noi, in questo senso, non smetteremo mai di dar fastidio.

E' il segnale che siamo sulla strada giusta. Buon Anno Scolastico.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62, contenente il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Codice **entra in vigore il 19 giugno**, e contiene i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Il regolamento è stato emanato in ottemperanza a quanto prescritto all'art. 54 D.Lgs. 165/2001, nel testo novellato dalla L. 190/2012 (legge sull'anticorruzione), al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Codice è composto da 17 articoli e **si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs.n. 165/2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base al medesimo decreto.

Il **Codice all'art. 4, rubricato "Regali, compensi e altre utilità"** prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di "modico valore" e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

La norma individua la cifra di 150 euro come il limite per il "modico valore".

I regali e le altre utilità comunque ricevute fuori dai casi consentiti dall'art.4, dovranno essere messi subito a disposizione dell'amministrazione per la restituzione o la «devoluzione alle attività istituzionali».

Vietati anche i regali fra un dipendente e il superiore.

Nel rispetto del valore della trasparenza, i dipendenti pubblici devono:

a) garantire la tracciabilità dei processi decisionali adottati, attraverso un adeguato supporto documentale;

b) comunicare tempestivamente al dirigente del proprio ufficio tutti i rapporti di collaborazione retribuiti con soggetti privati effettuati negli ultimi tre anni. Devono anche precisare se con questi soggetti hanno avuto rapporti di collaborazione parenti o affini, il coniuge o il convivente. Il codice contiene una specifica sezione (art. 13) dedicata ai doveri dei dirigenti.

In particolare, ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, **i dirigenti sono tenuti a svolgere con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico e**, prima di assumere le funzioni, a comunicare partecipazioni azionarie e interessi finanziari che possano porlo in conflitto d'interesse con la sua funzione pubblica, e indicare, parenti o affini entro il secondo grado (oltre al coniuge o al convivente) le cui attività li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovranno dirigere.

Per quanto attiene la **responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice**, l'art. 16 prevede che *"la violazione dei doveri contenuti nel Codice integra comportamenti contrari ai doveri di ufficio"*.

In particolare, ferme restando le ipotesi in cui **la violazione delle disposizioni contenute nel Codice**, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, **dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente**, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata per ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio recato all'amministrazione di appartenenza. **Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.** Il Codice infine conferma la validità degli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, regolamento o dai contratti collettivi.





La crisi economica del 2008-2013 ha avuto avvio in tutto il mondo in seguito ad una crisi di natura finanziaria originatasi negli Stati Uniti. L'anno 2009 ha poi visto una crisi economica generalizzata, pesanti recessioni e vertiginosi crolli di PIL in numerosi paesi del mondo e in special modo nel mondo occidentale. Terminata la recessione nel terzo trimestre 2009, tra la fine dello stesso anno e il 2010 si è verificata una parziale ripresa economica.

Tra il 2010 e il 2011 si è conosciuto l'allargamento della crisi ai debiti sovrani e alle finanze pubbliche di molti Paesi (in larga misura gravati dalle spese affrontate nel sostegno ai sistemi bancari), soprattutto ai Paesi dell'eurozona (impossibilitati a operare manovre sul tasso di cambio o ad attuare politiche di credito espansive e di monetizzazione), che in alcuni casi hanno evitato l'insolvenza sovrana (Portogallo, Irlanda, Grecia), grazie all'erogazione di ingenti prestiti (da parte di FMI e UE), denominati "piani di salvataggio", volti a scongiurare possibili default, a prezzo però di politiche di bilancio fortemente restrittive sui conti pubblici con freno a consumi, produzione e aumenti delle imposte con conseguenze di sviluppo ulteriore della spirale recessiva. La rotta economica successivamente fu tracciata dal FMI e dall'UE che ridusse il ruolo della Sovranità interna degli stati attraverso ispirazioni politiche di natura economica liberista, riduzione della spesa pubblica, consolidamento del bilancio, privatizzazioni massicce, abolizione dell'interferenza di enti regolatori. Tali ricette neoliberiste però sono state pesantemente messe in discussione dai maggiori esponenti economici internaziona-

li, come una delle cause dell'aggravarsi dello stato di crisi all'interno dell'Eurozona.

Successivamente il messaggio della Commissione Europea all'esecutivo italiano è stato chiaro: bisogna adottare urgentemente provvedimenti che stimolassero l'economia reale, pur senza causare un deragliamento del deficit.

La crisi del debito italiano fu scatenata da tre ragioni combinate: l'alto livello del debito pubblico, in rapporto al Pil (che subì una forte crescita a partire dal 2008, in coincidenza con la crisi, dopo diversi anni di complessiva riduzione); la scarsa o assente crescita economica, con il prodotto interno lordo aumentato in termini reali solo del 4% nel decennio 2000-2010, andato poi a ridursi progressivamente; la scarsa credibilità dei governi e del sistema politico, spesso apparso privo di decisione o tardivo nell'affrontare le emergenze del paese agli occhi degli osservatori internazionali e degli investitori.

L'indebitamento estero del settore privato (soprattutto verso i Paesi centro-europei, cresciuto con l'adesione all'UEM), l'impossibilità di ricorrere alla svalutazione della moneta (proibita dagli accordi di Maastricht) per stimolare la competitività delle esportazioni, il forte deficit della bilancia commerciale, cui va aggiunto il dato dell'enorme quantità di debito pubblico pregresso, indussero molti investitori, soprattutto esteri, a nutrire sfiducia verso la capacità dell'Italia di essere solvibile, provocando un deflusso di investimenti e un ritiro improvviso dei capitali (con conseguente impennata dei tassi di interesse sui titoli di stato).

Le tensioni legate all'instabilità politica e all'approfondirsi della crisi erano attenuate, sul piano internazionale, dagli interventi monetari della Banca centrale europea e dal controllo delle politiche di spesa assunto dai vertici europei. Le stime preliminari della crescita del Pil del quarto trimestre 2011 certificavano che l'economia europea era entrata in recessione (dopo due contrazioni congiunturali consecutive). Per la Germania, il quarto trimestre 2011 mostrò segnali di crisi, mentre solo la Francia, in controtendenza rispetto agli altri grandi Paesi europei, continuava a mostrare una crescita del Pil moderatamente positiva anche nel quarto trimestre. Italia, Spagna, Portogallo e Grecia apparivano invece già in recessione, come anche Belgio e Olanda. L'Italia presentò il dato peggiore di tutti i paesi, fatta esclusione della Grecia, destinata assieme al Portogallo ad essere fanalino del continente.

I rischi per l'economia mondiale, pur rimanendo alti, si attenuarono a seguito dell'accordo raggiunto negli Stati Uniti per evitare il "burrone fiscale", dell'allentamento delle tensioni finanziarie nell'area dell'euro e del miglioramento delle prospettive nei paesi emergenti. Nella seconda metà del 2012 la dinamica dell'economia globale rimase debole e le stime di crescita del commercio internazionale erano riviste al ribasso. Nell'area dell'euro l'attività economica continuò a perdere vigore nell'ultimo trimestre del 2012. Le conseguenze delle tensioni finanziarie su alcuni Paesi dell'area (Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Irlanda) e gli effetti del consolidamento dei bilanci pubblici si ripercuotevano sulle economie ritenute più solide (Germania e Francia), pur riducendosi i rendimenti dei titoli di stato nei Paesi maggiormente interessati dalle tensioni (ma mantenendosi elevati i

divari nei tassi bancari attivi). A questi sviluppi favorevoli contribuivano, seppure in minima misura, gli effetti dell'annuncio, in estate, del piano da parte della BCE e la decisione dell'Eurogruppo in novembre di rinnovare i prestiti alla Grecia. Complessivamente si registrava una disparità della ripresa tra alcuni Paesi occidentali, in particolare Regno Unito, Stati Uniti e Giappone, e l'area euro la cui la crescita invece mostrava un tasso negativo: in Francia e Germania la produzione industriale declinava, mentre nei Paesi dell'Europa meridionale si evidenziavano pesanti segnali di stagnazione. La riduzione dell'inflazione (a dicembre al 2,2%) e la decelerazione dei prezzi al consumo (a causa della debolezza della domanda e delle minori pressioni dal lato dei costi) evidenziava l'aggravarsi della condizione di deflazione e recessione, non attenuate neppure da un sostegno della maggiore erogazione del credito bancario, che appariva viepiù in contrazione.

L'inizio del 2013 ha portato a sette i trimestri consecutivi di decrescita del prodotto interno: dal giugno 2011 l'economia italiana non ha mai visto un segno più. Una recessione così lunga e profonda non si vedeva dal primo trimestre del 1990, anno di partenza delle serie storiche comparabili Istat.

A metà maggio la **Commissione Ue** ha reso note le previsioni di primavera sulla dinamiche dell'economia italiana. **La notizia positiva è che l'equilibrio di bilancio per il 2013 non necessitava di manovre correttive:** quest'anno il disavanzo rimarrà entro parametri contabili virtuosi. **Uno dei rarissimi casi nell'Eurozona.**

Le cose andranno però un pò meglio nel 2014, quando la nostra economia potrebbe crescere dello 0,7%, con un miglioramento delle stime pari allo 0,2%.

RISORSE ALLE SCUOLE: FIRMATA L'INTESA SULLE ECONOMIE MOF 2011/2012

Il 20 giugno u.s. si è concluso con la firma di un'intesa, sottoscritta da FLC CGIL- CISL SCUOLA- UIL SCUOLA- SNALS CONFSAI-GILDA UNAMS, il lungo e tormentato confronto sulle economie MOF DELL'A.S 2011/2012, che ha consentito di individuare una quota di risorse da destinare alle scuole, ad integrazione di quelle già assegnate, per un ammontare complessivo di quasi 44 milioni di euro.

Si tratta ora di procedere ad assegnare ai singoli istituti le risorse spettanti in applicazione dei criteri condivisi al termine di un lungo negoziato.

Una quota consistente delle disponibilità (circa 30 milioni su 44) sarà destinata, come fortemente sostenuto dalla Cisl Scuola, a incrementare la dotazione del FIS per le istituzioni scolastiche del primo ciclo, le quali ovviamente potranno beneficiare anche delle quote loro spettanti rispetto alle altre voci di ripartizione.

L'intesa ha anche ribadito che la destinazione di tutte le eventuali economie del salario accessorio assegnato alle istituzioni scolastiche viene definita in sede di contrattazione integrativa di istituto.

La Cisl Scuola, in precedenti incontri aveva anticipato i propri orientamenti per la definizione dei criteri di assegnazione delle risorse: una parte per soddisfare gli impegni per attività legate al bilinguismo/trilinguismo, per indennità di lavoro notturno e festivo di convitti ed educandati e per la indennità di direzione del sostituto del DSGA; l'altra parte, la più consistente, da assegnare alle istituzioni scolastiche del primo ciclo di istruzione sulla base degli addetti in organico di diritto.

VALIDITÀ DELL'ANNO SCOLASTICO NELLA SCUOLA SECONDARIA

Nella scuola secondaria di I e II grado la validità dell'anno scolastico è legata alle assenze e al superamento del monte ore annuale delle lezioni, che consiste nell'orario complessivo di tutte le discipline.

Richiamiamo di seguito gli aspetti più significativi da considerare sul piano tecnico-procedurale, attraverso i principali passaggi regolamentari e attuativi. Rinviamo alla comunità professionale scolastica le questioni di merito, riguardanti le azioni da prevedere e condividere per prevenire il fenomeno delle assenze scolastiche, talvolta sintomo di condizioni e situazioni che meritano cura e attenzione particolare da parte della scuola.

Il **Regolamento sulla valutazione n.122 del 2009**, innanzitutto, prevede che "...ai fini della validità dell'anno scolastico, compreso quello relativo all'ultimo anno di corso, per procedere alla valutazione finale di ciascuno studente, è richiesta la frequenza di almeno tre quarti dell'orario annuale personalizzato".

La **C.M. n. 20 del 2011** definisce nel dettaglio le procedure e azioni da attuare nel corso dell'anno scolastico, all'inizio, durante e al termine delle lezioni.

All'inizio dell'anno scolastico:

1 - Il collegio dei docenti definisce i criteri generali e le fattispecie che legittimano la deroga al limite minimo di presenza, per casi eccezionali, certi e documentati.

2 - Il dirigente scolastico comunica ad ogni studente e alla sua famiglia il relativo orario annuale personalizzato e il limite minimo delle ore di presenza complessive da assicurare per la validità dell'anno.

3 - Lo stesso dirigente pubblica all'albo della scuola le deroghe a tale limite previste dal collegio dei docenti.

Le deroghe sono previste per assenze documentate e continuative, a condizione, comunque, che queste non

pregiudichino, a giudizio del consiglio di classe, la possibilità valutare gli alunni interessati.

Al riguardo la C.M. 20, a titolo esemplificativo e fatta salva l'autonomia degli organi collegiali, indica i seguenti casi: gravi motivi di salute adeguatamente documentati; terapie e/o cure programmate; donazioni di sangue; partecipazione ad attività sportive e agonistiche organizzate da federazioni riconosciute dal C.O.N.I.; adesione a confessioni religiose per le quali esistono specifiche intese.

Nel corso dell'anno scolastico il dirigente, secondo una periodicità definita autonomamente dalla scuola, e comunque prima degli scrutini intermedi e finali, informa ogni studente e la sua famiglia della quantità oraria di assenze accumulate.

La rilevazione delle assenze richiede, tra l'altro, un'attenta considerazione anche con riferimento alla vigilanza sull'obbligo scolastico e alle azioni di prevenzione della dispersione e dell'abbandono da adottare.

Al termine delle lezioni, in occasione degli scrutini finali, il consiglio di classe, nel rispetto dei criteri definiti dal collegio dei docenti e delle indicazioni della normativa citata, accerta i casi di alunni che hanno superato il limite massimo consentito di assenze e verifica se tali assenze, pur rientrando nelle deroghe previste dal collegio dei docenti, impediscano di procedere alla fase valutativa, con la conseguente esclusione dallo scrutinio finale e non ammissione alla classe successiva o all'esame finale di ciclo.

Al calcolo delle ore di assenze, ai fini dell'accertamento del **limite di frequenza fissato in almeno tre quarti dell'orario annuale personalizzato**, concorrono anche le ore di entrata posticipata e di uscita anticipata.

INSERIMENTO DEGLI ALUNNI CON DISABILITÀ

Solo nel 1971 (L. 118) gli alunni con disabilità hanno visto riconosciuto il proprio diritto all'inserimento scolastico, sancito poi dalla Legge 517/77, ma si è dovuto attendere la più recente **L. 104/92** per registrare il primo intervento legislativo di carattere organico, relativo cioè all'intero orizzonte esistenziale della persona disabile che **tuttora costituisce il riferimento fondamentale per l'integrazione** in qualsiasi settore.

È con la limitazione dei percorsi legati alle scuole potenziata che si inizia a percorrere la strada **dell'integrazione e dell'inclusione degli alunni con disabilità all'interno del gruppo classe** nell'ottica di un vero diritto all'istruzione e alla formazione. La stessa legge ha preteso l'integrazione interistituzionale necessaria per rendere effettivo il diritto all'integrazione, ma solo alla fine degli anni 90 sono state individuate

le articolazioni locali, con ineludibile responsabilità in ordine sanitario (D.L. 229/99), in campo scolastico (DPR 275/99) ed in campo sociale (L. 328/00).

Le difficoltà maggiori che oggi vediamo in questo cammino sono legate essenzialmente agli insegnanti di sostegno, non sempre adeguatamente formati ma soprattutto motivati. Capita talvolta che il sostegno sia e venga vissuto come un ripiego, una non piena realizzazione dell'aspirazione ad essere insegnate; da qui il vivere questo ruolo con scarsa motivazione. È compito del **dirigente e dei docenti di classe** realizzare un'effettiva integrazione professionale con **l'insegnate di sostegno**, che a sua volta, assumendo la piena contitolarità della classe, oltre ai compiti di coordinamento e di diretto intervento con l'alunno, è corrispondente delle azioni predisposte per la generalità

degli allievi e partecipa a pieno titolo alle attività di programmazione e di valutazione per tutti gli alunni della classe (art. 10 T.U., O.M. 266/97).

Per quanto riguarda gli **alunni con handicap**, sulla base della diagnosi funzionale **viene redatto** da un gruppo misto costituito dall'unità multidisciplinare dell'ASL, dai docenti curricolari, dall'insegnante di sostegno e dai genitori dell'alunno, il **profilo dinamico funzionale (PDF)** con la descrizione delle difficoltà e dello sviluppo potenziale dell'alunno; i contenuti sono relativi all'asse cognitivo, affettivo-relazionale, comunicazionale, linguistico, sensoriale motorio prassico, neuropsicologico, l'autonomia e l'apprendimento. Il PDF costituisce la premessa per la redazione del **Piano Educativo Individualizzato**, **che è il documento nel quale vengono descritti gli**

interventi finalizzati alla piena realizzazione del diritto all'educazione, all'istruzione e all'integrazione scolastica. Al PEI provvede il gruppo di lavoro (GLHO gruppo di lavoro per l'handicap operativo) dove, oltre ai componenti del gruppo misto, partecipa l'ente locale e ogni altro professionista direttamente coinvolto; **esso realizza l'integrazione espresa in forma più sintetica, di tutti gli specifici concreti piani di intervento di cui sono responsabili i diversi operatori del GLHO.**

Per quanto riguarda la **scuola** il PEI contiene la programmazione didattica ed educativa individualizzata (piani di studi personalizzato) di competenza di **tutti i docenti di classe e di quello di sostegno** che va necessariamente integrata con i piani di intervento di carattere sanitario, sociale e familiare.

IL NUOVO ASSETTO DEI LICEI

Con l'attuazione della riforma degli ordinamenti del II° ciclo, dall'anno scolastico 2010/2011 i nuovi licei sono organizzati in 6 indirizzi: Liceo artistico, Liceo classico, Liceo linguistico, Liceo musicale e coreutico, Liceo scientifico, Liceo delle scienze umane.

La struttura dei licei risulta così impostata:

- **Liceo artistico**, articolato in tre indirizzi:

- **arti figurative**: gli studenti dovranno essere in grado di cogliere i valori estetici nelle opere artistiche ed individuare le problematiche estetiche, storiche, economiche, sociali e giuridiche connesse alla tutela e alla valorizzazione dei beni artistici e culturali;

- **architettura, design, ambiente**: gli studenti dovranno essere in grado di conoscere e utilizzare i codici della comunicazione visiva e audiovisiva nella ricerca e nella produzione artistica, in relazione al contesto storico-sociale;

- **audiovisivo, multimedia, scenografia**: gli studenti dovranno essere in grado di impiegare tecnologie tradizionali e innovative nella ricerca, nella progettazione e nello sviluppo delle proprie potenzialità artistiche.

- **Liceo classico**: Introdotto l'insegnamento di *una lingua straniera per l'intero quinquennio*.

- **Liceo scientifico**: Oltre al normale indirizzo scientifico le scuole possono attivare *l'opzione scientifico tecnologica* che consente l'approfondimento della conoscenza di concetti, principi e teorie scientifiche e di processi tecnologici, anche attraverso esemplificazioni operative.

- **Liceo linguistico**: è previsto l'insegnamento di *3 lingue straniere*. Dalla terza liceo un insegnamen-

to non linguistico sarà impartito in lingua straniera e dalla quarta liceo un secondo insegnamento sarà impartito in lingua straniera.

- **Liceo musicale e coreutico**: sarà articolato nelle *due sezioni musicale e coreutica*, potranno essere attivati in collaborazione con i conservatori e le accademie di danza per le materie di loro competenza.

Gli studenti devono essere in grado di: cogliere i valori estetici delle opere musicali; conoscere repertori significativi del patrimonio musicale e coreutico nazionale e internazionale, analizzandoli mediante l'ascolto, la visione e la decodifica dei testi; individuare le ragioni e i contesti storici relativi ad opere, autori, personaggi, artisti, movimenti, correnti musicali e allestimenti coreutici; conoscere ed analizzare gli elementi strutturali del linguaggio musicale e coreutico sotto gli aspetti della composizione, dell'interpretazione, dell'esecuzione e dell'improvvisazione; conoscere le relazioni tra musica, motricità, emotività e



scienze cognitive.

- **Liceo delle scienze umane**: sostituisce il liceo sociopsicopedagogico. Il piano di studi di questo indirizzo si basa *sull'approfondimento dei principali campi di indagine delle scienze umane, della ricerca pedagogica, psicologica e socio-antropologico-storica*. Le scuole potranno attivare l'opzione sezione economico-sociale in cui saranno approfonditi i nessi e le interazioni fra le scienze giuridiche, economiche, sociali e storiche.

Il percorso di studi, per tutti i licei, è articolato in 2 bienni ed in un quinto anno. In ogni liceo è previ-

sto lo studio di *almeno una lingua straniera per tutti i 5 anni* ed è attivabile eventualmente una seconda lingua straniera. Durante l'ultimo anno di scuola è previsto lo studio di *una disciplina non linguistica in inglese*. Tutti i licei prevedono **27 ore settimanali nel primo biennio e 30 nel secondo biennio e nel 5° anno**, ad eccezione del **classico (31 ore negli ultimi tre anni)**, dell'**artistico (massimo 35)**, **musicale e coreutico (32)**, per le materie pratiche ed esercitazioni. La riforma dei licei prevede *il potenziamento dell'asse matematico-scientifico*, per migliorare la preparazione scientifica degli studenti (incremento orario della matematica, della fisica e delle scienze per irrobustire la componente scientifica nella preparazione liceale degli studenti - gli insegnamenti di fisica e scienze possono essere attivati dalle istituzioni scolastiche anche nel biennio del liceo classico). Lo studio delle

discipline giuridiche ed economiche è presente nel liceo delle scienze umane e nell'opzione economico-sociale ed è possibile introdurle anche negli altri indirizzi utilizzando la quota di autonomia. Lo studio del *latino* è confermato nel liceo classico, scientifico, linguistico e delle scienze umane, mentre negli altri indirizzi è previsto come opzione. Nel liceo scientifico è applicabile l'opzione in cui confluisce l'esperienza del liceo tecnologico, che ha rappresentato negli anni trascorsi un significativo filone di innovazione. Inoltre è previsto un maggiore rapporto con il mondo del lavoro e l'università, attraverso la possibilità di svolgere, a partire dal terzo anno di scuola, stage, tirocini e corsi organizzati con la collaborazione di università, accademie, conservatori e istituti tecnici superiori. **Dopo il superamento dell'esame di Stato, gli studenti conseguono il diploma di istruzione liceale.**

IL REGISTRO ELETTRONICO: TRA IL DIRE E IL FARE

Ogni considerazione in merito al registro elettronico non può che discendere da una lettura attenta del **Decreto Legislativo 95/2012**, in particolare dei **commi dal 27 al 32 dell'art.7** sotto riportati:

- **27.** Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca predispone entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto un Piano per la dematerializzazione delle procedure amministrative in materia di istruzione, università e ricerca e dei rapporti con le comunità dei docenti, del personale, studenti e famiglie.

- **28.** A decorrere dall'anno scolastico 2012-2013, le iscrizioni alle istituzioni scolastiche statali di ogni ordine e grado per gli anni scolastici successivi avvengono esclusivamente in modalità on line attraverso un apposito applicativo che il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca mette a disposizione delle scuole e delle famiglie.

- **29.** A decorrere dall'anno scolastico 2012-2013 le istituzioni scolastiche ed educative redigono la pagella degli alunni in formato elettronico.

- **30.** La pagella elettronica ha la medesima validità legale del documento cartaceo ed è resa disponibile per le famiglie sul web o tramite posta elettronica o altra modalità digitale. Resta comunque fermo il diritto dell'interessato di ottenere su richiesta gratuitamente copia cartacea del documento redatto in formato elettronico.

- **31.** A decorrere dall'anno scolastico 2012-2013 le istituzioni scolastiche e i docenti adottano registri on line e inviano le comunicazioni agli alunni e alle famiglie in formato elettronico.

- **32.** All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza

nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica

E' necessario osservare come **il comma 31 inequivocabilmente indica l'obbligo di adottare il registro on line e di trasmettere tutte le comunicazioni alle famiglie in formato elettronico**, contestualmente **però il comma 32 pone alcune prescrizioni inerenti gli impegni economici** (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica).

Tutte le scuole hanno ricevuto un finanziamento finalizzato alla procedura della dematerializzazione, dentro il quale rientra anche l'adozione del registro elettronico. Peccato che non sempre sia possibile fare "le nozze con i fichi secchi". Cifre alla mano, fra cablaggio di tutte le aule (o in alternativa l'utilizzo di sistemi wireless), l'acquisto dei programmi necessari e dei computer per ogni classe per permettere l'inserimento in tempo reale dei dati ai docenti, **i costi che ogni scuola dovrebbe sostenere per realizzare un sistema che offra opportune garanzie di funzionamento risultano decisamente superiori al finanziamento pervenuto.**

Davvero difficile, in queste condizioni, trovare esiti che consentano di non disattendere di fatto la norma, il che contrasta tuttavia con l'esigenza di avere una scuola al passo con i tempi.

Nell'era della trasmissione digitale, non è infatti immaginabile che la scuola rimanga legata solo e unicamente al cartaceo. Ma affinché questo adeguamento ai tempi avvenga, **è necessario che la scuola non sia più pensata come una voce di spesa, ma come un investimento, un investimento sulla conoscenza che è sicuramente un investimento sul nostro futuro.**

La Cisl Scuola lo ha ribadito con forza al suo congresso. Sulla stessa lunghezza d'onda si è espressa la ministra dell'Istruzione: speriamo che alle parole seguano i fatti!

PERSONALE A.T.A.:

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

(ART. 92 C.C.N.L. 2006/2009)

1. Il dipendente adegua il proprio comportamento all'obbligo costituzionale di servire esclusivamente la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
 - b) cooperare al buon andamento dell'istituto, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione scolastica, le norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;
 - d) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - e) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, nonché agevolare le procedure ai sensi del D.lgs. n.443/2000 e del DPR n.445/2000 in tema di autocertificazione;
 - f) favorire ogni forma di informazione e di collaborazione con le famiglie e con gli alunni;
 - g) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente scolastico;
 - h) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniforme non solo a principi generali di correttezza ma, altresì, all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità educative dell'intera comunità scolastica, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti, degli utenti e degli alunni;
 - i) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività lavorative, ancorché non remunerate, in periodo di malattia od infortunio;
- l) eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- m) tenere i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per ciascun profilo professionale;
- n) assicurare l'integrità degli alunni secondo le attribuzioni di ciascun profilo professionale;
- o) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- p) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- q) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- r) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- s) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, ed ogni successivo mutamento delle stesse;
- t) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- u) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente propri interessi finanziari o non finanziari.

Le violazioni degli obblighi disciplinati dall'art. 92 del contratto attualmente vigente danno luogo, previo provvedimento disciplinare, a sanzioni:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

LA FORMAZIONE E LA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE ATA

Il lavoro e le professionalità del personale amministrativo, tecnico e ausiliario sono una risorsa indispensabile per la funzionalità della scuola. La precarizzazione del lavoro, l'aumento dei carichi di lavoro dovuto al processo di decentramento, il massiccio taglio degli organici e delle risorse realizzato in questi ultimi anni hanno messo a dura prova la funzionalità dei servizi, le condizioni di lavoro del personale e ridotto la stessa capacità progettuale delle scuole di garantire una offerta formativa adeguata alla domanda dell'utenza.

Se è maggiormente visibile, nella vita della scuola, la crisi della funzione docente, non minori difficoltà, vivono, in questa fase, **il personale ATA, abbandonato per anni a se stesso mentre è chiamato ad assumere funzioni per le quali, con l'introduzione delle nuove tecnologie, occorrono nuove competenze.**

La formazione, nei suoi molteplici aspetti compreso l'auto aggiornamento, è elemento costitutivo della professionalità del personale ATA, in costante connessione con l'evoluzione dei saperi e dei processi cognitivi (anche a seguito dell'uso estensivo delle tecnologie), dei mutamenti della fisionomia sociale dell'utenza sempre più multiculturale e multietnica, delle attese della società rispetto alla scuola. Nell'attuale contesto di cambiamenti profondi e diffusi, la formazione del personale deve prevedere un ampio coinvolgimento di soggetti istituzionali, associazioni professionali, enti, agenzie accreditati e va ricollocata in termini strategici come investimento che concorre al governo delle strategie di innovazione e riforma.

La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.

L'obiettivo della formazione del sapere in termini di aggiornamento è stato raggiunto per il personale ATA con una serie continua di segmenti formativi a partire dall'anno scolastico 2005-2006. L'avvento delle nuove tecnologie multimediali e interattive ha reso possibile l'integrazione tra la formazione e il lavoro quotidiano, il raggiungimento di un numero maggiore di utenti, anche dei meno informatizzati, e la personalizzazione dei percorsi formativi.

Le principali iniziative nazionali di formazione finanziate dal MIUR e dedicate al personale Amministrativo, Tecnico ed Ausiliario della scuola (ATA)

sono erogate in modalità blended con l'utilizzo delle piattaforme Puntoedu di ANSAS.

Il piano di formazione del personale ATA è articolato come segue:

Qualificazione (art.3 Intesa 20 luglio 2004): percorso di formazione finalizzato alla qualificazione; il percorso termina con una certificazione, l'Intesa del 20 luglio 2004 prevede che la formazione sia destinata a tutto il personale in servizio.

Prima posizione economica (art. 50 CCNL 29/11/2007 modificato dall'art. 2 della sequenza contrattuale 25/7/2008). il personale a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B della Tabella C allegata al può usufruire di una delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale. La prima posizione economica è determinata in 600 euro annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area A (collaboratori scolastici), e in 1.200 euro annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B (assistenti amministrativi e tecnici, cuoco, infermiere, guardarobiere). L'assistente amministrativo titolare della predetta posizione economica dell'Area B può sostituire il DSGA.

Seconda posizione economica (art. 62 CCNL/2007 modificato dall'art. 2 della sequenza contrattuale 25/7/2008). La seconda posizione economica è determinata in 1.800 euro annui da corrispondere in tredici mensilità al personale dell'Area B. L'attribuzione di questa posizione economica avviene progressivamente dopo l'esito favorevole della frequenza di apposito corso di formazione, diretto al personale

utilmente collocato in una graduatoria di richiedenti che sarà formata previo superamento di prova selettiva anche mediante somministrazione di test.

Il titolare della posizione è tenuto alla sostituzione del DSGA per l'area amministrativa ed alla collaborazione con l'ufficio tecnico per l'area tecnica.

Mobilità professionale (articolo 2, comma 1, sequenza contrattuale 25 luglio 2008). I passaggi da un'area inferiore all'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, previo superamento di un esame finale, da sostenere a seguito della frequenza di uno specifico corso di formazione a cui accede il personale utilmente collocato in apposita graduatoria formulata sulla base del punteggio ottenuto per il superamento di una prova selettiva sommato a quello dei titoli di studio, di servizio e dei crediti professionali posseduti dall'interessato.



LE INCOMPATIBILITA' DEL PERSONALE A.T.A.

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.

Inoltre la legge anticorruzione n. 190/2012 ha modificato il parametro di incompatibilità.

Principio generale è "L'IMPIEGATO DEVE DEDICARE ALL'UFFICIO TUTTA LA PROPRIA CAPACITA' LAVORATIVA, INTELLETTUALE E MATERIALE".

ATTIVITA' VIETATE

Sono tutte quelle elencate dall'art. 60 del Testo Unico n. 3/1957 richiamate nell'art. 53 del D.lgs. 165/2001: *l'esercizio del commercio, l'industria, le professioni, assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro.*

ATTIVITA' CONSENTITE

Sono quelle elencate dell'art. 53 comma 6 del D.lgs. 165/2001, precisamente i cui compensi derivino:

- da collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
 - dalla partecipazione a convegni e seminari;
 - da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
 - da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- fbis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.
- Le attività elencate non sono soggette né ad autorizzazione né a preventiva informazione nei confronti del datore di lavoro (Dirigenti Scolastici). E' opportuno però, visti l'art. 5 (trasparenza negli interessi finanziari) D.M. 28-11-2000 e c. 6 art.53 (collaborazione retribuita) presentare una dichiarazione che in nessun caso può comportare limitazioni da parte del Dirigente Scolastico.

ATTIVITA' CONSENTITE CON AUTORIZZAZIONE

La casistica è varia e solo a titolo di esempio sono considerate **non incompatibili** per il personale scolastico le attività artistiche (C. di Stato 1982, n. 1485), quello di fotografo/grafico (TAR Veneto 1981, n. 674), mentre è incompatibile la gestione e/o la titolarità di laboratori di analisi (C. di Stato 1989, n. 973).

PERSONALE ATA E LIBERA PROFESSIONE

Per il personale ATA valgono le norme di incompatibilità per tutto il pubblico impiego. Tuttavia il D.P.R. 2012 (riforma ordinamenti professionali) dispone all'art. 2 comma 3 che:

"Non sono ammessi limitazioni, in qualsiasi forma, anche attraverso previsioni deontologiche, del numero di persone titolate a esercitare la professione, con attività anche abituale e prevalente".

PERSONALE IN PART-TIME

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

Il personale in part-time può svolgere attività professionale e di lavoro subordinato; non può assumere incarichi da altre amministrazioni pubbliche. L'art. 58 comma 9 del CCNL per il personale ATA con regime di lavoro a tempo parziale recita "Previo motivata autorizzazione del Dirigente Scolastico è consentito l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'Istituto".

GIURISPRUDENZA E CASI PARTICOLARI

- Incompatibilità titolarità di un'agenzia di viaggi o la gestione laboratorio di analisi cliniche (C. di Stato, sez.VI, n. 973/1989).
- Incompatibilità attività commerciale svolta nel negozio di un familiare (Cassazione sentenza n. 20857 del 26-11-2012).
- Incompatibilità attività artigianale (C. di Stato n. 297/1989, sez. V).
- Incompatibilità attività agricola - coltivazione diretta di un fondo (art. 2083 Codice civile).
- Compatibile l'attività agricola familiare (TAR Umbria n. 168/2000).

DICHIARAZIONE DEI COMPENSI

La normativa vigente impone di comunicare i compensi entro 15 giorni (per ogni incarico conferito a dipendenti, si devono comunicare all'amministrazione di appartenenza i relativi dati entro 15 giorni dall'erogazione; qualsiasi compenso anche per incarichi occasionali).

ASPETTATIVA E DOPPIO LAVORO

L'art. 18 della L. 183/2010 introduce la possibilità per i dipendenti pubblici di avviare nuove esperienze di lavoro prima "vietate" durante il periodo di aspettativa.

Il personale ATA, nel periodo di aspettativa, può svolgere qualsiasi attività senza alcun bisogno di autorizzazione. L'aspettativa può essere chiesta anche per avviare attività professionale.

ATTIVITA' FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO

art. 29 CCNL 2006/09

Il primo atto che un Collegio Docenti è chiamato a deliberare all'inizio dell'anno scolastico è il Piano delle attività. 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 servi-

zio sono sostanzialmente le stesse da anni. **Spetta al Collegio Docenti deliberare in merito alle attività, di docenza o funzionali all'insegnamento, da retribuire con il Fondo d'Istituto (o con altre risorse).**

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</p> <p>- Attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno</p> <p>- 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>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'esonerazione 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>

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 continua-

mente 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!



CONGEDO PARENTALE BIENNALE PER ASSISTENZA

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetta **Collegato lavoro**) ha introdotto, all'art. 24, **significative modifiche alla disciplina dei permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità previsti dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104**. La nuova norma ha mantenuto la disciplina dei requisiti di riconoscimento dello stato di handicap, che, in base al *comma 3 dell'art. 3 della Legge 104*, si configura come *handicap in situazione di gravità* e viene riconosciuto quando "la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione".

È invece intervenuta sull'individuazione degli **aventi diritto ai permessi retribuiti** stabilendo espressamente che il diritto alla fruizione dei permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Soltanto i **genitori**, anche adottivi, hanno la possibilità di fruire alternativamente dei tre giorni di permesso in deroga a tale norma.

La **legge 183/2010** poi, dispone, all'art. 23, la delega al Governo per l'adozione di disposizioni in materia di congedi, aspettative e permessi, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati.

Con il **Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119** si ridefiniscono i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi, al fine

di garantirne l'applicazione certa ed uniforme della disciplina e la razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

CONGEDO BIENNALE

Il **D.L.vo 119/2011** modifica in toto l'art. 42 del *D.L.vo n. 151/2001*. Nel rispetto delle disposizioni dettate dalla *legge 183/2010*, **sono ridefiniti i criteri che disciplinano il congedo, i soggetti legittimati alla fruizione del congedo, le modalità di fruizione, la durata e il trattamento economico spettante.**

AVENTI DIRITTO

Il congedo può essere accordato ad **un unico lavoratore dipendente (referente unico)** per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. **Può essere fruito in modo continuativo o frazionato e non può superare, nell'arco della vita lavorativa, la durata complessiva di due anni indistintamente dal numero dei familiari assistiti.**

Il diritto a fruire del **congedo straordinario spetta:**
- ai due **genitori**, anche adottivi, per i quali non corre obbligo di convivenza. Possono fruirne in maniera alternativa ma non cumulativa. I genitori possono usufruire dei tre giorni di permesso, del riposo giornaliero di due ore, del prolungamento del congedo parentale anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese mentre

è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno;

- al **coniuge convivente** del soggetto con handicap;
- a **uno dei figli conviventi**, in caso di mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi;

- a **uno dei fratelli o sorelle conviventi**, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.

Successivamente la **Sentenza 18 luglio 2013, n. 203** ha ulteriormente modificato la platea dei beneficiari, ammettendo, *in casi particolari*, al beneficio anche i *parenti ed affini fino al terzo grado*.

L'età avanzata del coniuge convivente non costituisce un requisito sufficiente per legittimare il godimento del congedo da parte di altri soggetti titolati.

Il dipendente che assiste una persona in situazione di handicap grave diversa dal figlio, **nell'ambito dello stesso mese può fruire, sia del congedo biennale che dei permessi**.

RICHIESTA

La richiesta di fruizione deve essere presentata al datore di lavoro, che concede il congedo **entro 60 giorni** dalla richiesta **a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno**. Il congedo può essere fruito anche se la **persona da assistere è ricoverata a tempo pieno, qualora lo richiedano i sanitari della struttura**.

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

La domanda, da presentare al Dirigente Scolastico, assume la forma di autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: lo stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, i dati anagrafici del lavoratore, della persona da assistere, della convivenza. Va inoltre indicata la modalità di fruizione (frazionata o per intero) ed eventuali periodi di congedo già fruiti. La domanda va corredata della certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere.

Non esiste un **modulo-tipo** per la presentazione della domanda.

CONVIVENZA

Il diritto al *congedo biennale* è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla **sussistenza della convivenza**. Il requisito è provato con autodichiarazione ai sensi della Legge 445/2000 dalle quali risulta la **concomitanza della residenza anagrafica** e della convivenza, ossia della **coabitazione** ai sensi della DPR 223/1989 art. 4. Il requisito si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del referente unico e dell'assistito siano *nello stesso stabile* (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico). Il requisito si intende altresì soddisfatto nei casi in cui sia attestata con dichiarazione sostitutiva, la **dimora temporanea** (diversa dalla dimora abituale/residenza del dipendente e del disabile), *ossia l'iscrizione nello schedario*

della popolazione temporanea di cui all'art. 32 DPR 223/1989.

FRUIZIONE FRAZIONATA E RIPRESA DI SERVIZIO

Il congedo è fruibile anche in modo **frazionato a giorni interi, ma non ad ore**. Nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni, *affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro* al termine del periodo di congedo richiesto. Tuttavia, laddove un periodo di congedo venga seguito, dopo un'interruzione festiva, da *altra tipologia di assenza (ferie, malattia o altro) la ripresa del servizio da parte del lavoratore non è dovuta*. Di conseguenza, in caso di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì (ipotesi di settimana corta) il sabato e la domenica antecedenti la ripresa del lavoro non sono conteggiati laddove il lavoratore si assenti per altra causa.

VALIDITA' AI FINI DELLA PENSIONE

Il congedo è valutabile per **intero ai fini del solo trattamento di quiescenza** con versamento contributivo da parte dell'Ente datore di lavoro.

Il periodo **non è utile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del TFS/TFR** (già incluso nell'indennità percepita).

VALIDITA' AI FINI DELLA CARRIERA

La nota prot. n. 2285 del 15 gennaio 2013 del Dipartimento Funzione Pubblica, contestata dalla Cisl Scuola, sostiene che il congedo non è valido per il calcolo dell'anzianità ai fini della ricostruzione di carriera. Di conseguenza la progressione economica è ritardata in misura commisurata al congedo, poiché esso non è computato nell'anzianità di servizio, e non competono inoltre gli aumenti contrattuali intervenuti durante il periodo medesimo.

Ad ottobre 2012 la Cisl Scuola è intervenuta con rimostranze e sollecitazioni perché dal portale web intranet del Ministero venisse rimosso dall'Evidenza l'Avviso del 23 ottobre 2012 "Ricostruzione carriera personale comparto scuola" con il quale si affermava che non erano utili ai fini della progressione economica i periodi di assenza dovuti al Congedo per assistenza ai familiari con handicap in situazione di gravità. Abbiamo immediatamente richiesto, con una nota di protesta inviata il 25 ottobre 2012 al Direttore Generale D.G. Sistemi Informativi Dott. Emanuele Fidora, il ritiro della comunicazione e la conseguente rettifica delle funzioni SIDI predisposte in quanto palesemente contrastanti con la normativa in vigore.

A supporto della richiesta abbiamo richiamato le disposizioni che sono state diramate sulla materia dalle quali risultava evidente come le indicazioni impartite con il comunicato del MIUR violassero il dettato normativo, la giurisprudenza, nonché le circolari applicative che dal 2008 si sono succedute fino ad oggi.

Riportiamo di seguito una **sintesi normativa dei ri-**

flessi sul trattamento economico e normativo dei periodi di congedo citati:

- l'art. 43 del D.Lvo 151/2001 rimanda alle disposizioni ex articolo 34, comma 5 che prevede: "I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia";

- con Parere n. 3389 del 2005 il Consiglio di Stato ha chiarito che "i periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità";

- con Sentenza n. 158 del 2007 "la Corte Costituzionale definisce il congedo ex art. 42 del D.lvo 151/2001 come "congedo straordinario retribuito";

- con Parere n. 21/08 del 18.3.2008 il Dipartimento della Funzione Pubblica alla luce della giurisprudenza soprarichiamata ha affermato che "I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità";

- con Circolare n. 1 del 3 febbraio 2012 il Dipartimento della Funzione Pubblica, all' art. 3 lettera d) - secondo capoverso, ha ribadito a chiare lettere che "Ai sensi del comma 5 quinquies dell'art. 42 del D.Lvo 151/2001, i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamento di fine servizio, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità."

Infatti, considerando che il **comma 5 quinquies espressamente elenca i casi di esclusione dal computo del congedo**, risulta chiaro che **l'unico aspetto non disciplinato dall'art. 42 è quello relativo alla modalità di fruizione del congedo stesso**, e che, *solo per tale aspetto, sarà necessario il rinvio all'art. 4, comma 2, della L. 53/2000 ai sensi del quale il congedo può essere fruito in modo "continuativo o frazionato"*.

Perciò, per quanto riguarda il calcolo dell'anzianità ai fini della ricostruzione di carriera, a nostro avviso, il congedo è valido a tal fine. Riteniamo che non vi sia ragione per sostenere una interpretazione restrittiva come quella proposta nella nota prot. n. 2285 del 15 gennaio 2013 del Dipartimento Funzione Pubblica.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per quanto attiene i congedi parentali, l'art. 42, comma 5 ter del Dlgs 151/2001 prevede che "Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa".

Nonostante la chiarezza del dettato normativo, è frequente il riscontro di interpretazioni difformi circa le modalità di calcolo dell'indennità di cui trattasi.

A ciò contribuisce, in particolare, la **Circolare n. 28 del 28 febbraio 2012**, con cui l'INPS ha precisato che "l'indennità erogabile è calcolata prendendo a ri-

ferimento le sole voci retributive fisse e continuative, spettanti nel mese precedente la fruizione del congedo straordinario"; in tale circolare viene dato maggior rilievo al concetto di "mese precedente", considerando come tale il mese effettivamente precedente quello del congedo. Diversamente si esprime la **Funzione pubblica**, con la **Circolare n. 1 del 3 febbraio 2012**, pronunciandosi in termini che appaiono, a nostro parere, più conformi al dettato normativo.

Infatti la circolare n. 1 al punto 3 lettera d), rubricata "Il trattamento spettante durante il congedo" precisa che "Il nuovo comma 5-ter dell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 stabilisce che il dipendente che fruisce del congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento. L'indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con esclusione degli emolumenti variabili della retribuzione accessoria, che non abbiano, cioè, carattere fisso e continuativo". Nello stesso senso si esprime anche la **Circolare n. 22/2011 dell'INPDAP** che al **punto 6** prevede "Per quanto previsto dall'art. 42 del decreto legislativo 151/2001, come novellato dal citato art. 4 del Dlgs 119/2011, al comma 5-ter durante i periodi di congedo i richiedenti hanno titolo ad un'indennità economica corrispondente all'ultima retribuzione percepita, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento".

Il disposto di cui **all'art. 42, comma 5-ter del Dlgs 151/2001** è molto chiaro: riferendosi **all'ultima retribuzione percepita**, infatti, non vincola la determinazione dell'indennità alla retribuzione percepita nel mese immediatamente precedente la fruizione del congedo, ma a quella percepita nell'ultimo mese di lavoro (anche se non immediatamente antecedente l'inizio del periodo di assenza per congedo parentale). Non possono quindi essere condivise posizioni ed interpretazioni di quanti, andando oltre il significato letterale delle parole, nonché dell'intenzione del legislatore, sostengono che il mese di lavoro debba essere inteso come quello immediatamente precedente quello del congedo, piuttosto che essere considerato come **l'ultimo mese effettivamente lavorato dal soggetto**. Quest'ultima è per la CISL SCUOLA la corretta interpretazione della norma di legge.

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.L.vo 119/2011 Art. 4 (dal 5 al 5 quinquies - 5ter)

Legge 183/2010 Art. 24

Circolare Funzione Pubblica n. 1/2012

Circolare INPS n. 59/2012

Nota DFP n. 2285/2013

Ministero Lavoro e politiche sociali Interpello n. 24/2012

Ministero Lavoro e politiche sociali Interpello n. 43/2012

Dipartimento della Funzione Pubblica nota prot. n. 0036667 del 2 settembre 2012

PREVIDENZA, CANTIERE APERTO PER LA CISL

Nello scorso mese di novembre la Cisl ha presentato una proposta di intervento sulle pensioni mirante in primo luogo ad assicurare la copertura pensionistica delle giovani generazioni.

E' questo, secondo noi, uno dei problemi principali del sistema pensionistico italiano, insieme con la reintroduzione delle flessibilità di pensionamento e il rilancio della previdenza integrativa.

La manovra sulle pensioni del governo Monti non solo non ha affrontato il problema, ma ne ha aggravato e introdotto altri.

Le pensioni restano, quindi per la Cisl un "cantiere aperto", con vecchie e nuove anomalie da correggere.

La ragione della manovra è tutta nella necessità di mandare messaggi all'Europa e ai mercati finanziari e anche a reperire risorse per raggiungere il pareggio di bilancio.

Per ottenere questo **il governo ha rifiutato di confrontarsi e discutere con i sindacati**. *Gli stessi sindacati che, fin dalla riforma Amato del '92 e in tutti gli interventi successivi, hanno dimostrato di sapere affrontare con serietà, e senza resistenze corporative, una questione il cui impatto sociale straordinario nessuno può ignorare.*

Il governo Monti ha voluto agire da solo, ma **la mancanza di confronto ha prodotto iniquità e disastri, ben peggiori di tutte le riforme precedenti.**

E' stata fatta, a sentire Monti, per i giovani; ai giovani però, in termini pensionistici, non dà nulla. Resta aperto, nel sistema contributivo, il problema della copertura pensionistica delle giovani generazioni, in particolare di chi avrà periodi di vuoto contributivo e di contribuzione ridotta. **Resta quindi valida la nostra proposta di una pensione di base volta ad assicurare una sufficiente copertura pensionistica a tutti.** Una pensione di base assicurata dalla fiscalità generale e assorbente altre misure sociali, su cui innestare la pensione contributiva, oltre che quella complementare. Noi proponiamo che quest'ultima sia rilanciata con **l'adesione generalizzata dei lavoratori ai fondi pensione**, con la destinazione obbligatoria del contributo contrattuale a carico del datore di lavoro, lasciando al lavoratore la scelta dell'ulteriore conferimento del TFR. **Ribadiamo, quindi, che la previdenza resterà per la Cisl "un cantiere aperto" e ci batteremo per questo, come abbiamo ribadito nella manifestazione nazionale unitaria del 22 giugno.**

LE PENSIONI DEL PERSONALE DELLA SCUOLA DOPO LA RIFORMA MONTI-FORNERO

CHI PUO' ANDARE IN PENSIONE DAL 1 SETTEMBRE 2014:

TUTTI COLORO CHE SONO IN POSSESSO DEI SEGUENTI REQUISITI AL 31.12.2011

(ante Fornero)

- a) **pensione di vecchiaia:** 65 anni di età congiunti ad almeno 20 anni di contribuzione pensionistica (ed in alcuni casi di solo 15 anni se in servizio prima dell'1.1.1993) al 31.12.2011; 61 anni di età congiunti a 20 anni di contribuzione pensionistica (solo donne nate entro il 1.12.1950) al 31.12.2011;
- b) **pensione di anzianità:** quota 96 (almeno 60 anni di età congiunti a 36 contribuzione pensionistica oppure 61 anni di età congiunti a 35 di contribuzione pensionistica) al 31.12.2011.
- c) **per limiti di servizio:** 40 anni (ovvero 39 anni, 11 mesi e 16 giorni) indipendentemente dall'età anagrafica al 31.12.2011;

Si aggiunge il caso di colui che in possesso dei requisiti previgenti compia i **65 anni entro il 31 agosto 2013** che, salvo richiesta di proroga con trattenimento in servizio, verrà collocato a riposo d'ufficio .

LE NUOVE REGOLE PER ACCEDERE ALLA PENSIONE DOPO IL 31.12.2011

LA NUOVA PENSIONE DI VECCHIAIA

La riforma definisce - **dal 2012** - i requisiti di età anagrafica per la **pensione di vecchiaia a 66 anni**. Resta in ogni caso la disciplina di adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della speranza di vita.

In pratica, dal 2013 in poi non esisterà più un'età fissa per la pensione di vecchiaia, perché tutti i requisiti saranno adeguati in modo costante alla speranza di vita. Nel 2013, infatti c'è stato l'incremento di 3 mesi per tutti.

Per facilitare la comprensione si riporta la tabella con i requisiti anagrafici da possedere, entro il 31 dicembre, per i prossimi anni:

Anno	Requisito	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		3 mesi	67 e 2 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.

LA PENSIONE ANTICIPATA

La riforma del sistema pensionistico, come abbiamo già detto, ha fissato una linea di demarcazione tra chi alla data del 31 dicembre 2011 ha maturato i requisiti per la pensione con la previgente normativa e chi, non avendo raggiunto i requisiti, è soggetto alle *nuove regole che, di fatto, aboliscono la pensione di anzianità che è l'alternativa alla vecchiaia*.

Anche le anzianità contributive dal 2013 saranno aumentate per effetto degli adeguamenti alla speranza di vita previsti dalla legge n. 124/2011.

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

Anno	Requisito Uomini	Requisito Donne	Adeguamento	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	3 mesi	43 a 5 m	42 a 5 m

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

RIDUZIONE DELL'IMPORTO PENSIONE SE CON ETÀ INFERIORE A 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 mancante 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.

Esempi di percentuali di decurtazione sulla quota pensione maturata al 31/12/2011

ETA' ANAGRAFICA AL PENSIONAMENTO			ETA' ANAGRAFICA AL PENSIONAMENTO		
ANNI	MESI	RIDUZIONE	ANNI	MESI	RIDUZIONE
62		0,0000%	60	11	1,0833%
61	11	0,0833%	60	10	1,1667%
61	10	0,1667%	60	9	1,2500%
61	9	0,2500%	60	8	1,3333%
61	8	0,3333%	60	7	1,4167%
61	7	0,4167%	60	6	1,5000%
61	6	0,5000%	60	5	1,5833%
61	5	0,5833%	60	4	1,6667%
61	4	0,6667%	60	3	1,7500%
61	3	0,7500%	60	2	1,8333%
61	2	0,8333%	60	1	1,9167%
61	1	0,9167%			
61		1,0000%			

Attenzione: la penalizzazione non si applica fino al 2017 se il requisito contributivo deriva da effettiva attività di lavoro compresi i periodi di astensione obbligatoria per maternità, servizio militare, infortunio, malattia, Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria. Rimangono quindi esclusi dalla deroga i periodi di disoccupazione, quelli di maternità facoltativa e il riscatto della laurea. (Circ. Inpdap 14/03/2012 n.37)

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.

Lavoratore che al 31 dicembre 1995 aveva almeno 18 anni di contributi	Lavoratore che al 31 dicembre 1995 aveva meno di 18 anni di contributi	Lavoratore che al 31 dicembre 1995 non aveva ancora versato contributi
Calcolo Retributivo fino al 31 dicembre 2011	Calcolo Retributivo fino al 31 dicembre 1995	Calcolo Contributivo
Calcolo Contributivo Dal 1° gennaio 2012	Calcolo Contributivo Dal 1° gennaio 1996	

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

Rivolto solo al personale femminile

Il personale femminile può accedere alla pensione con i requisiti 35 anni di contribuzione e 57 anni di età (dal 2013: 57 anni e 3 mesi per l'applicazione dell'incremento relativo all'adeguamento ISTAT all'aspettativa di vita) ma soltanto con il calcolo totalmente contributivo, che è normalmente sfavorevole, con consistente perdita rispetto alla pensione "mista" o "retributiva".

La quota pensione sarà di circa il 30% in meno rispetto al calcolo retributivo in rapporto all'età (da 58 a 63) e agli anni di contribuzione (da 36 a 38).

E' un'opportunità che, in alcuni casi, è da cogliere, anche se queste lavoratrici devono aver conseguito i requisiti nell'anno scolastico precedente, in quanto è applicata la finestra mobile di cui all'art. 1, c. 21, legge 148/2011, che prevede la decorrenza del trattamento pensionistico dall'inizio dell'anno scolastico successivo al conseguimento dei requisiti.

PENSIONE: BENE LA POSSIBILITA' DI SCEGLIERE QUANDO ANDARE

"Abbiamo sempre sostenuto la necessità di restituire ai lavoratori la possibilità di scegliere quando accedere al pensionamento, ferma restando la fissazione di una finestra rappresentata da un'età minima e massima in cui esercitare tale libertà".

Lo sostiene il **segretario confederale Cisl, Maurizio Petriccioli**, commentando le recenti dichiarazioni del ministro del Lavoro, Enrico Giovannini.

"In questi anni abbiamo visto come un aumento troppo rigido dei requisiti previdenziali, specie in una condizione occupazionale molto difficile, sortisca effetti controproducenti, sia dal lato della condizione sociale dei lavoratori (che in età matura rischiano di rimanere senza lavoro e nell'impossibilità di accedere al pensionamento), sia dal punto di vista della finanza pubblica, chiamata poi ad intervenire, attraverso deroghe e strumenti di natura assistenziale".

"Occorre poi considerare che man mano che l'età anagrafica aumenta, entrano in gioco anche elementi di usura soggettiva del lavoro. Il ripristino della flessibilità in uscita, l'utilizzo contrattato e volontario del part time negli ultimi anni della carriera lavorativa, senza penalizzazioni per i lavoratori interessati e lo sviluppo di forme mutualistiche integrative finalizzate a consentire un'uscita anticipata dal lavoro, da sostenere con opportuni incentivi fiscali e previdenziali" - ha concluso Petriccioli - "possono contribuire positivamente all'obiettivo di aumentare progressivamente l'età effettiva di pensionamento in una prospettiva socialmente sostenibile, prevenendo fenomeni come quello degli esodati".

FISSATA L'UDIENZA ALLA CORTE COSTITUZIONALE SULLE PENSIONI

La Corte Costituzionale fissa l'udienza per la discussione della causa promossa dalla Cisl Scuola puntando a far dichiarare l'illegittimità e l'incostituzionalità dei nuovi requisiti pensionistici introdotti anche per la scuola dalla legge Fornero.

L'avviso di Udienda Pubblica, che è fissato per il 19 novembre prossimo, segue l'ordinanza di remissione alla Corte Costituzionale del 17 agosto 2012 del Tribunale di Siena, a cui si era rivolta - con il patrocinio dell'avvocato **Maurizio Riommi** - un'insegnante di scuola dell'infanzia, in possesso al 31 agosto 2012 dei requisiti per l'accesso alla pensione, che si era vista respingere la domanda di cessazione perché la legge Fornero aveva posto al 31 gennaio 2011, anziché al termine dell'anno scolastico 2011/2012, la data ultima a cui fare riferimento per calcolare il possesso dei requisiti con le modalità precedenti la riforma (quota 96 ovvero 40 anni di anzianità) e conservare così il diritto al pensionamento.

A nostro giudizio il personale della scuola, legato al vincolo del pensionamento solo dal primo settembre, risultava discriminato e penalizzato. Da qui l'azione di ricorso alla Corte Costituzionale, essendo nel frattempo risultati senza esito tutti i tentativi di ottenere una soluzione del problema per via legislativa.

Tra le tante azioni legali intraprese in casi simili, giunge dunque per prima alla Corte Costituzionale la causa patrocinata per noi dall'avv. Riommi, il quale sosterrà in udienza le ragioni del ricorso. Poi dovremo attendere il pronunciamento della Corte.

EX ENAM: PRESTAZIONI

Sono numerose le segnalazioni di difficoltà ad accedere al servizio 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.

Le prestazioni riguardano:

- interventi assistenziali per le spese mediche;
- soggiorni presso le strutture ex ENAM o strutture convenzionate;
- assegni di solidarietà ex ENAM: a favore dei superstiti degli iscritti ex ENAM deceduti in attività di servizio;
- contributi straordinari ex ENAM a fronte di eventi straordinari previsti dal relativo regolamento.

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

Per l'accesso è necessario essere in possesso di un PIN, 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 consente l'accesso a tutte le prestazioni dell'INPS e dell'ex INPDAP.

www.cislscuolabergamo.it
cislscuola_bergamo@cisl.it

CONSULENZA
QUOTIDIANA

INDICAZIONI
SPECIFICHE SU
PENSIONI, CONTENZIOSO,
PERCORSI DIDATTICI

SMS
TEMPESTIVI
AL TUO PHONE

NOTIZIARIO
DELLA SCUOLA

NEWS
SETTIMANALI
ALLA TUA EMAIL

FORMAZIONE
CONTINUA

Un mare di opportunità
LO SGUARDO OLTRE



chiamaci allo

035 324 636

SCONTI VACANZE AGLI ISCRITTI CISL SCUOLA
TELEFONA IN AGENZIA 035 388 2535
OPPURE VAI SUL SITO WWW.123VIAGGI.IT

COMUNICACI 

LA TUA EMAIL E IL TUO CELLULARE
X ESSERE SEMPRE INFORMATO
IN MODO DIRETTO E VELOCE



CISL SCUOLA
BERGAMO - SEBINO BG

SERVIZI NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA E CARRIERA

Con la **sentenza 2037** depositata il 29 gennaio scorso la **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro**, ha affermato il principio per cui **“i docenti che passano dalla scuola dell'infanzia alle secondarie hanno diritto a vedersi riconoscere il servizio prestato nelle materne ai fini della ricostruzione di carriera”**.

La Suprema Corte è intervenuta a far luce su una questione che nel tempo ha generato un contenzioso seriale e sul quale si sono susseguite autorevoli pronunce del giudice amministrativo. Recentemente, nel rispetto della nuova giurisdizione in materia di controversie di lavoro, il giudice del lavoro di Lecce aveva dichiarato il diritto al riconoscimento, in sede di ricostruzione di carriera, dell'anzianità maturata nei ruoli di scuola materna, giudizio confermato dalla Corte d'appello di Lecce che aveva rigettato l'impugnazione proposta dall'Amministrazione.

La Sezione Lavoro della Suprema Corte, a cui si è rivolta l'Amministrazione per ottenere la cassazione della sentenza d'appello, ha esaminato la questione, definitivamente respingendo le pretese dell'Amministrazione, richiamando a fondamento della sua pronuncia, la pregressa giurisprudenza, ormai consolidata, del Consiglio di Stato. Quest'ultimo, infatti, con diverse pronunce ha affermato che, in applicazione del combinato disposto della **legge n. 312 del 1980, art. 57 del decreto del presidente n. 417 del 1974, art. 83**, **“ai docenti della scuola materna che transitano nei ruoli della scuola superiore deve essere riconosciuta la pregressa anzianità di ruolo maturata nella scuola materna”**, e questo in virtù del fatto che, **“anche se l'art. 57 della legge 312/80 non si occupa espressamente del problema della conservazione o meno dell'anzianità maturata nel ruolo precedente, ma la norma nel consentire i passaggi di ruolo alle condizioni di cui al DPR n. 417 del 1974, contribuisce a ritenere che opera un rinvio anche al DPR n. 417 del 1974, art. 83, che prevede la conservazione della pre-**



gressa anzianità in caso di passaggio da un ruolo ad altro”.

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con la richiamata sentenza 2037 afferma ora un principio definitivo facendo proprio l'orientamento espresso dal Consiglio di Stato per cui **“l'art. 83 deve essere letto e dunque interpretato nel senso che in ogni caso in cui l'ordinamento consente il passaggio di ruolo, il docente conserva l'anzianità maturata nel ruolo precedente, a tutti gli effetti, giuridici ed economici”** rigettando in conseguenza il ricorso proposto dall'Amministrazione.

Si badi, tuttavia, che come espressamente chiarito nella pronuncia della Cassazione, che richiama la sentenza 4512/2001 del Consiglio di Stato, l'interpretazione estensiva è valida solo per il servizio maturato “nel ruolo” inferiore, e non anche per quello prestato dal docente non di ruolo, in quanto servizio quest'ultimo non contemplato dal richiamato art. 83.

A seguito della **sentenza n. 2037/2013 della Corte di Cassazione**, la **Segreteria Nazionale della Cisl Scuola** era già intervenuta con la nota del 3 maggio 2013 indirizzata all'Amministrazione, con cui si invitava il Ministero ad adeguare la propria interpretazione a quanto disposto dalla Suprema Corte.

Il 16 luglio u.s. la Cisl Scuola è nuovamente intervenuta presso l'Amministrazione, sollecitandola a definire una pronta e corretta applicazione della normativa che consenta la positiva conclusione delle vertenze aperte nei territori.

Nell'incontro è stato affrontato anche il tema relativo al riconoscimento del servizio prestato nelle scuole primarie parificate e nelle materne comunali, ugualmente da riconoscere ai fini della ricostruzione di carriera, chiedendo che siano quanto prima impartite tutte le indicazioni opportune finalizzate alla risoluzione delle due problematiche evidenziate.

Se sei iscritto alla Cisl Scuola Bergamo-Sebino Bergamasco e vuoi ricevere la News Letter CislScuolaInforma inoltraci la richiesta all'indirizzo e-mail cislscuola_bergamo@cisl.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 inviaci nuovamente la richiesta.

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

<p>LE SANZIONI PER LE SUPPLENZE CONFERITE SULLA BASE DELLE GRADUATORIE AD ESAURIMENTO</p>	<p>RINUNCIA ALLA PROPOSTA DI ASSUNZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 assumere una successiva di durata annuale per lo stesso o diverso insegnamento. <p>MANCATA ASSUNZIONE DEL SERVIZIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). <p>ABBANDONO DEL SERVIZIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). <p>Le sanzioni non si applicano o sono revocate, per motivi giustificati e documentati.</p>
<p>LE SANZIONI PER LE SUPPLENZE CONFERITE SULLA BASE DELLE GRADUATORIE DI CIRCOLO/ ISTITUTO</p>	<p>RINUNCIA alla proposta di assunzione da parte di aspiranti non occupati o occupati parzialmente</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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". <p>MANCATA ASSUNZIONE DEL SERVIZIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>ABBANDONO DEL SERVIZIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Le sanzioni non si applicano o sono revocate, per motivi giustificati e documentati.</p>
<p>LE SANZIONI PER LE SUPPLENZE BREVI SINO A 10 GIORNI NELLE SCUOLA DELL'INFANZIA E PRIMARIA</p>	<p>RINUNCIA alla proposta di assunzione da parte di aspiranti non occupati o occupati parzialmente</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - <i>L'impossibilità di reperimento</i> 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 <i>aspiranti parzialmente occupati</i> aventi titolo al completamento d'orario, la rinuncia non dà luogo ad alcuna sanzione.

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE ASPI E MINI ASPI

Il personale precario docente ed ATA **al termine del rapporto di lavoro** può presentare alle sedi territoriali dell'INPS la domanda per il pagamento dell'**indennità di disoccupazione ASPI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) o Mini ASPI**.

Per l'espletamento della pratica (e richieste di chiarimento) ti puoi rivolgere alla sede più vicina dell'INAS CISL, il patronato che da oltre 60 anni assiste, tutela ed offre consulenza a tutti i cittadini, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

- ASPI - MINI ASPI: COSA E'	E' una prestazione economica istituita dal 1° gennaio 2013 in sostituzione dell' Indennità di Disoccupazione Ordinaria e di quella a Requisiti Ridotti . E' erogata a domanda per gli eventi di disoccupazione che si verificano dal 1° gennaio 2013, a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.
A CHI SPETTA	Ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione compresi i dipendenti a tempo determinato delle Pubbliche Amministrazioni.
LA DOMANDA	Per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ASPI o Mini ASPI la domanda deve essere presentata all'INPS, esclusivamente in via telematica , attraverso uno dei seguenti canali: <ul style="list-style-type: none"> • WEB: servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto; • Patronati/Intermediari dell'Istituto: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi; • Contact Center multicanale: numero verde 803164 gratuito da rete fissa o il numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico; La domanda deve essere presentata entro il termine di due mesi che decorre dalla data di inizio del periodo indennizzabile così individuato: <ul style="list-style-type: none"> - ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro; - ottavo giorno dalla fine del periodo di maternità in corso al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
DECORRENZA	L'indennità di disoccupazione sia ASPI che Mini ASPI spetta: <ul style="list-style-type: none"> - dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno; - dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, se la domanda è stata presentata dopo l'ottavo giorno; - dalla data di rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa nel caso in cui questa non sia stata presentata all'INPS ma al centro per l'impiego e sia successiva alla presentazione della domanda.
IL PAGAMENTO	Il pagamento avviene mensilmente ed è comprensivo degli Assegni al Nucleo Familiare se spettanti. L'indennità può essere riscossa: <ul style="list-style-type: none"> • mediante accredito su conto corrente bancario o postale o su libretto postale; • con bonifico domiciliato presso Poste Italiane allo sportello di un ufficio postale rientrante nel CAP di residenza o domicilio. ATT.NE • L'indennità di disoccupazione è un reddito che va dichiarato nella apposita sezione del Mod 730 o Mod Unico riservata ai redditi assimilabili al lavoro dipendente.

	ASPI	MINI ASPI				
I REQUISITI	L'indennità spetta in presenza dei seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> - Stato di disoccupazione involontario: L'interessato deve rendere, presso il Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale si trovi il proprio domicilio, una dichiarazione che attesti l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa. - Almeno due anni di assicurazione: Devono essere trascorsi almeno due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione; il biennio di riferimento si calcola procedendo a ritroso a decorrere dal primo giorno in cui il lavoratore risulta disoccupato. - Requisito Contributivo - Almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite purché risulti erogata o dovuta per ciascuna settimana una retribuzione non inferiore ai minimi settimanali. 	L'indennità spetta in presenza dei seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> - Stato di disoccupazione involontario: L'interessato deve rendere, presso il Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale si trovi il proprio domicilio, una dichiarazione che attesti l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa - Requisito contributivo - Almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite purché risulti erogata o dovuta per ciascuna settimana una retribuzione non inferiore ai minimi settimanali. 				
COSA SPETTA	Spetta un' indennità mensile la cui durata è collegata all'età anagrafica del lavoratore: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Inferiore a 50 anni</td> <td style="width: 50%;">Pari o superiore a 50 anni</td> </tr> <tr> <td>8 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> </table> Per il periodo indennizzato spettano anche gli assegni al nucleo familiare .	Inferiore a 50 anni	Pari o superiore a 50 anni	8 mesi	12 mesi	Spetta un' indennità mensile che viene corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione presenti nei dodici mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro, comprensiva degli assegni per il nucleo familiare se spettanti. VIENE EROGATA DURANTE IL PERIODO DI DISOCCUPAZIONE, NON PIÙ L'ANNO SUCCESSIVO, ED È CALCOLATA IN MANIERA DEL TUTTO ANALOGA ALL'ASPI .
Inferiore a 50 anni	Pari o superiore a 50 anni					
8 mesi	12 mesi					

QUANTO SPETTA	La misura della prestazione è pari: <ul style="list-style-type: none"> • al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, se questa è pari o inferiore ad un importo stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT (per l'anno 2013 pari ad euro 1.180,00). L'importo della prestazione non può comunque superare il limite massimo individuato annualmente per legge. • al 75% dell'importo stabilito (per l'anno 2013 pari ad euro 1.180,00) sommato al 25% della differenza tra la retribuzione media mensile imponibile ed euro 1.180,00 (per l'anno 2013), se la retribuzione media mensile imponibile è superiore al suddetto importo stabilito. All'indennità mensile si applica una riduzione del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione.
----------------------	--

ISTANZE ON LINE: FUNZIONI E SERVIZI PER DOCENTI E ATA

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**.

FUNZIONI E SERVIZI PER PERSONALE DOCENTE E ATA SUPPLENTE

Contratti on line

L'applicazione **permette al supplente di visualizzare lo "stato di avanzamento" del flusso dei propri contratti di supplenza** predisposti dalla scuola e trasmessi al Sistema Informativo del Tesoro (SPT) e alla Ragioneria territoriale dello Stato (RTS).

Per accedere al servizio sono sufficienti le sole credenziali di POLIS;

il Sistema riporta l'elenco dei contratti predisposti per l'anno scolastico in corso;

- lo "stato di avanzamento" indica che il contratto:
- è in lavorazione presso la segreteria della scuola (stato "INSERITO" o "SCARTATO");
 - è stato convalidato dal Dirigente scolastico e pronto per la trasmissione al Tesoro (stato "VALIDATO");
 - è in lavorazione presso SPT ("TRASMESSO" nella colonna "stato contratto rispetto a SPT");
 - è stato acquisito da SPT per la produzione del cedolino di pagamento della retribuzione ("ACQUISITO" nella colonna "stato contratto rispetto a SPT");
 - è stato restituito da SPT come sospeso e deve essere nuovamente lavorato dalla scuola ("SOSPESO" nella colonna "stato contratto rispetto a SPT");
 - è stato protocollato e trasmesso alla RTS ("TRASMESSO" nella colonna nella colonna "stato contratto rispetto a RTS");
 - è stato restituito da RTS come registrato ("REGISTRATO" nella colonna "stato contratto rispetto a RTS");
 - è stato restituito da RTS con un rilievo ("CON

NOTA DI OSSERVAZIONE" nella colonna "stato contratto rispetto a RTS").

Cliccando sul pulsante "Dettagli" l'utente potrà ottenere ulteriori informazioni sul contratto (le date di trasmissione e di restituzione; le note di osservazione...) e stamparne una copia conforme all'originale archiviato nel Sistema Informativo del MIUR.

Per eventuali problemi nella visualizzazione contattare la scuola che ha provveduto alla trasmissione del contratto

GRADUATORIE AD ESAURIMENTO - PERSONALE DOCENTE

Visualizzazione delle posizioni

Questa applicazione ha lo scopo di visualizzare le informazioni, note al sistema informativo, relative all'**inclusione nelle graduatorie provinciali ad esaurimento** aggiornate ai sensi dei seguenti decreti ministeriali:

- D.M. 44 del 12 maggio 2011
- D.M. 47 del 26 maggio 2011
- D.M. 53 del 14 giugno 2012

L'applicazione consente la visualizzazione delle sole tipologie di insegnamento per cui sia stata comunicata dagli Uffici Scolastici Provinciali (in seguito U.S.T.) tramite il sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, la data di pubblicazione delle relative graduatorie.

I codici utilizzati sono, ove non esplicitamente decodificati, coerenti con quanto previsto dai modelli di domanda. **Le informazioni prospettate si riferiscono all'ultima situazione presente al sistema informativo** e possono quindi recepire eventuali variazioni sopravvenute a seguito di reclami accolti (da parte dei soli aspiranti che hanno aggiornato quest'anno la loro posizione) o di rettifiche apportate in autonomia dagli U.S.T. dopo la pubblicazione delle graduatorie. L'immutata posizione in graduatoria a fronte di variazioni apportate al punteggio può dipendere dal fatto che l'U.S.T. non ha ancora richiesto l'aggiornamento della relativa graduatoria.

Eventuali variazioni della posizione in graduatoria corrispondono, invece, ad aggiornamenti delle graduatorie medesime richiesti dagli U.S.T..

Per eventuali problemi in sede di registrazione o nella visualizzazione delle posizioni contattare l'Ufficio Scolastico Territoriale competente

GRADUATORIE DI CIRCOLO E D'ISTITUTO - PERSONALE DOCENTE

Visualizzazione delle posizioni

Questa applicazione ha lo scopo di visualizzare le informazioni, note al sistema informativo, relative all'**inclusione nelle graduatorie di circolo e d'istituto** aggiornate ai sensi del D.M. 44 del 12 maggio 2011 e

del D.M. 62 del 13 luglio 2011. L'applicazione prevede due funzionalità:

1. Visualizzazione delle informazioni relative alle sedi indicate dall'aspirante nel modello B
2. Visualizzazione del punteggio e delle posizioni nelle graduatorie in questione

Le informazioni relative alle sedi richieste saranno sempre disponibili mentre quelle relative alle graduatorie saranno disponibili solo dopo che l'U.S.P. avrà provveduto alla diffusione delle graduatorie.

I codici utilizzati sono, ove non esplicitamente decodificati, coerenti con quanto previsto dai modelli di domanda. Le informazioni prospettate si riferiscono all'ultima situazione presente al sistema informativo.

La funzione consente la visualizzazione delle date di:

1. ultimo aggiornamento della domanda, relativamente alle graduatorie valutate
2. ultimo aggiornamento delle graduatorie e delle sedi richieste con il modello B
3. produzione della graduatoria a cui la visualizzazione fa riferimento (provvisoria se rossa, definitiva se verde)

Tali informazioni consentiranno all'aspirante di capire se le eventuali modifiche intervenute a seguito di reclamo siano state recepite oppure no. Infatti solo nel caso in cui la data di produzione delle graduatorie sia successiva agli aggiornamenti si potranno vedere sulle graduatorie gli effetti degli aggiornamenti medesimi.

Inoltre, nella visualizzazione del modello B, **per le sedi di scuola secondaria di secondo grado** è presente un link accedendo al quale sarà possibile visualizzare tutti gli insegnamenti presenti in almeno un indirizzo di studio, cosa questa, che consente l'accesso alla relativa graduatoria.

Per eventuali problemi nella visualizzazione contattare la scuola competente al trattamento della domanda.

VISUALIZZAZIONE GRADUATORIE PERMANENTI PERSONALE ATA

Questa applicazione ha lo scopo di visualizzare le informazioni, note al sistema informativo, relative all'**inclusione nelle graduatorie permanenti del personale A.T.A.** ai sensi dell'O.M. 23.02.2009, n. 21.

L'applicazione consente la visualizzazione dei soli profili per i quali siano state prodotte le graduatorie.

I codici utilizzati sono, ove non esplicitamente decodificati, coerenti con quanto previsto dai modelli di domanda. **Le informazioni prospettate si riferiscono all'ultima situazione presente al sistema informativo e possono quindi recepire eventuali variazioni sopravvenute a seguito di reclami accolti o di rettifiche apportate in autonomia dagli U.S.T. dopo la pubblicazione delle graduatorie.** L'immutata posizione in graduatoria a fronte di variazioni apportate al punteggio può dipendere dal fatto che l'U.S.T. non ha ancora richiesto l'aggiornamento della relativa graduatoria.

Eventuali variazioni della posizione in graduatoria corrispondono, invece, ad aggiornamenti delle graduatorie medesime richiesti dagli U.S.T.

Per eventuali problemi in sede di registrazione o

nella visualizzazione delle posizioni contattare l'Ufficio Scolastico Territoriale competente.

GRADUATORIE D'ISTITUTO - PERSONALE A.T.A. Visualizzazione delle posizioni

L'applicazione che segue ha lo scopo di rendere nota, al **personale Amministrativo, Tecnico e Ausiliario (in seguito A.T.A.) la posizione assunta nelle graduatorie d'istituto provvisorie e definitive di ciascuna fascia**, prospettando, in un'unica soluzione per ciascuna graduatoria, la posizione in graduatoria per tutte le sedi richieste.

L'accesso ai dati dell'aspirante supplente è consentito solo dopo che l'Ufficio Scolastico Provinciale (in seguito U.S.P.) ha prodotto le graduatorie, mentre la visualizzazione delle posizioni di graduatoria nelle scuole è consentita solo dopo che l'U.S.P. ha autorizzato, tramite il sistema informativo, la diffusione delle graduatorie alle istituzioni scolastiche.

L'applicazione accede direttamente alle banche dati del sistema centrale ed è sempre disponibile (h24), salvo l'eventuale impossibilità di consultare le graduatorie perché sono in corso di definizione o gli U.S.P. non hanno ancora dato le necessarie autorizzazioni.

Per eventuali problemi nella visualizzazione contattare l'U.S.P. o la scuola competente al trattamento della domanda.

Visualizzazione dati storici ATA III fascia triennio 2008-2011

La presente applicazione ha lo scopo di fornire agli aspiranti **supplenti di terza fascia del personale ATA** già presenti nelle graduatorie del triennio 2008-2011, ai sensi del DM 59 del 26 giugno 2008, un supporto per la compilazione della domanda cartacea (allegato D1 o D2) per il triennio 2011-2014.

Infatti il Decreto Ministeriale 104 del 10 novembre 2011 prevede la possibilità di:

1. Presentare una nuova domanda (allegato D1);
2. Confermare la domanda già presentata nel precedente triennio in quanto l'aspirante non ha nuovi titoli da dichiarare (allegato D2).

Si precisa che l'aspirante che abbia anche solo un nuovo titolo culturale o di servizio da dichiarare dovrà compilare ex novo la domanda, riportando tutti gli elementi utili alla rivalutazione della stessa. **Inoltre le preferenze devono essere in ogni caso tutte nuovamente dichiarate** sia in caso di presentazione dell'allegato D2 che in caso di presentazione dell'allegato D1.

Le istituzioni scolastiche scelte per il triennio 2008-2011 non vengono riproposte in quanto in ogni caso l'allegato D3 deve essere compilato ex-novo, esclusivamente con modalità web tramite le istanze on-line.

FUNZIONI E SERVIZI PER PERSONALE DOCENTE E ATA A TEMPO INDETERMINATO

Mobilità in organico di diritto - personale docente
Mobilità in organico di diritto - personale ATA

L'applicazione è finalizzata al monitoraggio delle

stato della **domanda di mobilità, all'interrogazione dei dati contenuti** in essa e **del risultato conseguito** dopo le operazioni di mobilità.

Il **personale docente e il personale Ata** che ha presentato domanda di mobilità in modalità on-line utilizzando le funzioni offerte dal portale "Presentazione istanze on-line", avvalendosi dei servizi proposti in quest'area può usufruire dei seguenti vantaggi:

- **Interrogare lo stato assunto dalla propria domanda** all'interno del processo di mobilità. L'interrogazione avviene utilizzando la funzione di **WORKFLOW** selezionabile accanto ad ogni domanda di mobilità che sia stata inviata dal docente in modalità web;

- **Interrogare le informazioni** complete contenute

nella propria domanda, aggiornate con le eventuali rettifiche effettuate dagli uffici competenti. L'interrogazione avviene utilizzando la funzione **VISUALIZZA DETTAGLI** selezionabile accanto ad ogni domanda di mobilità che sia stata inviata dal docente in modalità web.

INOLTRE: per tutte le domande presentate (sia quelle inserite in modalità on-line che quelle presentate su carta), è possibile interrogare il **risultato del movimento** utilizzando la funzione **VISUALIZZA RISULTATO** selezionabile accanto ad ogni domanda che ha partecipato alle operazioni di mobilità, indipendentemente dall'ordine scuola. La funzione è utilizzabile soltanto nel periodo successivo alla data di pubblicazione dei risultati.

PORTALE NoiPA: I SERVIZI PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA

Il Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del **MEF** (Ministero delle Economie e delle Finanze) attraverso il **portale NoiPA** <https://noiipa.mef.gov.it/> fornisce servizi ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

NoiPA, attraverso il nuovo portale, oltre ad assicurare la fruizione dei servizi stipendiali, fornirà progressivamente nuovi servizi.

SERVIZI ONLINE: Sono previste alcune applicazioni online, a cui l'utente può accedere di volta in volta, tramite l'area riservata, in base al suo profilo e alle sue esigenze, che consentono di interagire direttamente con NoiPA (es. accesso al cedolino on line).

COME SI ACCEDE: Selezionando il link "**Accedi all'area riservata**" si richiede di entrare nella parte protetta del portale NoiPA e viene quindi presentata la pagina di Login.

L'**utente già registrato** inserirà le proprie credenziali:

- Il **Codice Fiscale** (che coincide con il Codice Fiscale dell'utente)

- La **Password** impostata dall'utente durante la fase di autenticazione (Primo Accesso), facendo attenzione a rispettare i caratteri maiuscoli e minuscoli scelti.

Una volta inserite le proprie credenziali e **selezionato il pulsante "Login"**, se vengono superati i controlli di correttezza, l'utente entrerà nella Home Page dell'area riservata di NoiPA dalla quale potrà aver accesso a tutti i servizi abilitati per il proprio ruolo.

SERVIZI SELF-SERVICE: NoiPA sta rendendo disponibile una serie di **funzionalità self-service, alcune già attive**, altre in fase di rilascio. L'elenco di tali servizi prevede:

- Gestione delle detrazioni per familiari a carico
- Gestione delle variazioni di domicilio fiscale
- 730 Web
- Variazione modalità di riscossione dello stipendio
- Richiesta di Piccolo Prestito INPS - Gestione ex INPDAP
- Richiesta adesione Previdenza Complementare

- Fondo Espero-Comunicazione periodica

Per effettuare le operazioni previste dai servizi è necessario essere stati identificati e avere a disposizione il **codice personale PIN** (numero personale identificativo da richiedere alla scuola di servizio) o in alternativa disporre di una Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Detrazioni familiari a carico: Tale funzionalità consente di **richiedere le detrazioni per i familiari a carico** del dipendente pubblico. Sono considerate a proprio carico i familiari che non hanno redditi propri superiori a euro 2.840,51 annui al lordo degli oneri deducibili.

Come definito dal *Decreto Legge n° 70 del 13 maggio 2011*, **non sussiste più l'obbligo per i lavoratori dipendenti di comunicare annualmente i dati delle detrazioni per familiari a carico** al sostituto d'imposta, mentre **resta invariato l'obbligo di comunicare variazioni dei familiari a carico**.

Il dipendente, dopo essersi autenticato al portale con le proprie credenziali (codice fiscale e password o Carta Nazionale dei Servizi), può accedere al servizio selezionando, dal menu Servizi Disponibili, la **voce Detrazioni familiari a carico**.

Attraverso una procedura guidata, l'utente ha la possibilità di visualizzare l'elenco delle detrazioni già presentate precedentemente, elencate per anno di interesse, e di effettuare una nuova richiesta di detrazioni.

Variazioni di domicilio fiscale: Questa funzionalità permette di richiedere la **variazione della propria residenza fiscale sulla posizione stipendiale**.

Il dipendente può accedere al servizio selezionando, dal menu Servizi Disponibili, la **voce Residenza Fiscale**.

Attraverso una procedura guidata, l'utente ha la possibilità di **visualizzare l'elenco delle richieste di variazione di residenza già presentate precedentemente e di effettuare una nuova modifica**.

È utile sottolineare che il domicilio fiscale, per le persone fisiche residenti in Italia, coincide con la residenza anagrafica. Per i contribuenti residenti all'este-

ro, il domicilio fiscale è nel Comune in cui è prodotto il reddito o, se il reddito è prodotto in più Comuni, nel Comune in cui è prodotto il reddito più elevato.

730 Web: A partire da Aprile 2012 è stato attivato il servizio di **assistenza fiscale diretta per la compilazione dei modelli 730**, attraverso il quale il personale gestito NoiPA può compilare le proprie dichiarazioni 730 e 730-1 in maniera sicura e semplice tramite una procedura guidata accessibile direttamente dal portale.

Può usufruire del servizio tutto il personale gestito da NoiPA con un rapporto lavorativo attivo almeno dal mese di aprile e fino al mese di luglio. Per il personale della scuola con contratto di lavoro a tempo determinato è necessario un contratto vigente almeno dal mese di settembre al mese di giugno.

Il servizio è disponibile per tutto il periodo previsto dalla normativa ed è possibile anche modificare le informazioni già inserite. La scadenza entro cui deve essere effettuato l'invio definitivo del modello 730 e 730/1 è stabilita dalla normativa stessa.

Variazione modalità di riscossione dello stipendio: Ai fini del pagamento dello stipendio **il dipendente è tenuto a segnalare come intende riscuotere le somme spettanti.** Nel caso in cui tale richiesta non sia presente nella documentazione necessaria per l'attivazione della gestione del nuovo trattamento economico per il pagamento dello stipendio, il sistema prevede la possibilità di impostare automaticamente la riscossione in contanti presso la Tesoreria Provinciale. Le possibili modalità di pagamento sono:

- **Contanti** In esito alle disposizioni di cui all'articolo 12, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, conosciuto come decreto "Salva Italia", la scelta di questa modalità di pagamento è permessa solo ai dipendenti che riscuotono importi inferiore ai mille euro.

- *Conto corrente bancario*
- *Circuito postale*
- *Vaglia cambiario della Banca d'Italia*

E' sempre possibile operare una variazione delle modalità attraverso la presentazione di un'apposita istanza. Ai fini di rendere effettivo l'esclusivo utilizzo del portale, secondo quanto previsto dal **decreto "semplificazioni"**, dai primi di settembre del 2012 è in linea il self-service che consente al dipendente di modificare la modalità di riscossione dello stipendio. Il nuovo self-service è stato realizzato anche per agevolare l'attuazione delle disposizioni sulla limitazione del contante contenute nel decreto "Salva Italia" e permette di scegliere tra le seguenti modalità di riscossione: accreditato sul conto corrente bancario o postale, su carta IBAN o su libretto postale.

Richiesta di Piccolo Prestito INPS - gestione ex INPDAP: E' una nuova funzionalità facile e sicura che **consente al dipendente di effettuare online la richiesta di un piccolo prestito all'INPS - ex gestione INPDAP, con applicazione automatica della ritenuta mensile sullo stipendio in base al piano di ammortamento.**

Attraverso una procedura guidata, l'utente ha la possibilità di presentare **l'istanza di prestito**, compilando **direttamente on-line** un modulo in cui sono già

contenute e certificate le informazioni disponibili sui sistemi informativi dei Servizi Stipendiali, senza la necessità di recarsi presso la propria amministrazione o presso le sedi INPS.

Prima di effettuare la richiesta, **il servizio consente di effettuare apposite simulazioni** (per importo rata, per importo prestito, per durata del prestito, ecc.) e, una volta inoltrata la richiesta, sarà possibile anche **monitorare lo stato di avanzamento della pratica.**

Chi - Può usufruire del servizio tutto il personale gestito da NoiPA.

Quando - Il servizio è sempre disponibile e sostituisce la tradizionale modalità di richiesta di piccolo prestito all'INPS - gestione ex INPDAP.

Come - E' necessario essere stati identificati e avere a disposizione il codice personale PIN o in alternativa disporre di una Carta Nazionale dei Servizi (CNS). Inoltre è necessario disporre ed indicare il conto corrente sul quale viene accreditato il proprio stipendio mensile. Il servizio è fruibile da qualunque computer dotato dei più comuni sistemi operativi (Windows XP, Vista, 7 o MacOS 1.5.8+).

Perché - Le modalità di utilizzo del servizio sono semplici e non è più necessario recarsi presso la propria amministrazione o presso le sedi INPS.

L'utente, infatti, trova già valorizzati i campi nei quali sono riportate le informazioni disponibili sui sistemi informativi dei Servizi Stipendiali e, inoltre, se lo desidera, può essere supportato nella compilazione da un servizio di Assistenza che opera su diversi canali.

Infine, **una volta che l'INPS avrà approvato la richiesta, l'importo del prestito verrà accreditato in automatico** sullo stesso conto corrente su cui il dipendente riceve il suo stipendio e verrà applicata la ritenuta mensile corrispondente al piano di ammortamento che troverà a disposizione, sul portale, appena la pratica sarà conclusa.

Previdenza Complementare: Le recenti riforme del sistema previdenziale hanno previsto la possibilità di affiancare alla pensione obbligatoria un nuovo sistema previdenziale attuato mediante i **Fondi pensione o forme pensionistiche individuali** che hanno il fine di garantire al termine dell'attività lavorativa di ciascun iscritto una pensione complementare a quella obbligatoria.

Nel Sistema NoiPA è possibile gestire il **Fondo Scuola Espero, destinato al personale del comparto scuola.**

A partire dal mese di aprile 2013, i dipendenti possono visualizzare la documentazione relativa ai fondi e **inoltrare la richiesta di adesione in modalità on line**, senza recarsi presso gli uffici responsabili del trattamento economico.

Fondo Espero-Comunicazione periodica: consente di verificare:

- Anagrafica: dati dell'iscritto
- POSIZIONE: riepilogo operazioni - dettaglio dei movimenti
- SIMULAZIONE - BENEFICIARI - MODIFICA RECAPITO
- CONFIGURAZIONE UTENTE
- VISUALIZZA DOCUMENTI: estratti conto anni precedenti.

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.

TRATTENUTA 2,50% AL PERSONALE IN REGIME DI TFR: PRECISAZIONI DEL MEF SU CEDOLINI

Negli ultimi mesi numerosi iscritti alla Cisl Scuola Bergamo-Sebino Bergamasco hanno chiesto informazioni in merito ad iniziative giurisdizionali, poste in atto da alcune sigle sindacali, volte a pretendere la **restituzione della trattenuta del 2,5% che viene effettuata sulle retribuzioni del personale in regime di TFR**, poiché ritenuta una indebita decurtazione della retribuzione.

La Segreteria Nazionale Cisl Scuola ha interessato della questione la Confederazione, che ha **verificato la presunta illegittimità** della trattenuta del 2,5% operata sulle retribuzioni dei lavoratori pubblici già in regime di TFR (assunti a tempo determinato, assunti a partire dal 01/01/2001 oppure transitati dal TFS a seguito dell'esercizio dell'opzione che accompagna la scelta di aderire alla previdenza complementare negoziale).

L'Accordo Quadro del 29 luglio 1999 (CCNQ, sottoscritto da CGIL-CISL-UIL), poi trasfuso nel D.P.C.M. 20 dicembre 1999, aveva disciplinato gli adattamenti retributivi e contributivi ritenuti indispensabili all'attuazione del nuovo regime (Trattamento di Fine Rapporto).

Rispetto all'accordo tra le parti si è riscontrato, in effetti, un'imperfetta applicazione del meccanismo pensato per garantire l'invarianza della retribuzione netta: le Amministrazioni, presumibilmente per problematiche di ordine procedurale-contabile, continuano a indicare nei cedolini stipendiali dei lavoratori in regime di TFR, una trattenuta del 2,5%, (chiamata a volte trattenuta TFR, altre trattenuta ex-INADEL, altre ancora trattenuta opera di previdenza) in luogo della prevista, ma equivalente, riduzione della retribuzione lorda. **Considerato comunque che i lavoratori interessati, nonostante ciò, hanno percepito e continuano a percepire una retribuzione in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, la CISL ritiene che nessun danno sia stato arrecato ai lavoratori e, pertanto, nessun vantaggio deriverebbe da una vertenza tenuto conto che, a fronte dell'eventuale condanna alla restituzione delle somme che il giudice dovesse comminare, il personale interessato dovrebbe a sua volta restituire la corrispondente parte di retribuzione lorda non abbattuta ai sensi dell'art. 1 del DPCM 20/12/1999.**

A decorrere dal mese di aprile nei cedolini dello stipendio del personale in regime di TFR, la dicitura "OP.DI PREV./TFR", che descriveva la natura della trattenuta previdenziale del 2,5%, **è stata sostituita dalla seguente: "TFR art. 1 c. 3 DPCM 20/12/1999"**.

Un messaggio del Portale NoiPa, dando notizia della modifica della legenda del cedolino, precisa le ragioni di questo intervento formale, volto a chiarire l'effettiva natura della ritenuta del 2,5%, che **viene così ricondotta fin dal principio alla applicazione di quanto previsto dal DPCM 20 dicembre 1999**, costituendo la riduzione della retribuzione lorda, disciplinata dall'articolo 3, comma 1, del provvedimento, attuativo dell'AQN del 29 luglio 1999, in materia di

trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

Messaggio NoiPa

A partire dal mese di aprile 2013, nel cedolino stipendiale del personale in regime di TFR, viene data evidenza della riduzione prevista dall'articolo 3, comma 1 del DPCM 20/12/1999.

La Legge 8 agosto 1995, n. 335 e successivi atti normativi (legge 23 dicembre 1998 n. 448, DPCM del 20 dicembre 1999 e DPCM del 2 marzo 2001) hanno disposto che al **personale assunto successivamente al 1 gennaio 2001 con contratto a tempo indeterminato e al personale assunto successivamente al 30 maggio 2000 con contratto a tempo determinato, venga attribuito il regime di Trattamento di fine rapporto.**

(E' in regime di TFR anche tutto il personale scolastico che ha aderito al Fondo pensione complementare ESPERO).

PERSONALE IN REGIME DI T.F.R.: il contributo per opera di previdenza (9,60% dell'80% della retribuzione) e per INADEL (6,10% dell'80% della retribuzione lorda) è totalmente a carico del datore di lavoro.

PERSONALE IN REGIME DI T.F.S.: al dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato entro il 30 gennaio 2000 in regime di Trattamento di Fine Servizio viene applicata la ritenuta previdenziale pari al 2,50% dell'80% della retribuzione.

Tuttavia, come recita lo stesso DPCM, all'articolo 1, comma 3:

"Per assicurare l'invarianza della retribuzione netta complessiva e di quella utile ai fini previdenziali dei dipendenti nei confronti dei quali si applica quanto disposto dal comma 2, **la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari al contributo previdenziale obbligatorio soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul trattamento di fine rapporto**, ad ogni fine contrattuale nonché per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi nazionali."

Poiché l'effetto dell'abolizione del prelievo contributivo a carico del lavoratore avrebbe creato un incremento della retribuzione per i dipendenti in regime di TFR, in applicazione dell'articolo 1, comma 3 del citato DPCM 20 dicembre 1999, la retribuzione lorda è ridotta in misura pari al contributo previdenziale obbligatorio soppresso.

Pertanto, nel Sistema NOI PA, **l'importo risultante nel cedolino tra le ritenute previdenziali non si riferisce alla trattenuta a carico del lavoratore ai fini del TFR bensì alla riduzione dell'imponibile lordo pari al 2,50% della base imponibile lorda su cui si calcolano le ritenute per opera di previdenza per il personale in TFS (80% della retribuzione lorda), di cui al citato DPCM.**

ASSEGNAZIONI PROVVISORIE DOCENTI: SUPERAMENTO DEL BLOCCO QUINQUENNALE PER GENITORI DI BAMBINI DA 3 A 8 ANNI

In base alle segnalazioni pervenute da parte di alcune strutture territoriali Cisl Scuola di difficoltà interpretative dell'art. 7 comma 3 della bozza di CCNI sulle utilizzazioni e assegnazioni provvisorie, la Segreteria nazionale Cisl Scuola ha sollecitato al MIUR una nota di chiarimento rispetto al riconoscimento della possibilità di **superamento del blocco quinquennale di permanenza nella provincia di titolarità da parte di docenti assunti con decorrenza 1 settembre 2012.**

L'amministrazione con la **nota prot 7712** ha precisato che "le lavoratrici madri o in alternativa i padri anche adottivi o affidatari, che hanno **figli di età superiore a tre anni e fino a otto anni** potranno presentare domanda di assegnazione provvisoria per altra provincia se assunti con decorrenza giuridica **a partire dal 1° settembre 2011 e quindi anche per i successivi anni.**"

ASSENZA PER TESTIMONIARE: È UN ATTO DOVUTO

Ci vengono segnalate **difficoltà interpretative in ordine all'individuazione dello strumento giuridico che consente di giustificare le assenze per adempiere all'obbligo di testimoniare in processi civili e penali.** Si consideri a tal proposito che *la testimonianza costituisce un dovere, cui la persona non può sottrarsi.* Una volta citato, il testimone ha l'obbligo di presentarsi attenendosi alle indicazioni date dal giudice in relazione alle esigenze processuali (art. 198 c.p.p.).

L'art. 366 del c.p. punisce il testimone che ottiene con mezzi fraudolenti l'esenzione dall'obbligo di comparire. Nel caso in cui il testimone regolarmente citato non compaia, senza addurre un legittimo impedimento, la legge prevede che il giudice disponga l'accompagnamento coattivo e con la medesima ordinanza la condanna al pagamento di una somma variabile nonché alle spese alle quali la mancata comparizione ha dato causa. (art. 255 c.p.c. e ai sensi dell'art. 133 c.p.p.)

Si consideri, pertanto, che essendo la testimonianza un obbligo sancito dalle legge, **al soggetto chiama-**

to a testimoniare dovrà essere consentito adempiere a tale obbligo e dovrà essere giustificato nell'assenza dal lavoro. *Il datore di lavoro, infatti, non può in nessun caso impedire al suo dipendente di assentarsi dal posto di lavoro per andare a testimoniare.* Il cancelliere presso l'ufficio giudiziario potrà in caso di richiesta rilasciare un apposito certificato a titolo di giustificativo dell'assenza. **Si ritiene, in conclusione, che il giorno di assenza posto in essere dal soggetto che adempie all'obbligo di testimoniare debba essere considerato come assenza giustificata.** Pertanto **non è inquadrabile** negli strumenti giuridici messi a disposizione dal CCNL (ferie, permessi per motivi personali) in quanto l'assenza esula dalle volontà individuali del soggetto ed è determinata in forza di legge. La ragione di tale conclusione trova la sua ratio nella natura nonché nella finalità pubblicistica dell'obbligo stesso. E' la legge, infatti, che impone al soggetto di dare il suo contributo per la realizzazione della giustizia e la parte, quindi, non può sottrarsi, né tantomeno ha facoltà di scelta.

CONGEDO A FAVORE DEGLI INVALIDI CON INVALIDITA' SUPERIORE AL 50%

I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono usufruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di **congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni** (D. Lgs. n° 119/2011 Art 7).

Detto congedo spetta:

- a tutti i pubblici dipendenti di ruolo e non di ruolo purché invalidi oltre il 50%,
- nella misura di 30 gg. (anche frazionati) ad anno solare, fuori dai periodi di assenza per malattia (nei limiti massimi dell'assenza per malattia).

DOCUMENTAZIONE:

a) domanda dell'interessato con allegata la richiesta del medico convenzionato col SSN o appartenente ad una

struttura sanitaria pubblica, che attesti la necessità della cura per l'infermità invalidante riconosciuta.

b) obbligo di documentare a posteriori le cure effettuate, anche cumulativamente nel caso di terapie continuative.

RETRIBUZIONE:

Questo tipo di congedo è retribuito al 100% della retribuzione fissa mensile, compresa la Retribuzione Professionale Docenti (RPD) per il personale docente, o il Compenso Individuale Accessorio (CIA) per il personale Ata. Sono invece esclusi gli altri compensi accessori.

VALIDITA':

Il periodo di congedo è utile come anzianità di servizio a tutti gli effetti (art.17,c6 del CCNL 2007).

PERMESSI PER GRAVI INFERMITÀ DEL CONIUGE O PARENTE

È applicabile ai dipendenti della scuola l'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, che prevede tre giorni di permesso retribuito in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.

Tali giorni di permesso sono, infatti, aggiuntivi a quelli già previsti per motivi personali o familiari. Si consideri, infatti, che il comma 7 dell'art. 15 del CCNL/2007 così afferma: *“Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge”*.

L'art. 4, comma 1 della legge 53/2000 stabilisce che: *“i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica”*.

Il **D.M. n. 278/2000** (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari), **all'art. 1 commi 1 e 2** precisa che: *“La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesi-*

mo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici”. Il **medesimo DM elenca altresì le patologie** in relazione alle quali è consentito fruire dei tre giorni di permesso che possono essere considerate, come specificato dalla nota **Prot. 25/I/0016754 del Ministero del Lavoro**, quali figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma e non costituiscono quindi un elenco tassativo.

I tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità, quali disciplinati dall'art. 4, comma 1, della Legge 53/2000, in quanto legge speciale, potranno essere fruiti dal personale della scuola in base all'esplicito richiamo fatto dal CCNL e pertanto considerati quali aggiuntivi (non alternativi) ai tre giorni di permesso per motivi personali e familiari.

Nel caso in cui, invece, si verifichi un evento luttuoso, il personale della scuola usufruirà dei tre giorni di permesso retribuiti per lutto, sulla base di quanto previsto dal CCNL del Comparto scuola. Tali giorni, infatti, a differenza di quelli per “grave infermità”, sono **espressamente previsti dal CCNL agli artt. 15** (personale a tempo indeterminato) e **19** (personale a tempo determinato), secondo i quali il dipendente ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a tre giorni di permessi retribuiti per lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado.

RIENTRO IN SERVIZIO DOPO IL 30 APRILE

Ci sono pervenute in questi giorni ricorrenti richieste di chiarimento indotte dalle interpretazioni erronee pubblicate recentemente su un frequentato sito dedicato alla scuola in merito alle disposizioni contenute nell'**art. 37 del CCNL del comparto scuola, riguardante le modalità di utilizzo del personale docente che rientra in servizio dopo il 30 aprile a seguito di prolungata assenza (150 giorni)**. È opportuno a tale proposito ribadire che la **norma contrattuale, esplicitamente rivolta a tutelare le esigenze di continuità didattica**, ricomprende nel computo dell'assenza continuativa del titolare anche i periodi di sospensione dell'attività di insegnamento che non sono “coperti” da assenza formale.

La norma infatti, peraltro espressamente integrata proprio a tal fine con il CCNL del 2003, si riferisce **all'effettiva assenza continuativa dalla classe del docente** titolare dell'insegnamento, indipendentemente dai motivi che l'hanno determinata e dalle modalità con cui si è venuta a realizzare, e **considera sempre compresi nell'assenza, a tutela della continuità didattica e del diritto allo studio degli alunni, i periodi di sospensione dell'attività didattica anche nei casi di eventuali rientri in servizio non tradottisi in effettiva attività di insegnamento.**

CONGEDO BIENNALE PER ASSISTENZA ALLA PERSONA DISABILE GRAVE: SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE

La Corte Costituzionale, con la sentenza 203/2013, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5 del decreto 151/2001 (Testo unico in materia di sostegno della paternità e della maternità) nella parte in cui "non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni ivi stabilite, il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione impugnata, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave".

Giova ricordare che il congedo straordinario per l'assistenza a persone portatrici di handicap grave, è stato più volte portato all'esame della Corte Costituzionale, la quale con successive pronunce, ha progressivamente ampliato il novero dei soggetti aventi diritto al beneficio (sentenza n. 233/2005; n.158/2007; n. 19/2009).

Il legislatore è intervenuto nuovamente nella materia dei congedi ed ha recepito gli interventi della giurisprudenza costituzionale succedutesi in questi anni, per cui il testo oggi in vigore dell'art. 42, comma 5, del dlgs 151/2001, come modificato dal dlgs 119/2011, individua un rigido ordine gerarchico tra i legittimi beneficiari, non alterabile in base ad una libera scelta della persona disabile:

- il coniuge convivente;
- il padre o la madre anche adottivi;
- uno dei figli conviventi;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi.

La progressiva estensione del complesso di soggetti aventi titolo a richiedere il congedo alla luce

dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale denota come il congedo straordinario ex art. 42, comma 5 costituisce uno strumento di politica socio-assistenziale.

Infine si consideri che, come espressamente motivato dalla Corte, il legislatore ha già riconosciuto il ruolo dei parenti e degli affini entro il terzo grado proprio nell'assistenza ai disabili in condizione di gravità, attribuendo loro il diritto a tre giorni di permessi retribuiti su base mensile ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge 104/92.

Di conseguenza, avendo l'ordinamento assicurato un rilievo giuridico ai legami di parentela e affinità entro il terzo grado per la cura ed assistenza di persone disabili gravi, non vi è per la Corte ragione alcuna perché si debba limitare il riconoscimento dell'apporto dei parenti e affini entro il terzo grado all'assistenza dei disabili gravi quale circoscritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3 legge 104/92.

I giudici della Corte, pertanto, convinti che la limitazione della sfera soggettiva vigente possa pregiudicare l'assistenza del disabile grave, allorché nessuno di tali soggetti sia disponibile o in condizione di prendersi cura dello stesso, dichiarano l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5 del decreto 2001, n. 151/2001 al fine di consentire che, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti menzionati nella disposizione censurata, e rispettando il rigoroso ordine di priorità da essa prestabilito, un parente o affine entro il terzo grado, convivente con il disabile, possa sopperire alle esigenze di cura dell'assistito.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN GRAVIDANZA

"La gravidanza non è una malattia, ma un aspetto della vita quotidiana, tuttavia condizioni lavorative accettabili in situazioni normali possono non esserlo più in gravidanza o nel periodo del puerperio e dell'allattamento". Così scrive la Commissione delle Comunità Europee nella Comunicazione del 5 ottobre 2000.

Tali condizioni sono state oggetto di specifiche norme preventive sancite con il Dlgs 151/01 il quale, all'art. 11, prevede che il Datore di Lavoro valuti i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in gravidanza e nel periodo post-partum individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. Tale obbligo viene anche sancito dall'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/08, che prevede la valutazione preliminare di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.

In tal caso il Datore di Lavoro dovrà avvalersi di tutti gli attori della prevenzione presenti in azienda, in primis del Medico Competente, con il quale dovrà analizzare con criteri di massima cautela i rischi lavorativi del personale femminile e, in particolare, di quello in stato di gravidanza, per il corretto sviluppo del nascituro.

NOTIZIE IN BREVE

- Per l'acquisizione di una **polizza assicurativa** per alunni e personale dovranno essere comparate le offerte di almeno tre assicurazioni.
- L'amministrazione scolastica costituisce **rapporti di lavoro a tempo parziale**, sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta degli interessati, nei limiti massimi del 25% a livello provinciale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo.
- La **sanzione disciplinare** può essere impugnata dal lavoratore con ricorso al giudice del lavoro.
- I giorni di **sciopero** sono validi a tutti i fini (ovviamente non viene corrisposto lo stipendio); Non costituendo interruzione di rapporto di lavoro, le ritenute previdenziali e assistenziali vengono regolarmente effettuate.
- **L'anticipazione del trattamento di fine rapporto** è prevista dall'art. 2120 del Codice Civile per il personale che opera nel privato. La legge 53 del 2000 ha esteso la possibilità dell'anticipazione a tutti i lavoratori dipendenti sia pubblici che privati, con almeno otto anni di anzianità. **L'anticipazione però non viene effettuata** (salvo che agli iscritti ad ESPERO) **perché non è stato emanato il previsto regolamento attuativo.**
- **I ratei di tredicesima** non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
- Al personale scolastico è attribuito un **trattamento economico** differenziato per posizioni stipendiali. **Il passaggio alla posizione stipendiale superiore** può essere ritardato:
 - di due anni in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese per il personale docente, e in caso di sospensione dal lavoro di durata superiore a cinque giorni per il personale ATA
 - di un anno in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese per il personale docente e fino a cinque giorni per il personale ATA.
- A secondo della loro natura, **ai fini pensionistici, i servizi** prestati possono essere utili ex sé, computabili, riscattabili, ricongiungibili, totalizzabili, riuniti.
- Il **riscatto ai fini pensionistici** può essere chiesto anche durante il periodo di prova e, comunque, almeno due anni prima del raggiungimento del limite di età per il collocamento a riposo ed entro 90 giorni dalla comunicazione dell'accettazione delle eventuali dimissioni volontarie.

- **L'unità minima di assenza per malattia** è la giornata lavorativa; è escluso il frazionamento della giornata ad ore di assenza per malattia.
- Le **ferie sono sospese da malattie** adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di tre giorni. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
- La **domanda di congedo parentale ex astensione facoltativa** deve essere presentata all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere presentata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
- I periodi di assenza per **astensione facoltativa**, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono negli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

NOTIZIE IN BREVE: D.S.G.A. e PERSONALE A.T.A.

- All'inizio dell'anno scolastico il **DSGA** formula una proposta di piano dell'attività (modalità di prestazione dell'orario di lavoro del personale ATA), sentito il personale ATA. Il **Dirigente Scolastico**, verificatane la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure previste con RSU e OO.SS., adotta il piano delle attività. La puntuale attuazione dello stesso è affidata al DSGA.
- Il **personale amministrativo, tecnico e ausiliario** assolve alle funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative, di accoglienza e di sorveglianza connesse alle attività delle istituzioni scolastiche, in rapporto di collaborazione con il dirigente scolastico e con il personale docente.
- Per il **personale ATA** il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
- **L'orario di lavoro massimo giornaliero del personale ATA** è di nove ore. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le sei ore continuative il personale usufruisce, a richiesta, di una pausa di almeno 30 minuti. Tale pausa deve essere comunque prevista se l'orario continuativo di lavoro giornaliero è superiore alle 7 ore e 12 minuti.

- Per il **personale ATA** le prestazioni eccedenti l'orario di servizio sono retribuite solo se autorizzate.
- Se il dipendente, **personale ATA**, previa disposizione impartita, presta servizio oltre l'orario giornaliero ordinario, può chiedere, in luogo della retribuzione, il **recupero** di tali ore/giorni di riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze dell'istituzione scolastica.
Le **giornate di riposo** a tale titolo maturate:
 - possono essere cumulate e usufruite nei periodi estivi o di sospensione delle attività didattiche;
 - non possono essere cumulate oltre l'anno scolastico di riferimento e dovranno essere usufruite entro e non oltre i tre mesi successivi all'anno scolastico nel quale si sono maturate.
 L'istituzione scolastica fornirà mensilmente a ciascun dipendente un quadro riepilogativo del proprio profilo orario contenente gli eventuali ritardi da recuperare e gli eventuali crediti orari acquisiti.
- Il provvedimento finale per la concessione di **ferie e permessi al personale ATA** deve essere firmato dal Dirigente Scolastico. Il **DSGA** verifica la compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio, sottoscrive "la compatibilità o meno" e la trasmette al Dirigente.
- La **contestazione di addebito al personale ATA** va firmata dal Dirigente. La proposta di avvio di procedimento disciplinare va rivolta al Dirigente da parte del DSGA.

NOTIZIE IN BREVE: D.S. e DOCENTI

- Il **Dirigente Scolastico** può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni sono riferibili a due unità di personale docente retribuibili con finanziamenti a carico del fondo di istituto.
- Il Dirigente Scolastico è titolare delle **relazioni sindacali** (rappresenta la "parte pubblica"). Detta funzione non è delegabile.

- Prima dell'inizio delle lezioni, il **Dirigente Scolastico** predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del **personale docente**, che sono conferiti in forma scritta e che possono prevedere attività aggiuntive. Il piano, comprensivo degli impegni di lavoro, è deliberato dal Collegio dei Docenti.
- In ogni istituzione scolastica ed educativa il piano annuale delle **attività di aggiornamento e formazione** destinate ai **docenti** è deliberato dal collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del POF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali. Analogamente il DSGA predispone il **piano di formazione per il personale ATA**.
- Il **profilo professionale dei docenti** è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione.
- Per il **personale insegnante** che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa o durante il periodo della ricreazione il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.
- In caso di **infortunio**, anche se di lieve entità, il personale preposto alla vigilanza ha l'obbligo di comunicarlo immediatamente al Dirigente Scolastico.
- L'orario di insegnamento del docente a **tempo parziale** deve essere distribuito su non meno di tre giornate alla settimana.
- I **docenti** possono prestare la propria collaborazione ad altre scuole statali che abbiano necessità di disporre di particolari competenze professionali, non presenti o non disponibili nel corpo docente della istituzione scolastica, per la realizzazione di specifici progetti deliberati dai competenti organi. Tale collaborazione è autorizzata dal Dirigente Scolastico, non comporta esoneri, non deve interferire con gli obblighi ordinari di servizio.
- Il **personale docente** che sia stato assente per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i giorni di sospensione dell'attività didattica, e **rientri in servizio dopo il 30 aprile**, è impiegato nella scuola

E' ORA DI... AGGIORNARE!

RICORDIAMO CHE NEL 2014 È PREVISTO L'AGGIORNAMENTO DELLE

- GRADUATORIE AD ESAURIMENTO DOCENTI
- GRADUATORIE D'ISTITUTO DOCENTI II[^] E III[^] FASCIA
- GRADUATORIE DI ISTITUTO PERSONALE ATA

AVISO
IMPORTANTE

sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola. Il periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali (cl 3^a scuola I° grado- cl 5^a sc II° grado).

- Lo **studente universitario in tirocinio** può essere utilizzato in attività istituzionali in compresenza di un docente della scuola. Esso partecipa alle attività collegiali e ai consigli della classe cui si appoggia e alle eventuali attività extracurricolari, quando previsto dal programma di tirocinio. Al **docente tutor** sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfettaria, ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisor per i progetti di tirocinio.

NOTIZIE IN BREVE: SUPPLENTI

- Al momento dell'assunzione in servizio, anche per un solo giorno, il docente/ATA **perfeziona il rapporto di lavoro** a tutti gli effetti e, da quel momento, può esercitare tutti i diritti connessi al rapporto di impiego (assenze per malattia, permessi). Perfezionando il rapporto di lavoro, il dipendente è tenuto al rispetto di tutti i doveri inerenti l'impiego.
- Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dall'attività di servizio, ricadenti nel periodo di rapporto di lavoro, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio. Nell'ipotesi che il **personale supplente** docente o ATA completi tutto l'orario settimanale ordinario, ha ugualmente diritto al pagamento della domenica.
- Per ragioni di continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la **supplenza temporanea viene prorogata** nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.
- Nel caso in cui ad un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni si procede alla **conferma del supplente** già in servizio; in tal caso

il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni.

- Il diritto alla proroga/conferma della supplenza deriva esclusivamente dalla continuità dell'assenza del titolare e non dalla causa/cause dell'assenza: la proroga/conferma spetta anche se **cambia la motivazione dell'assenza** del titolare.
- Il **personale docente** che non sia già in servizio per supplenza di durata sino al termine delle lezioni, od oltre, ha facoltà, nel periodo che va fino al 30 aprile, di **risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro**, per accettarne un altro di durata sino al termine delle lezioni, od oltre.
- Il **supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile** è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali.

NOTIZIE IN BREVE: ALUNNI STRANIERI

- **Alunni stranieri:**
 - **Minore straniero comunitario:** è il minore straniero proveniente da Paesi UE.
 - **Minore straniero extracomunitario:** è il minore straniero proveniente da Paesi extra UE.
 - **Minore straniero neo-arrivato:** è il minore straniero direttamente arrivato dall'estero.
 - **Minore straniero non accompagnato:** è il minore non avente cittadinanza italiana o di altri Stati UE che non avendo presentato domanda di asilo si trova per qualsiasi causa nel territorio dello Stato Italiano privo di assistenza e rappresentanza da parte dei genitori o di altri adulti legalmente responsabili in base alle leggi vigenti nell'ordinamento italiano.
- Il minore straniero può essere **regolare o irregolare**.
- Durante la permanenza in Italia, ai minori è **garantito l'avviamento scolastico**.
- I minori stranieri soggetti all'obbligo scolastico sono **iscritti alla classe corrispondente all'età anagrafica**, a meno che il Collegio dei Docenti deliberi l'iscrizione ad una classe diversa.
- I **minori stranieri** che risiedono regolarmente in Italia possono partecipare a **viaggi di istruzione** in Paesi Comunitari senza necessità di visto d'ingresso. Il docente accompagnatore dovrà presentare alla frontiera apposita documentazione.

ENTI PREVIDENZIALI

- Inpdap** L'Istituto Nazionale di Previdenza per i **Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica** costituisce il polo previdenziale per i pubblici dipendenti e gestisce i trattamenti previdenziali, crediti e sociali degli iscritti all'Istituto. **Per effetto del Decreto Legge n. 201 del 6 dicembre 2011 ("Decreto Salva Italia"), poi convertito con modifiche nella legge n. 214 del 27 dicembre 2011, dal 1° gennaio 2012 l'Inpdap e l'Enpals confluiscono in Inps.**
- INPS** L'INPS è il più grande ente previdenziale italiano. Sono assicurati all'INPS la quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato ed alcuni del settore pubblico, così come la maggior parte dei lavoratori autonomi.

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 2013/2014

SEDE DI BERGAMO

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

9.00 - 12.00

SEDI DI ZONA

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

Consulenza SCUOLA NON STATALE nella sedi di Bergamo (lunedì mattina/pomeriggio e sabato mattina), Treviglio (venerdì pomeriggio), Romano di Lombardia (mercoledì pomeriggio).

TREVIGLIO

via Pontirolo, 13

tel. 0363 426 800 - fax 0363 418 41

Martedì, Giovedì, Venerdì 15.00 - 18.00

orari diversi su appuntamento telefonico

LOVERE

via G. Paglia, 4/C

tel. / fax 035 960 418

Lunedì, Giovedì 15.00 - 18.00

orari diversi su appuntamento telefonico

ZOGNO

via Cavagnis, 6

tel. 0345 943 71 - fax 0345 942 68

Lunedì 15.00 - 18.00

GAZZANIGA

via V. Veneto, 24

tel. 035 711 492 - fax 035 720 406

Martedì 15.00 - 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

TRESCORE B.

via Locatelli, 79

tel. 035 944 553 - fax 035 427 3003

2° e 4° venerdì del mese 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

CLUSONE

via De Bernardi, 35

tel. 0346 253 12

1° e 3° mercoledì del mese 15.00 - 18.00

VILLONGO

piazza V. Veneto, 8

tel. / fax 035 925 048

2° e 4° mercoledì del mese 15.30 - 18.00



chiamaci

035 324 636



www.cislscuolabergamo.it

cislscuola_bergamo@cisl.it