

GUIDA DI INIZIO A.S. 2026/27



GILDA
DEGLI INSEGNANTI



LA FGU-GILDA DEGLI INSEGNANTI IN RETE:



**GILDA
FGU UNAMS**

Sito web Nazionale FGU
www.gilda-unams.it



GILDA
DEGLI INSEGNANTI
L'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE
DEI DOCENTI ITALIANI

Sito web Nazionale Gilda
Gilda degli Insegnanti
www.gildains.it



**Professione
DOCENTE**

Rivista Professione Docente
www.gildaprofessionedocente.it



seguici anche su

facebook

Pagina Facebook
Fgu-Gilda degli Insegnanti
[@GildaInsegnantiFanPage](#)



Account X
Gilda Insegnanti
[@GildaInsegnanti](#)



Account Instagram FGU
Gilda Insegnanti
[@FGU_GILDA_INSEGNANTI](#)



Threads
[@fgu_gilda_insegnanti](#)
*[https://www.threads.com/
@fgu_gilda_insegnanti?invite=0](https://www.threads.com/@fgu_gilda_insegnanti?invite=0)*



Tik Tok
Fgu-Gilda degli Insegnanti
[@fgu.gilda.degli.i](#)



GILDA
DEGLI INSEGNANTI

GUIDA DI INIZIO A.S. 2026/27

**la tutela degli insegnanti
contro la deriva aziendalistica**

*Contro la burocrazia e il modello azienda,
difendiamo la dignità della professione.*

**INSEGNANTI CONSAPEVOLI
DELLA PROPRIA FUNZIONE**

*Manuale per i docenti che vogliono
ancora una Scuola della cultura*

La **Gilda degli Insegnanti**, oltre a sostenere quotidianamente battaglie culturali, politiche e sindacali per la valorizzazione della professione docente, offre ai propri iscritti:

Consulenza Generale su

- Pensioni, immissioni in ruolo, ricostruzioni di carriera, precariato
- Supporto R.S.U.
- Consulenza legale
- Consulenza “Fondo Espero”

Assicurazioni

- Compresa nella quota associativa la “Polizza Responsabilità Civile” e “Infortuni” - AIG EUROPE LIMITED
- (per ulteriori informazioni ed approfondimenti consultare i siti Internet nazionale e provinciali)

Abbonamenti

- Professione Docente (<http://www.gildaprofessionedocente.it/>)
- Opuscoli informativi per gli insegnanti

Convenzione

Associazione Docenti art. 33 (<https://www.docentiart33.it/>)
Ente di formazione riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione che offre corsi a costi ridotti per gli iscritti alla Gilda degli Insegnanti.

Per ulteriori informazioni ed approfondimenti consultare i siti Internet istituzionali o passare dalle sedi provinciali.

ISCRIVITI ALLA GILDA degli INSEGNANTI

Iscriversi alla Gilda, quindi, significa non solo aderire ad un sindacato che offre i tradizionali servizi, ma anche rafforzare un'Associazione che ha statutariamente la finalità di valorizzare e salvaguardare la professione docente.

INDICE



Questo opuscolo, prodotto dalla Gilda degli Insegnanti, è una guida che aiuta gli insegnanti a fare chiarezza sui doveri e sui diritti sanciti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalle norme scolastiche al fine di difendersi da dirigenti scolastici autoritari e riaffermare la centralità della funzione docente nella scuola pubblica.

Presentazione del Coordinatore nazionale prof. Vito Carlo pag. 7
Castellana.

La Gilda degli Insegnanti – FGU: una voce per la scuola della cultura: I temi centrali della battaglia sindacale; Il presente e il futuro; La dimensione culturale; Presenza nelle istituzioni. » 9

Quali sono le norme principali che riguardano la scuola italiana: La Costituzione italiana; La Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea; Il D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297; Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – CCNL Istruzione e Ricerca; Il D. Lgs. 165/2001 e il D. Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta); La Legge 107/2015; Le ultime norme hanno ampliato i poteri del dirigente scolastico. » 12

Il ruolo del Collegio dei Docenti e la governance collegiale della scuola: Collegio dei Docenti – Decalogo della legalità; Il PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) e le sue integrazioni e modifiche annuali; Il Piano annuale delle attività (*molto importante questa delibera*); I docenti incaricati delle funzioni strumentali; L'adozione dei libri di testo; I membri della componente docente del comitato di valutazione; La stesura definitiva del RAV e del Piano di Miglioramento. » 16

BES, come comportarsi: Che fare come docenti? » 27

Le sanzioni disciplinari per gli insegnanti dopo il Decreto Brunetta, il Decreto Madia e il CCNL. Le sanzioni disciplinari per i dirigenti scolastici.	pag. 29
Rapporto di lavoro dei docenti: orario, doveri e diritti secondo il CCNL Istruzione e Ricerca 2019/2021: Rapporto di lavoro: norme che lo regolano; Rapporto di lavoro (ricreazione, servizio mensa, vigilanza); Rapporto di lavoro: orario settimanale, “ore buche” e giorno libero; Rapporto di lavoro: assegnazione dei docenti alle classi.	» 31
I doveri e i diritti dei docenti sono regolati dalla Legge e dai contratti nazionali (CCNL): I doveri dell’insegnante: responsabilità del docente; Essere puntuali nell’orario di lavoro; Leggere le circolari.	» 36
Congedi e aspettative.	» 37
Diritto alla disconnessione.	» 42
Formazione e aggiornamento.	» 42
Incarichi aggiuntivi.	» 43
Partecipazione alle Assemblee sindacali.	» 44
Permessi brevi.	» 44
Permessi retribuiti.	» 45
La governance democratica della scuola italiana: Il cuore pedagogico, il Collegio dei docenti: La visione strategica: il Consiglio di istituto; L’equilibrio delle responsabilità.	» 50
Opzione di minoranza (modulistica con esempio formazione obbligatoria).	» 52
Lo strumento della rimostranza: tutela dei diritti del personale (modulistica atto di rimostranza).	» 55
Pensione, contributi, computo/riscatto/ricongiunzione.	» 57
Pensione complementare – Fondo Espero.	» 58
Ricostruzione carriera - scatti e gradoni.	» 60
Progressione economica - scatti di anzianità.	» 61

PRESENTAZIONE



Fin dall'introduzione dell'Autonomia scolastica, alla fine degli anni novanta del Novecento, anche attraverso l'opera di dirigenti scolastici *"più realisti del re"*, assistiamo al tentativo di piegare il sistema di istruzione a logiche aziendalistiche, che nulla hanno a che vedere con la funzione costituzionale della Scuola: dalla "Buona Scuola" al PNRR, il modello rimane quello della scuola-azienda, dove la libertà di insegnamento è sacrificata e i docenti vengono trattati come semplici facilitatori, esecutori di direttive calate dall'alto.

L'Autonomia scolastica è all'origine della trasformazione della Scuola Istituzione, così come definita dalla Costituzione della Repubblica, nella scuola azienda al servizio del cliente, nella quale vengono erosi la dignità professionale e il ruolo intellettuale dell'insegnante, ridotto a *facilitatore*. Dopo oltre 25 anni di Autonomia scolastica il sistema di istruzione ha 7.500 regni, con un monarca, la sua corte e il popolo dei docenti. Questo è testimoniato dai numerosi tentativi di introdurre nella scuola il cosiddetto middle management, che rischia di frammentare il collegio, creando gerarchie interne e indebolendo la collegialità.

Il tema del precariato resta una ferita aperta: migliaia di insegnanti vivono senza stabilità, con contratti brevi e incerti, a danno della loro vita professionale e del diritto degli studenti alla continuità didattica. Gli interventi normativi recenti hanno offerto solo piccoli correttivi, senza affrontare le cause strutturali di questa condizione inaccettabile.

Un'altra emergenza riguarda lo strapotere dei dirigenti scolastici, amplificato da norme che hanno attribuito loro funzioni improprie e spesso arbitrarie. È necessario limitarne l'influenza, restituendo centralità al Collegio dei Docenti e agli organi collegiali, veri garanti della democrazia interna. La scuola non può essere governata da logiche gerarchiche, ma deve assicurare una governance che garantisce partecipazione e condivisione.

Come Gilda ribadiamo che solo difendendo la libertà di insegnamento, limitando i poteri discrezionali del dirigente scolastico, garantendo stabilità al personale e opponendoci all'aziendalizzazione, sarà possibile restituire dignità alla professione docente.

Questo opuscolo vuole essere uno strumento di chiarezza e resistenza: per rafforzare la consapevolezza dei docenti, riaffermarne il ruolo centrale e difendere una scuola che appartiene alla Repubblica e non al mercato.

Il Coordinatore Nazionale
Prof. Vito Carlo Castellana



La Gilda degli Insegnanti – FGU: una voce per la scuola della cultura

La Gilda degli Insegnanti nasce nel 1988 in un contesto di profondo fermento nel panorama sindacale italiano, come espressione del bisogno crescente di una rappresentanza autonoma, professionale e specifica per i docenti della scuola pubblica. A differenza dei grandi sindacati confederali (CGIL, CISL e UIL), la Gilda rivendica fin da subito la necessità di distinguere la funzione docente da quella di altri dipendenti pubblici, rivendicandone la centralità culturale e formativa nella società.

Nata come movimento spontaneo di insegnanti, la Gilda rifiuta fin dall'inizio l'inquadramento tradizionale della rappresentanza sindacale, scegliendo una linea non ideologizzata, che pone al centro la dignità della professione docente come professione intellettuale, la libertà d'insegnamento e la qualità della scuola pubblica.

Nel corso degli anni '90, la Gilda si struttura a livello nazionale e inizia a partecipare ufficialmente alle elezioni delle RSU e ai tavoli contrattuali, ottenendo una crescente rappresentanza. Il suo approccio si fonda su alcuni capisaldi:

- **autonomia dalla politica:** rifiuta qualsiasi legame organico con partiti politici;
- **NO alla contrattualizzazione della professione docente come pubblico impiego:** critica l'entrata dei docenti nel comparto contrattuale unico della PA, volendo invece un ordinamento professionale specifico;
- **difesa della funzione docente come funzione intellettuale:** rifiuta l'idea di una scuola-azienda e di una valutazione dei docenti basata su logiche produttivistiche.

Nel 1999, la Gilda dà vita alla Federazione Gilda-Unams (FGU), un soggetto sindacale più ampio che unisce anche altri settori pubblici, quali Università, Ricerca e AFAM, pur mantenendo la Gilda degli Insegnanti la sua piena autonomia e centralità come sindacato professionale.

I temi centrali della battaglia sindacale

Nel corso dei decenni, la Gilda degli Insegnanti - FGU ha mantenuto una posizione coerente e spesso controcorrente rispetto alle scelte governative o alle linee degli altri sindacati. Ha assunto posizioni nette su:

- **valutazione dei docenti:** no a sistemi premiali discrezionali; sì alla valorizzazione del merito su basi trasparenti e condivise;
- **formazione scuola-lavoro e aziendalizzazione:** fortemente critica verso ogni forma di subordinazione della scuola al mondo economico e produttivo.

La Gilda partecipa ai tavoli negoziali ARAN, è presente negli organismi di rappresentanza del Ministero dell'Istruzione e nei Comitati di Valutazione, portando la voce dei docenti e vigilando contro derive burocratiche o autoritarie. È spesso la prima a segnalare criticità nelle riforme, come è avvenuto per la Legge 107/2015 (la cosiddetta "Buona Scuola"), che la Gilda ha contestato duramente, in particolare per l'eccessivo potere attribuito ai dirigenti scolastici e per il bonus premiale.

Negli ultimi anni, ha avuto un ruolo attivo nel contrastare i rischi legati alla digitalizzazione forzata, all'appesantimento amministrativo del lavoro dei docenti e alla progressiva perdita di autonomia didattica.

Il presente e il futuro

- **Precariato:** la Gilda ha sempre sostenuto la necessità di piani di stabilizzazione trasparenti e fondati sul valore dell'esperienza e della formazione.
- **Contratti:** chiede contratti giusti e dignitosi, con aumento reale degli stipendi e riduzione della burocrazia scolastica.

Ha sostenuto molte battaglie legali, anche in sede europea, per tutelare i diritti dei docenti, come nel caso del riconoscimento del servizio pre-ruolo, dei diritti dei precari e del riconoscimento della Carta del docente anche agli insegnanti a tempo determinato.

La dimensione culturale

La Gilda non è solo un sindacato: promuove da sempre anche iniziative culturali e formative, convinta che l'insegnante, che è un intellettuale, debba essere continuamente aggiornato e supportato anche dal punto di vista professionale.

Nel 2000 nasce "Professione Docente" (<https://gildaprofessionedocente.it/>), la rivista ufficiale della Gilda, che diventa uno spazio di approfondimento, denuncia e proposta sui grandi temi della scuola. Attraverso convegni, seminari e pubblicazioni, la Gilda contribuisce al dibattito pedagogico, giuridico e culturale sulla scuola italiana.

La Gilda degli Insegnanti promuove e collabora con l'ente di formazione *Associazione docenti art. 33* (<https://www.docentiarticolo33.it/>), accreditata presso il MIM per la formazione continua dei docenti, (Decreto Prot. n. AOODPIT. 852 del 30/07/2015). L'Associazione Docenti Articolo 33 è un'Associazione culturale senza scopo di lucro, che si propone di valorizzare la funzione e la professionalità degli insegnanti in ambito sociale e culturale. Promuove, elabora ed attua iniziative e progetti di formazione e di aggiornamento culturale e professionale degli insegnanti.

Presenza nelle istituzioni

Oggi la Gilda degli Insegnanti - FGU continua a essere un sindacato presente e radicato sul territorio, che offre assistenza sindacale, legale e professionale ai docenti iscritti in tutte le fasi della loro carriera, dalla formazione iniziale all'immissione in ruolo, fino alla pensione.

Con una rete capillare di coordinamenti provinciali, continua a portare avanti le istanze degli insegnanti, mantenendo il proprio stile: serio, autonomo, coerente e mai populista.

La sfida della Gilda degli Insegnanti resta quella di affermare una visione di scuola non subordinata a logiche di mercato, ma fondata sulla libertà d'insegnamento, sulla dignità professionale dei docenti come intellettuali e sul valore formativo dell'istruzione pubblica.

In un'epoca di trasformazioni continue, la Gilda rappresenta ancora un punto fermo per migliaia di insegnanti che vogliono essere rappresentati non solo come lavoratori, ma come intellettuali e professionisti della conoscenza.

Quali sono le norme principali che riguardano la scuola italiana

Di seguito illustriamo brevemente le principali norme che ogni insegnante dovrebbe conoscere per svolgere al meglio la propria professione e per difendere la dignità intellettuale della professione docente di fronte alle pretese illegittime del dirigente scolastico. Da queste norme si ricavano tutte le successive indicazioni contenute in questa guida.

1. la Costituzione italiana;
2. la normativa europea;
3. il D.Lgs. 297 del 16 aprile 1994 così come integrato e modificato da successivi provvedimenti normativi (Testo unico della scuola);
4. il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL);
5. le leggi specifiche che intervengono in materia scolastica.

Tutto ciò che viene indicato, o imposto da chiunque, compreso il dirigente scolastico, non ha ALCUN VALORE se non è ricondotto a queste norme

1. La Costituzione italiana

Contiene i principi supremi e non modificabili, tra cui quello relativo alla scuola e ai docenti.

ARTICOLO 33

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento. La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi. Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato.

La libertà d'insegnamento è strettamente legata al ruolo istituzionale della scuola, finalizzata alla crescita delle nuove generazioni. Ne discende che nella concezione la suprema norma della Repubblica riconosce le figure istituzionali alle quali affida un mandato sociale: i giudici, la cui indipendenza è garanzia di libertà, e gli insegnanti, la cui autonomia didattica è altrettanto fondamentale.

2. La Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea

ARTICOLO 27

Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere assicurate informazione e consultazione ai livelli adeguati, in tempo utile, secondo il diritto comunitario e le legislazioni nazionali.

ARTICOLO 31

Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e rispettose della dignità personale.

3. Il D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297

È il Testo Unico che raccoglie tutte le disposizioni legislative in materia di istruzione per scuole di ogni ordine e grado. Vi si trovano le norme sulla funzione docente, sulle competenze degli organi collegiali (Collegio dei Docenti, Consigli di Classe e di Istituto) e sulla struttura del sistema scolastico. Il D.Lgs. 16 Aprile 1994, n.297 (Parte III, titolo I, Capo I), ribadisce che la *“funzione docente è intesa come essenziale attività di trasmissione e rielaborazione culturale, di impulso alla partecipazione dei giovani al processo e alla formazione critica della personalità”*.

4. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – CCNL Istruzione e Ricerca

Nel CCNL si trovano tutte le norme relative ai doveri, ai diritti e alle condizioni di lavoro dei docenti: orario di servizio, permessi, ferie, assenze per malattia, diritti sindacali, ecc.. È il testo che tutti gli insegnanti dovrebbero conoscere perché è il riferimento centrale per la disciplina dei rapporti di lavoro nella scuola (nelle sedi della Gilda degli Insegnanti gli iscritti possono richiedere il testo del CCNL in vigore).

5a. Il D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta)

Hanno ridotto le competenze delle RSU, rafforzando il ruolo del dirigente scolastico nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale, pur nel rispetto degli organi collegiali. Hanno introdotto regole più rigide in materia di responsabilità disciplinare e sanzioni nei confronti dei docenti.

5b. La Legge 107/2015

La legge 107/2015, nota come Buona Scuola, ha introdotto una riforma organica del sistema scolastico italiano, con l'obiettivo maldestro di innovare didattica e organizzazione, rafforzando l'autonomia delle istituzioni scolastiche.

Le ultime norme hanno ampliato i poteri del dirigente scolastico

Negli ultimi quindici anni la figura del dirigente scolastico ha visto progressivamente accrescere le proprie competenze e responsabilità. Oggi, a seguito delle modifiche normative introdotte dal cosiddetto decreto Brunetta (D.Lgs. 150/2009) e dalle successive riforme, il dirigente ha un ruolo centrale nella gestione dell'organizzazione del lavoro e degli uffici della scuola.

In primo luogo, è titolare della competenza esclusiva sull'organizzazione del servizio: decide come utilizzare le risorse professionali disponibili, assegnando i docenti alle classi, ai posti dell'organico dell'autonomia e alle diverse funzioni. **Questo potere, tuttavia, non è illimitato, perché deve essere esercitato nel rispetto dei criteri stabiliti dal Collegio dei docenti e dal Consiglio di istituto, che restano organi fondamentali della comunità scolastica.**

Un altro ambito delicato riguarda il potere disciplinare. Il dirigente scolastico può infatti irrogare direttamente sanzioni quali il richiamo orale e la censura. Per le sanzioni più gravi, la competenza passa invece all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari presso l'Ufficio scolastico provinciale. La Gilda degli Insegnanti rivendica da sempre un organo terzo per le sanzioni disciplinari dei docenti, che non possono essere affidate al dirigente scolastico che attualmente fa da accusatore e giudice.

Altre responsabilità riguardano il funzionamento complessivo dell'istituto. Il dirigente definisce le linee di indirizzo per la redazione del Piano triennale dell'offerta formativa (PTOF), che costituisce il documento fondamentale di programmazione della vita scolastica. Anche in questo caso, però, la sua funzione si intreccia con

quella degli organi collegiali: **il PTOF è elaborato dal Collegio dei docenti e approvato dal Consiglio di istituto**. Inoltre, il dirigente è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali, e della valorizzazione delle risorse umane. Può anche individuare un certo numero di docenti, pari al dieci per cento dell'organico, per svolgere compiti di supporto organizzativo, anche se il contratto collettivo riconosce la retribuzione diretta soltanto per due collaboratori tramite il Fondo d'Istituto.

Un'altra funzione importante riguarda la valutazione dei docenti neoassunti: il dirigente decide l'esito del periodo di prova, dopo aver sentito il Comitato di valutazione. Si tratta di un compito di grande responsabilità, che conferma il suo ruolo di garante della qualità del servizio scolastico.

Accanto a questo rafforzamento delle prerogative dirigenziali, è cambiata anche la posizione delle RSU (Rappresentanze sindacali unitarie). Dopo il decreto Brunetta, infatti, le loro competenze in materia organizzativa sono state fortemente ridimensionate: non partecipano più alle decisioni relative all'assegnazione dei docenti, alla distribuzione degli orari o all'organizzazione interna. Le RSU mantengono però un ruolo fondamentale nella contrattazione integrativa di istituto, in particolare per quanto riguarda la gestione delle risorse economiche, i criteri di distribuzione del Fondo d'Istituto e le attività aggiuntive del personale. Esse restano dunque un presidio essenziale di tutela collettiva dei lavoratori, con la funzione di vigilare sul rispetto dei diritti e di rappresentare le istanze del personale nei confronti della dirigenza.

In conclusione, oggi il dirigente scolastico si presenta come figura di vertice con ampi poteri decisionali e gestionali, soprattutto nell'ambito organizzativo e disciplinare, mentre le RSU esercitano principalmente un ruolo di contrattazione sulle materie economiche e di garanzia sindacale. Ne risulta un equilibrio diverso rispetto al passato, dove la partecipazione degli organi collegiali e delle rappresentanze sindacali era più incisiva anche nelle scelte organizzative.

Il ruolo del Collegio dei Docenti e la governance collegiale nella scuola

Nonostante l'aumento dei poteri dei dirigenti scolastici, **molte decisioni fondamentali restano ancora oggi di natura collegiale e spettano quindi al Collegio dei Docenti, al Consiglio di Istituto e al Consiglio di Classe.** La scuola continua, grazie alla normativa in vigore, ad essere un luogo nel quale il dirigente scolastico non è il "padrone" e le scelte non sono solo amministrative, ma le decisioni devono nascere dal confronto, dalla partecipazione e dalla volontà dei singoli docenti all'interno degli organi collegiali.

Per tutte le attività collegiali fa ancora testo il D.Lsg. 16 aprile 1994, n. 297, che rimane la base normativa degli organi collegiali. Il Collegio dei Docenti è, a tutti gli effetti, l'organo fondamentale di governo dell'attività didattica e conserva natura pienamente collegiale. Ciò significa che nel Collegio docenti **il dirigente scolastico non è un'autorità gerarchica e non ha potere sui docenti, ma un *primus inter pares*: presiede, ma non può imporre alcuna delibera.**

Negli ultimi anni non sono mancati tentativi, da parte delle associazioni dei dirigenti e di alcuni governi, di ridurre il Collegio a un semplice organo di ratifica delle decisioni già assunte dall'amministrazione. Questi tentativi, tuttavia, sono stati respinti anche grazie alla mobilitazione dei docenti contro la cosiddetta Buona Scuola. È quindi **fondamentale difendere il ruolo del Collegio, vigilare sulle delibere e partecipare attivamente alle riunioni.** Disinteressarsi o votare passivamente, piegandosi per paura o opportunismo alle richieste del dirigente, rischia infatti di produrre decisioni che possono limitare la libertà di insegnamento e peggiorare le condizioni di lavoro di tutti. Le delibere, una volta approvate senza contestazioni o eccezioni, sono spesso vincolanti e possono avere effetti concreti sul carico di lavoro e sull'autonomia didattica.

Per funzionare correttamente, il Collegio dei Docenti dovrebbe dotarsi di un regolamento interno, come avviene per ogni organo collegiale (Consigli comunali, Assemblee condominiali, ecc.), stabilendo tempi di intervento, modalità di votazione, presentazione delle mozioni. È bene ricordare che il Collegio è l'unico organo che può deliberare in materia di didattica: dipartimenti e commissio-

ni possono svolgere un ruolo di supporto o preparazione, ma non possono assumere decisioni vincolanti.

Collegio dei Docenti – Decalogo della legalità

Per garantire la piena trasparenza e il rispetto della collegialità, è utile seguire alcune regole pratiche.

1. **Convocazione:** deve avvenire con almeno 5 giorni di preavviso, corredata da tutti i documenti (ad esempio la proposta del Piano delle attività) e raggiungere tutti i membri. Se anche uno solo non riceve l'avviso, la seduta può essere annullata (*Cons. Stato, sez. VI, n. 120/72*).
2. **Richiesta di convocazione:** di norma è disposta dal dirigente, ma può essere richiesta anche da almeno un terzo dei docenti del Collegio.
3. **Ordine del giorno:** si può deliberare solo sui punti indicati. Nuovi argomenti possono essere discussi solo se tutti i componenti sono presenti e votano all'unanimità (*Cons. Stato, sez. V, n. 679/1970*).
4. **Maggioranza assoluta:** le delibere si approvano a maggioranza dei voti validi espressi, escludendo gli astenuti (*DPR 416/1974 art.28; nota Min. P.I. n.771/1980*). Nel verbale vanno riportati voti favorevoli, contrari e astenuti.
5. **Proposte scritte:** i docenti possono predisporre in anticipo proposte di delibera, meglio se sottoscritte da più colleghi, da presentare al momento opportuno. Le mozioni devono essere allegate al verbale, così da evitare interpretazioni arbitrarie.
6. **Voti contrari motivati:** in caso di decisioni dubbie o ritenute illegittime, è fondamentale far mettere a verbale il proprio dissenso motivato. In questo modo si evita la corresponsabilità e si mantiene la possibilità di ricorrere legalmente.
7. **Approvazione del verbale:** deve avvenire al massimo nella riunione successiva, con possibilità di modifiche o integrazioni.
8. **Trasparenza:** ogni membro del Collegio, ai sensi della legge 241/90, può visionare in qualsiasi momento i verbali. Ciò garantisce controllo e impedisce manomissioni.
9. **Ruolo del dirigente:** nel Collegio il dirigente ha lo stesso diritto di voto di ogni altro docente. È presidente della seduta,

ma non superiore gerarchico. Il Collegio è sovrano nelle sue decisioni.

- 10. Impugnazione delle delibere:** le decisioni degli organi collegiali scolastici sono atti amministrativi definitivi. Non possono essere impugnati in via gerarchica, ma solo tramite ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica. È comunque possibile presentare reclamo entro 14 giorni (*art. 14, c.7, DPR 275/99*).

In sintesi, il Collegio dei Docenti rimane il vero presidio della collegialità scolastica e della libertà di insegnamento. Per questo è essenziale che i docenti vi partecipino con consapevolezza, facendo sentire la propria voce, avanzando proposte e opponendosi ad atti che possano compromettere la dignità e l'autonomia professionale.

Il Collegio dei Docenti deve votare e deliberare, in particolare, su:

1. il PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) e le sue integrazioni e modifiche annuali;
2. il Piano annuale delle attività (*molto importante questa delibera*);
3. i docenti incaricati delle funzioni strumentali;
4. l'adozione dei libri di testo;
5. i membri della componente docente del comitato di valutazione;
6. la stesura definitiva del RAV e del Piano di Miglioramento.

1. Il PTOF: natura, scopi, cautele

Il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF) rappresenta oggi il documento fondamentale che definisce l'identità e l'orientamento di ogni istituzione scolastica autonoma. Esso traduce in modo concreto la missione educativa della scuola, declinando obiettivi, contenuti, metodologie didattiche e progettualità curricolari ed extracurricolari in coerenza con le Indicazioni nazionali, le linee guida ministeriali e le esigenze formative del territorio. Non si tratta di un semplice adempimento burocratico: il PTOF costituisce lo strumento attraverso il quale la scuola esplicita la propria visione educativa, il proprio approccio pedagogico e il proprio modello organizzativo, diventando punto di riferimento per studenti, famiglie, docenti e personale ATA (*art. 3 DPR 275/1999; Legge 107/2015*).

Elaborazione e organi coinvolti

La costruzione del PTOF deve essere frutto di un processo partecipato e articolato che coinvolge più soggetti con ruoli distinti, ma complementari. Il Dirigente scolastico definisce le linee di indirizzo e promuove la connessione con enti locali, realtà culturali, sociali ed economiche operanti nel territorio, oltre a tenere conto delle osservazioni e dei pareri degli organismi dei genitori e, per le scuole secondarie, degli studenti. Il Collegio dei docenti, in quanto organo collegiale e sovrano per le scelte didattiche, elabora il documento traducendo gli indirizzi generali in scelte operative, progettazioni curriculari e attività specifiche. Infine, il Consiglio di Istituto approva il PTOF, garantendo la coerenza con le risorse disponibili e la sostenibilità economica, ma non può modificare autonomamente le scelte didattiche senza il passaggio obbligato dal Collegio.

È importante sottolineare che la normativa vigente (Legge 107/2015, art. 1, comma 5; DPR 275/1999) non attribuisce al dirigente potere decisionale nel merito della didattica: la funzione docente rimane di esclusiva competenza del Collegio, **dove il dirigente scolastico agisce come organo primus inter pares e ha diritto a un solo voto, come tutti i docenti**. Le delibere del Collegio non possono essere sostituite da atti unilaterali della dirigenza, e il coinvolgimento dei docenti nelle decisioni resta essenziale per garantire la libertà di insegnamento sancita dall'art. 33 della Costituzione.

Scopi e finalità

Il PTOF ha diversi obiettivi chiave:

- programmare e rendere coerente l'attività didattica ed extracurricolare;
- favorire l'innovazione metodologica e digitale;
- progettare percorsi inclusivi per studenti con bisogni educativi speciali;
- integrare le esigenze formative del territorio con le politiche nazionali;
- garantire trasparenza e partecipazione della comunità scolastica.

All'interno del PTOF vengono indicati: il curriculum d'istituto, le attività di sostegno e recupero, le iniziative di potenziamento, le funzioni organizzative e gestionali dei docenti (coordinatori di classe, di dipartimento, tutor FSL - Formazione Scuola Lavoro),

nonché eventuali collaborazioni con enti pubblici e privati. In tal modo il PTOF non solo orienta l'offerta educativa, ma definisce in maniera chiara i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti.

Rapporti con RAV e Piano di Miglioramento

Il PTOF è strettamente collegato al Rapporto di Autovalutazione (RAV) e al Piano di Miglioramento, strumenti previsti dal Sistema Nazionale di Valutazione (SNV). Questi documenti individuano le priorità strategiche della scuola e misurano il raggiungimento degli obiettivi previsti. La legge prevede che la stesura del RAV e del Piano di Miglioramento coinvolga il dirigente scolastico, un referente della valutazione e uno o più docenti nominati dal Collegio, assicurando così il bilanciamento tra esigenze di accountability e autonomia professionale. I docenti devono essere pienamente informati dei contenuti di RAV e Piano di Miglioramento prima di discutere modifiche al PTOF, perché questi strumenti non sono semplici adempimenti burocratici, ma scelte che condizionano l'identità della scuola e l'utilizzo delle risorse.

Cautela nella definizione dei progetti e delle funzioni

Ogni progetto inserito nel PTOF implica un impegno formale da parte della scuola. Per questo è essenziale:

- verificare la disponibilità dei docenti;
- accertare le risorse economiche necessarie (FIS, fondi FSL o altri finanziamenti dedicati);
- evitare che attività o funzioni aggiuntive vengano assegnate senza adeguata retribuzione.

Il PTOF non può diventare strumento di limitazione della libertà di insegnamento: le scelte condivise non devono vincolare il metodo didattico, i libri di testo o i materiali utilizzati dai singoli docenti, che restano competenze individuali sancite dall'art. 33 della Costituzione. **Anche il DPR 275/1999 conferma che il PTOF deve valorizzare le diverse opzioni metodologiche, comprese quelle di gruppi minoritari, senza uniformare le scelte professionali.**

Figure organizzative e incarichi

Il PTOF può prevedere figure organizzative e funzioni di coordinamento: coordinatori di classe, di dipartimento, di asse, tutor FSL. Tali ruoli non sono giuridicamente riconosciuti dal CCNL, quindi

la loro istituzione deve avvenire tramite delibera del Collegio dei docenti **e in ogni caso nessuno può essere obbligato ad accettare questi incarichi, che rimangono sempre volontari.** La nomina del dirigente è formale, mentre la definizione delle funzioni e dei criteri di retribuzione deve essere chiaramente stabilita in sede di contratto d'istituto e di contrattazione RSU. In mancanza di queste figure, i compiti amministrativi e organizzativi restano di competenza del dirigente, mentre **i docenti non sono obbligati a svolgere incarichi non previsti dal CCNL.**

Il segretario verbalizzatore, pur essendo scelto dal presidente dell'organo collegiale, svolge una funzione necessaria al corretto funzionamento dell'organo. Ma se l'incarico è continuativo, non a rotazione tra tutti i membri dell'organo, deve essere adeguatamente riconosciuto tramite FIS o altre forme contrattuali.

I corsi di recupero nella secondaria di secondo grado devono essere inseriti nel PTOF e regolati nel Piano delle attività. L'OM 92/2007 consente di avviarli dall'inizio dell'anno scolastico se deliberati dai Consigli di classe. Sono retribuiti 55 euro lordi/ora. Tuttavia nella pratica vengono attivati dopo le valutazioni intermedie e soprattutto dopo gli scrutini finali, con obbligo di frequenza e prova conclusiva per gli studenti. Se mancano fondi non vi è obbligo di attivazione. Diverso il caso degli "sportelli" o dei "corsi di sostegno": non avendo obbligo di frequenza e prova finale sono pagati 38,50 euro lordi/ora. I corsi di recupero vanno conclusi entro il 31 agosto, ma possono svolgersi anche prima dell'avvio del nuovo anno scolastico se deliberato dal Collegio e motivato (ad esempio ferie delle famiglie o impegni lavorativi degli studenti). In sede di approvazione è opportuno subordinare sempre l'attivazione alla reale disponibilità di risorse da parte del Ministero.

Conclusioni

In sintesi, il PTOF è il vero patto educativo della scuola, che sintetizza identità, progettualità e risorse. Per assolvere pienamente a questo ruolo, deve essere elaborato in modo partecipato, trasparente e consapevole, rispettando le prerogative del Collegio dei docenti, il ruolo del dirigente e la tutela dei diritti dei lavoratori, evitando derive burocratiche o centralistiche che ne snaturerebbero l'essenza. Solo così il PTOF può diventare strumento di valorizzazione

della scuola, della professionalità docente e del diritto all'istruzione di qualità per tutti gli studenti.

2. Il Piano annuale delle attività

Il Piano annuale delle attività è il documento che **deve essere approvato dal Collegio dei Docenti** su proposta del Dirigente e che merita la massima attenzione. Esso definisce gli impegni che i docenti devono rispettare durante l'anno scolastico, sempre entro i limiti previsti dal Contratto di Lavoro.

Il Dirigente presenta una proposta almeno 5 giorni prima della riunione, ma la delibera spetta al Collegio dei Docenti che può, a maggioranza, modificare, anche radicalmente, la proposta iniziale. Ricordate che in sede di votazione **il Dirigente ha lo stesso peso, cioè un solo voto, di ogni docente**. Qui di seguito alcuni consigli per un Piano delle attività dalla parte degli Insegnanti.

- È bene evitare approvazioni automatiche di riunioni superflue o di Consigli di classe eccessivi. Non è obbligatorio raggiungere le 40 ore previste dal CCNL per le attività collegiali: la norma recita infatti **“fino a 40 ore”**. Se nel corso dell'anno scolastico si devono tenere riunioni straordinarie, la scuola deve retribuire i docenti che vi partecipano e che sfiorano le 40 ore. Pertanto i docenti che hanno molte classi devono controllare con precisione gli impegni registrati, poiché se il monte ore massimo è stato superato possono rifiutarsi di partecipare a consigli di classe, dipartimenti, coordinamenti, collegi oppure chiedere di essere retribuiti con straordinario.

ATTENZIONE: restano escluse dal conteggio le ore di scrutini finali e di valutazioni intermedie.

- È opportuno stabilire sempre un orario formale di inizio e fine delle attività collegiali. Eventuali ritardi o slittamenti vanno conteggiati integralmente nel monte ore previsto delle 40+40.
- Il CCNL stabilisce che la formazione/aggiornamento, compresa quella obbligatoria sulla sicurezza, sia svolta per i docenti all'interno dell'orario di servizio (40+40) oppure sia retribuita.
- I docenti in part-time hanno diritto a una riduzione proporzionale dei loro impegni funzionali, come chiarisce il CCNL,

con l'eccezione di riunioni del Collegio docenti, scrutini, valutazioni intermedie ed esami. È bene farlo valere subito con la Dirigenza in caso di interpretazioni scorrette.

Il Piano delle attività: i limiti contrattuali per i docenti

Non può essere prevista alcuna attività che ecceda le 40 + 40 ore, in particolare nei periodi di sospensione o chiusura delle attività didattiche. È contrario al CCNL imporre la presenza a scuola dei docenti (con firme o altri obblighi) quando le lezioni sono sospese o terminate. **Circolari che impongono presenze inutili e illegittime devono essere respinte, chiedendone la disapplicazione.** In tali casi i docenti sono invitati a rivolgersi alla Gilda e a impugnare eventuali ordini di servizio dirigenziali.

Nell'attuale contesto di attacco alla dignità della professione insegnante, segnato da tagli salariali reali, blocco dei contratti, riduzioni di organico e sfruttamento del precariato, accettare lavoro volontario non retribuito significa alimentare la tesi diffusa secondo cui gli insegnanti lavorano poco e sono persino troppo pagati. Il volontariato a scuola, pur se generoso, legittima l'idea che i docenti possano essere caricati di compiti ulteriori senza compenso. Diverso è il caso dei corsi obbligatori previsti da norme specifiche (sicurezza), che devono comunque svolgersi in orario di lavoro, nelle ore di insegnamento o nelle 40 ore del Collegio, se inseriti nel piano deliberato, e non - come accade spesso - in orari extrascolastici senza riconoscimento nel FIS.

Il Piano delle attività: viaggi di istruzione, uscite, gite

Tali attività fanno parte del PTOF e vengono deliberate dai Consigli di classe; nel Piano delle attività è sufficiente indicare i periodi scolastici più idonei per collocarle. La partecipazione dei docenti a viaggi di istruzione, gite o uscite è volontaria e comporta specifiche responsabilità a carico sia dell'Amministrazione che del singolo docente. Poiché le indennità per missioni in Italia e all'estero sono state azzerate, è opportuno chiarire fin dall'inizio dell'anno quali eventuali compensi accessori siano previsti nel Contratto di Istituto o nel fondo del cosiddetto "merito", per evitare che l'accompagnatore non solo non venga retribuito, ma addirittura sostenga spese proprie.

I viaggi di istruzione dovrebbero essere parte integrante della programmazione del Consiglio di classe e avere una valenza didattica coerente con il curriculum. Accade invece che vengano richiesti da famiglie o studenti come semplici gite turistiche con finalità di socializzazione, ben lontane dalla missione educativa della scuola. Ricordiamo che la scuola non è un supermarket e che lo studente non è un cliente, quindi non deliberiamo uscite on-demand. È necessario, inoltre, ricordare alla dirigenza che un viaggio di istruzione estende l'orario di lavoro del docente accompagnatore ben oltre i limiti contrattuali e che ciò deve essere riconosciuto nel Contratto di Istituto. Nei casi di viaggi o uscite in giorni festivi, i docenti hanno diritto a richiedere il recupero delle giornate con permessi corrispondenti all'interno del proprio orario di servizio.

3. Le funzioni strumentali dell'offerta formativa

Funzioni strumentali dell'offerta formativa: istituite nel 1999 come espressione dell'autonomia progettuale del Collegio dei Docenti, hanno finito spesso per diventare strumenti di supporto alle scelte della dirigenza, vengono cooptate nello staff della presidenza, pur non essendo collaboratori del preside.

In attesa di regolamentarle a livello nazionale in un CCNL, le funzioni strumentali:

- rimangono espressione esclusiva del Collegio, non subordinata a indicazioni o decisioni unilaterali del Dirigente;
- vanno deliberate con scrutinio segreto, e non per acclamazione. Ogni tentativo dei Dirigenti manager di nominarle direttamente è contrario al CCNL e deve essere respinto, contattando in tal caso la Gilda;
- non sono obbligatorie, ma solo una possibilità. In assenza di docenti disponibili non si eleggono. Se invece vi è nomina d'ufficio, l'interessato può rifiutare senza conseguenze;
- vengono retribuite forfettariamente con fondi dedicati del FIS, senza obbligo di conteggio orario. Rispondono del loro operato al Collegio e non al Dirigente;

- non possono ricevere compensi aggiuntivi per la partecipazione ad altri progetti legati alla funzione.

4. L'adozione dei libri di testo

La legge 128/2013 (La Scuola Riparte) e le successive circolari hanno introdotto rilevanti innovazioni nella normativa relativa all'adozione dei libri di testo.

- Il Collegio dei Docenti delibera formalmente l'adozione dei libri di testo oppure di strumenti alternativi, in coerenza con il PTOF e nel rispetto dei tetti di spesa fissati a livello nazionale.
- È possibile realizzare direttamente materiale didattico digitale per determinate discipline da utilizzare come testi e strumenti di supporto all'insegnamento.
- È stato abolito l'obbligo di mantenere i libri adottati per un ciclo pluriennale (5 anni per la primaria, 6 anni per la secondaria di primo e secondo grado) e la precedente immutabilità quinquennale dei contenuti dei testi.
- Per la scuola primaria e la secondaria di I grado l'editoria è tenuta ad adeguare i contenuti dei testi alle nuove Indicazioni Nazionali per il curricolo.
- I libri "consigliati" non rientrano tra i testi ufficialmente adottati.
- L'uso dei materiali didattici, cartacei o digitali, è espressione della libertà di insegnamento. Occorre quindi respingere le pressioni che alcuni Dirigenti esercitano nei Collegi per imporre o "suggerire" testi e materiali unici per corsi paralleli o uniformanti nei contenuti e nelle forme. È bene sottolineare che il libro digitale può rappresentare un fattore discriminante per famiglie e studenti che non hanno la possibilità economica di acquistare strumenti informatici complessi.
- Va sempre riaffermato il principio dell'autonomia professionale dei docenti nelle scelte didattiche, in sede di coordinamento disciplinare, nei dipartimenti e in Collegio. Tale autonomia rappresenta uno dei fondamenti della libertà di insegnamento sancita dalla Costituzione e dal Contratto di lavoro.

5. I membri della componente docente del Comitato di valutazione

La legge 107/2015 aveva stabilito che il “bonus merito” e le somme disponibili (modeste) fossero assegnate dal Dirigente scolastico sulla base dei criteri fissati dal comitato di valutazione, integrato da componenti esterni. Il fondo annuale (200 milioni per tutte le scuole) è stato poi ridimensionato per coprire i limitati aumenti contrattuali del CCNL 2016-18.

La Gilda degli Insegnanti ha sempre sostenuto che il bonus, essendo retribuzione accessoria, dovesse rientrare nelle risorse oggetto di contrattazione con le RSU. Con il CCNL 2016-18 il principio è stato riconosciuto e il bonus merito è confluito nel FIS ed è ora oggetto di contrattazione RSU al pari delle altre voci accessorie, anche se contrariamente alle richieste della Gilda di riservarlo ai docenti è stato diviso anche con il personale non docente.

Di conseguenza il Comitato di valutazione previsto dalla legge 107/2015, presieduto dal dirigente e composto da: tre docenti (due scelti dal Collegio e uno dal Consiglio di istituto); due genitori per infanzia e primo ciclo; un genitore e uno studente per il secondo ciclo; un componente esterno designato dall’Ufficio Scolastico Regionale, **non ha più senso di esistere.**

Rimane invece il Comitato di valutazione nella versione ridotta (senza genitori, studenti ed esterno) con l’aggiunta del tutor, perché è competente per il superamento dell’anno di prova dei neoassunti. È fondamentale che nel Comitato di valutazione il Collegio elegga, con voto segreto, colleghi autonomi e indipendenti, non espressione diretta della dirigenza.

6. La stesura definitiva del RAV e del Piano di Miglioramento

La circolare MIUR n. 47/2014, applicando il DPR 80/2013 sul sistema nazionale di valutazione, ha previsto che le scuole si dotino di un’unità di autovalutazione, composta preferibilmente dal dirigente, dal referente della valutazione e da altri docenti individuati dal Collegio.

Il Rapporto di Autovalutazione (RAV) diventa così il documento centrale da cui derivano PTOF, organici, finalità e metodologie.

Per questo il Collegio non deve delegarne la redazione esclusivamente al Dirigente.

Ogni anno, a partire dal RAV, deve essere elaborato un “Piano di Miglioramento” per definire obiettivi e azioni coerenti con il PTOF. RAV e Piani di Miglioramento sono inoltre utilizzati per la valutazione dei dirigenti scolastici e per la definizione degli organici dell'autonomia.

L'unità di autovalutazione deve essere realmente rappresentativa del Collegio (con più docenti eletti). Solo così si impedisce che le scelte strategiche della scuola, anche sul piano didattico, diventino prerogativa esclusiva della dirigenza.

BES: come comportarsi

La Direttiva Ministeriale del 27 dicembre 2012 individua tre categorie di BES:

- a) disabilità certificata (L. 104/92);
- b) disturbi evolutivi specifici certificati (L. 170/2010);
- c) svantaggio sociale, economico, linguistico e culturale.

Quest'ultima include situazioni prive di certificazione medica, ma che possono essere prese in carico dalla scuola. In caso di disabilità o DSA, il Consiglio di Classe deve elaborare un Piano Didattico Personalizzato come strumento di lavoro e di verifica condiviso con le famiglie.

Che fare come docenti?

Di fronte alla massa di norme, circolari, note interpretative per noi insegnanti è necessario continuare ad usare la competenza e la professionalità che ci costruiamo giorno dopo giorno nel nostro lavoro in classe. Di seguito alcune indicazioni di metodo per gli insegnanti e i Consigli di classe sull'applicazione delle norme relative ai BES.

- **Evitare burocrazia inutile:** scegliere i modelli di PDP (Piano Didattico Personalizzato definito per ogni allievo BES) e di PAI (Piano annuale per l'Integrazione definito dal Collegio dei Docenti) più semplici. Solo per i casi più difficili è necessario specificare analiticamente i livelli minimi

di apprendimento di competenze che si chiedono all'allievo. Ricordiamo che i modelli sono scelti dal Collegio dei Docenti e non imposti dal Dirigente. Nessuna normativa ha modelli allegati da adottare obbligatoriamente.

- **Restringere il più possibile il riconoscimento dei BES privi di tradizionale certificazione:** in sede di Collegio dei docenti con l'approvazione del PAI e del suo conseguente inserimento nel PTOF è opportuno definire i criteri più rigidi possibili per il riconoscimento dei BES. Il Consiglio di Classe, che è l'organo competente per il riconoscimento formale dei BES, può chiedere certificazioni da parte del medico specialista o da parte dei servizi sociali dell'amministrazione locale prima di assumere la situazione BES che, senza un'adeguata riflessione e analisi da parte dello stesso Consiglio, rischia di aumentare inutilmente il lavoro di tutti i docenti. È bene ribadire che solo la deliberazione del Consiglio di Classe consente il riconoscimento dei BES.
- **Chiedere alla dirigenza e all'amministrazione quali risorse concrete sono finalizzate all'inserimento degli allievi stranieri:** la scuola deve attivare tutte le strategie con l'amministrazione per consentire agli allievi stranieri processi di inserimento e integrazione. Servono, se necessari, corsi specifici a livello di L2 e la collaborazione della rete di mediatori culturali che consentono di rapportarsi correttamente con le famiglie.
- **Evitare di frequentare corsi di formazione spacciati come "obbligatori",** ma inutili mettendo in rilievo per iscritto, anche con il supporto della Gilda degli Insegnanti, le critiche ai contenuti dei corsi che troppo spesso servono solo ai relatori.

Le sanzioni disciplinari per gli insegnanti dopo il Decreto Brunetta, il Decreto Madia e il CCNL

Nella contrattazione per il CCNL 2016-2018 vi fu da parte dell'ARAN il tentativo di inserire un codice disciplinare molto penalizzante per i docenti. Le OO.SS. firmatarie, e in particolare la Gilda degli Insegnanti, riuscirono a rinviare la questione ad una distinta sequenza contrattuale successiva, tuttora non conclusa. In assenza del Codice disciplinare nel CCNL il dirigente scolastico non può sanzionare l'insegnante con giorni di sospensione dal servizio, ma solo comminare il richiamo orale e la censura (richiamo scritto). La sospensione dal servizio comminata dal dirigente scolastico, più volte impugnata con ricorsi sostenuti dalla Gilda (tutti accolti), è in contrasto con il D.Lgs. 297/94, che assegna ai dirigenti solo le sanzioni lievi (avvertimento orale e scritto - censura).

Dopo il D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta), ci si attendeva che il Decreto Madia riformasse le procedure disciplinari a maggior tutela degli insegnanti. Al contrario, il quadro normativo si è aggravato. Con il D.Lgs. 75/2017 (Decreto Madia) le garanzie si sono ridotte: il procedimento disciplinare avviato dal dirigente resta valido anche se attivato fuori termine o in violazione delle regole. La conseguenza è che il mancato rispetto dei tempi comporta solo una sanzione al dirigente inadempiente e non più la decadenza dell'azione, come avveniva con il Decreto Brunetta. Ciò lascia l'insegnante sempre esposto all'azione disciplinare, privandolo di una prescrizione certa.

Per le sanzioni più gravi, non di competenza del dirigente scolastico, la normativa stabilisce che lo stesso segnali entro dieci giorni all'Ufficio procedimenti disciplinari i fatti passibili di sanzioni che prevedono la sospensione dal servizio senza stipendio. L'Ufficio competente (UST o USR) entro 30 giorni dalla segnalazione deve contestare per iscritto l'addebito e convocare l'interessato, con almeno 20 giorni di preavviso per la difesa. Il dipendente può farsi assistere da un avvocato o da un rappresentante sindacale, presentare memorie scritte o chiedere, per grave impedimento, un rinvio

dell'audizione (una sola volta). È riconosciuto il diritto all'accesso agli atti, esclusi quelli sull'identità del segnalante se non autorizzata. Il procedimento va chiuso entro 120 giorni con archiviazione o sanzione. Le misure più gravi, fino al licenziamento, restano di competenza dell'USR.

Ricordiamo che è stato introdotto come nuovo illecito disciplinare il rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (di fatto si introduce l'obbligo alla delazione).

Nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione (DPR n. 62 del 16 aprile 2013) è previsto inoltre che salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Ciò significa che è bene evitare con dichiarazioni alla stampa, ai genitori, agli studenti e anche in Collegio dei Docenti di manifestare posizioni oggettivamente offensive nei confronti dell'amministrazione.

Le sanzioni disciplinari per i dirigenti scolastici

È fondamentale sapere che **anche i dirigenti scolastici (DS) sono soggetti a sanzioni disciplinari**, come stabilito dal codice di comportamento allegato al CCNL dell'area della Dirigenza. Questo codice interviene in caso di:

- **negligenza e imperizia:** viene sanzionata la violazione degli obblighi e delle disposizioni, che possono danneggiare il prestigio dell'amministrazione e causare danni a persone o cose;
- **mancato controllo:** viene punita l'inosservanza delle normative, in particolare l'obbligo di controllo e documentazione delle assenze per malattia dei dipendenti;
- **condotta inappropriata:** sono sanzionate condotte non conformi ai principi di correttezza verso dipendenti e utenti, alterchi in ambiente lavorativo, mobbing, molestie morali e sessuali, e la violazione delle leggi sulla sicurezza sul lavoro.

La sospensione dal servizio è una delle sanzioni previste. Scatta in due casi principali:

1. quando un DS tace o omette di intervenire pur essendo in possesso di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso;
2. in caso di recidiva per minacce, ingiurie gravi, calunnie, o manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione. Sono tutelate le manifestazioni della libertà di pensiero previste dallo Statuto dei Lavoratori.

A partire dall'anno scolastico 2016/2017, i DS sono oggetto di un procedimento di valutazione condotto da un nucleo composto da un altro dirigente e due esperti. L'obiettivo è verificare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel RAV (Rapporto di Autovalutazione) e nei piani di miglioramento. Il processo dovrebbe includere anche un parere del collegio dei docenti e degli organi collegiali, sebbene questo punto sia stato spesso oggetto di discussione e rifiuto da parte dei dirigenti.

Se si ritiene di dover impugnare un comportamento illegittimo di un DS o richiedere l'intervento dell'USR (Ufficio Scolastico Regionale), è cruciale avere prove documentali o testimoniali certe e oggettive. È fondamentale evitare reazioni individuali e irrazionali e, per una corretta tutela, è sempre consigliabile rivolgersi immediatamente alle sedi sindacali della Gilda degli Insegnanti.

Rapporto di lavoro dei docenti: orario, doveri e diritti secondo il CCNL Istruzione e Ricerca

Rapporto di lavoro: norme che lo regolano

Il CCNL 2019-2021, tuttora in vigore per la parte normativa, riprende molte delle norme presenti nel CCNL 2006-2009 non modificando in particolare l'orario di lavoro dei docenti. Altre norme fondamentali di riferimento sono:

- il D.lgs. 16/4/1994, n. 297 (Testo Unico della legislazione in materia di istruzione) con particolare riferimento agli artt. 395, 447-452, 491;

- il Decreto 8/3/1999, n. 245 (Regolamento sull'autonomia scolastica);
- il DPR 62 del 16/4/2013 (Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni).

L'orario di lavoro obbligatorio degli insegnanti previsto dal CCNL, in cambio dello stipendio, è di:

- 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia;
- 22 ore nella scuola primaria, più 2 ore di programmazione;
- 18 ore nella secondaria di primo e secondo grado.

Il CCNL obbliga gli insegnanti al rispetto di questo monte ore limitatamente ai giorni nei quali dal calendario regionale sono previste lezioni. Nessun obbligo, eccetto gli impegni previsti dal Piano annuale delle attività (40h+40h), è dovuto dagli insegnanti durante i periodi di sospensione delle lezioni. **Tutte le ore sono calcolate in 60 minuti.**

ATTENZIONE

Eventuali riduzioni dell'ora di lezione, se deliberate dal Collegio dei Docenti all'interno del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), comportano il recupero da parte degli insegnanti delle ore non effettuate.

Se la riduzione dell'ora di lezione è deliberata solo dal Consiglio di Istituto per cause di forza maggiore (mancanza di trasporti adeguati per gli studenti, mancanza del servizio mensa, ecc.) le quote orarie non effettuate non devono essere recuperate dagli insegnanti. Valgono in questo senso ancora le circolari ministeriali n.243 del 22/9/1979 e n. 192 del 3/7/1980.

- **Orario di servizio:** è la durata di funzionamento del servizio scolastico, l'apertura della scuola con le sue articolazioni.
- **Orario di lezione:** è l'orario che comprende le attività curriculari.
- **Orario di lavoro:** è la durata della prestazione del singolo lavoratore e comprende tutte le tipologie delle attività relative al proprio profilo professionale e alla specifica funzione. Per i docenti rientrano, oltre alle ore di lezione, le attività funzionali all'insegnamento e gli impegni previsti dal Piano delle attività, cioè:

- “fino a 40 ore” (possono essere quindi programmate meno ore dal Collegio dei Docenti) per la partecipazione alle riunioni del Collegio, di programmazione (coordinamenti per materia, dipartimento, ecc.), di informazione alle famiglie dei risultati degli scrutini, di formazione e aggiornamento;
- “fino a 40 ore” per la partecipazione ai Consigli di classe (interclasse e intersezione), compresi i GLO.

Fanno parte degli adempimenti individuali inquantificabili: la preparazione delle lezioni, la correzione degli elaborati e i rapporti individuali con le famiglie. Pertanto non c'è alcun obbligo di inserire l'ora di ricevimento nel quadro orario settimanale. Ma è certamente obbligatorio per ogni docente definire (con ricevimento per appuntamento ad esempio) le modalità per dare adeguata informazione alle famiglie.

I ricevimenti pomeridiani collettivi devono essere deliberati dal Collegio dei Docenti nel Piano delle attività di Istituto e devono essere conteggiati come parte integrante delle 40 ore dedicate all'attività del Collegio dei Docenti e delle sue articolazioni.

Non fanno parte della quantificazione dell'orario di lavoro, cioè sono atti dovuti: scrutini, esami, valutazioni intermedie (scrutini trimestrali o quadrimestrali).

Le prove INVALSI (D.P.R. 122/2009), anche per merito di una lunga battaglia della Gilda, sono state eliminate dalla valutazione dell'esame conclusivo del primo ciclo, ma sono considerate dalla delega della 107 requisito essenziale per l'ammissione all'esame di Stato. Una vera vergogna che serve solo a legittimare il ruolo e la funzione dell'INVALSI!

La legge 35/2012 (vedi art. 51, comma 2 del DL 5/12) - decreto semplificazione assegna alle istituzioni scolastiche il compito di partecipare come attività ordinaria di Istituto alle rilevazioni nazionali degli apprendimenti degli studenti gestito dall'INVALSI. Si tratta di un provvedimento molto discutibile che interpreta la funzione docente come mera funzione esecutiva. Ribadiamo che, se è obbligatorio provvedere alla somministrazione delle prove all'interno del proprio orario di lavoro, **l'attività di tabulazione e correzione delle prove è da considerarsi lavoro aggiuntivo di natura volontaria e come tale oggetto di adeguato riconoscimento in sede contrattuale di Istituto.** Ciò vale ora soprattutto per la scuola

primaria perché nella secondaria si sta introducendo la metodologia telematica per la comunicazione all'INVALSI delle risposte ai quesiti. Se le prove INVALSI prevedono l'assistenza dei docenti al di fuori del loro orario, queste devono essere riconosciute come attività aggiuntive. In più, la mera tabulazione dei dati sottrae al docente la cosiddetta competenza tecnica di correggere secondo le proprie convinzioni e quindi invade la libertà di insegnamento, costituzionalmente tutelata. La Gilda degli Insegnanti si è battuta e continuerà a battersi perché le prove INVALSI siano considerate uno dei tanti strumenti che il docente, se vuole, può utilizzare nella propria attività didattica. Il rischio, se i docenti accettano passivamente la logica dell'Invalsi, è quello di allenare gli studenti a risolvere test predisposti da "esperti" perdendo la libertà nelle scelte dell'insegnamento. I pessimi risultati del teaching to the test di stampo anglosassone sono noti da decenni nella letteratura di settore.

Rapporto di lavoro (ricreazione, servizio mensa, vigilanza)

- Ricreazione e servizio mensa rientrano a pieno titolo nell'orario di attività didattica.
- L'insegnante ha l'obbligo della vigilanza nei 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni (art. 64 del CCNL 2019-2021); durante le ore di lezione; durante gli intervalli (art. 86 del DPR 275/1999) e durante l'uscita dei ragazzi dalla scuola; spetta al Consiglio d'istituto adottare il regolamento interno che, fra l'altro, stabilisce le modalità di vigilanza per tutto il periodo delle lezioni. Gli insegnanti sono responsabili dei danni causati dagli alunni sotto la loro sorveglianza, ma vengono scagionati se dimostrano di non aver potuto impedire il fatto o se il danno deriva da un'azione repentina e imprevedibile dell'alunno. L'insegnante risponde dei danni a terzi se lascia l'aula senza sorveglianza, dopo aver preso in consegna la classe.
- È importante che il regolamento d'Istituto definisca le modalità di sorveglianza durante gli intervalli (docenti preposti giorno per giorno) e l'accompagnamento fuori dai locali scolastici. Per infanzia e primaria, la sorveglianza deve restare

nei locali scolastici, salvo quanto previsto dal regolamento del Consiglio di Circolo o Istituto. In caso di ritardi da parte dei genitori, vanno stabiliti limiti di responsabilità e adeguati riconoscimenti economici nel Fondo di Istituto per chi accoglie o accompagna i minori fuori da scuola.

Rapporto di lavoro: orario settimanale, “ore buche” e giorno libero

L’orario settimanale delle lezioni, stabilito dal Dirigente scolastico, deve rispettare i criteri didattici indicati dal Collegio docenti e dal Consiglio d’Istituto, evitando di appesantire i docenti con un orario penalizzante. Di norma, l’orario è predisposto da commissioni nominate dal Dirigente o elette dal Collegio: tali commissioni non dovrebbero essere remunerate con i Fondi di Istituto destinati alla docenza. La Gilda chiede da anni un fondo specifico per le funzioni delegate dirigenziali.

In presenza di “ore buche”, il contratto d’Istituto dovrebbe fissare un tetto massimo (es. 2 ore), oltre il quale riconoscere un’indennità per la flessibilità richiesta al docente. Il giorno libero costituisce diritto di fatto, essendo prassi giuridicamente riconosciuta: il CCNL stabilisce che l’insegnamento si svolga in non meno di cinque giorni settimanali. Non esiste un diritto soggettivo al sabato libero, ma Collegio o RSU possono definire criteri per l’assegnazione di un giorno libero.

Nota sull’orario di cattedra: in fase di formazione dell’organico di diritto (febbraio-marzo) e di fatto (fine agosto), vanno rispettate le norme che limitano l’orario di lezione obbligatorio. L’art. 30 del CCNL 3.8.1999 chiarisce che le attività di insegnamento aggiuntive sono facoltative e limitate a 6 ore settimanali oltre l’orario d’obbligo. Fatte salve le poche cattedre originariamente formalizzate con oltre 18 ore, non c’è obbligo di accettare ore superiori a 18.

Rapporto di lavoro: assegnazione dei docenti alle classi

Con la legge 107/2015 i docenti sono inseriti nell’organico dell’autonomia dal 1/9/2016, mantenendo la titolarità di Istituto. L’assegnazione alle classi spetta al Dirigente, che però deve rispettare i criteri deliberati dal Consiglio d’Istituto, sentito il Collegio

docenti. Il criterio prevalente è la continuità didattica. In caso di assegnazioni puramente discrezionali, l'insegnante deve chiedere per iscritto le motivazioni e rivolgersi alla Gilda se si ritiene lesa la propria posizione professionale.

Il MIM ha unificato codici e organici degli Istituti Superiori con più indirizzi, creando criticità non facilmente risolvibili. In contrattazione si è coinvolta la sola RSU per i criteri di attribuzione dei docenti ai plessi in più comuni. In assenza di intesa, restano prioritari i criteri del Collegio e del Consiglio. I margini di tutela sono limitati dal D.Lgs. 150/2009, che assegna al Dirigente l'ultima parola nell'organizzazione degli uffici.

I doveri e i diritti dei docenti sono regolati dalla Legge e dai contratti nazionali (CCNL)

I doveri dell'insegnante: responsabilità del docente

Il docente deve documentare quotidianamente l'attività didattica compilando con cura il registro di classe, anche in modalità digitale se la scuola fornisce gli strumenti. Il registro di classe è atto ufficiale: vi si annotano assenze, giustificazioni, comunicazioni del Dirigente e contenuti di lezione, da trascrivere contestualmente anche nel registro personale per la stessa data, in coerenza con la programmazione annuale depositata in segreteria all'inizio dell'anno.

Il registro personale, seppur non essenziale per la giurisprudenza, **va adottato come strumento di lavoro dal Collegio dei Docenti che ne definisce struttura e organizzazione, incluso il software per i registri elettronici**. La corretta tenuta di entrambi è cruciale in caso di contenzioso, ispezione o procedimento disciplinare: vale la pena dedicare tempo e cura alla loro compilazione.

Il Dirigente non può imporre registri, cartacei o digitali, senza il preventivo consenso del Collegio docenti, poiché la loro organizzazione rientra nella libertà di insegnamento. Si consiglia di preferire soluzioni elettroniche semplici e intuitive. Non è lecito vincolare l'introduzione del registro elettronico senza garantire un computer in ogni classe e un dispositivo per ciascun docente. L'uso di stru-

mentazione personale è vietato, e senza firma digitale si rischia la doppia tenuta cartacea ed elettronica. In caso di registri elettronici personali, è fondamentale scegliere software flessibili, non limitati alla mera comunicazione dei voti alle famiglie, per evitare un controllo eccessivo sulla “produttività positiva” del docente.

Essere puntuali nell'orario di lavoro

I ritardi dovuti a cause esterne (malore, traffico, disservizi dei mezzi) vanno segnalati subito, e comunque prima dell'inizio delle lezioni, alla scuola con motivazioni adeguate. Se la causa è difficilmente giustificabile (sveglia non funzionante, ecc.), occorre comunque informare immediatamente il Dirigente e fornire una spiegazione credibile, scusandosi per l'imprevisto. Il Dirigente ha discrezionalità nell'accettare le scuse o applicare sanzioni. Dopo il decreto 150/2009, non sono impugnabili provvedimenti sanzionatori basati su inadempimenti contrattuali o normativi evidenti. In ogni impiego, il ritardo abituale rimane inaccettabile.

Leggere le circolari

Le circolari che fissano date di riunioni, impegni inseriti nel piano delle attività o scadenze per adempimenti di funzione e status vanno lette dai docenti perché hanno valore di ordini di servizio. Idealmente dovrebbero essere notificate in forma cartacea con firma di riscontro, ma spesso la dematerializzazione degli atti ne impedisce la consegna. Quando le circolari sono pubblicate sul sito d'istituto, è obbligo dei docenti prenderne visione. Con il nuovo CCNL, la RSU negozierà il “diritto alla disconnessione” per definire gli orari in cui i docenti sono tenuti a consultare le comunicazioni istituzionali tramite strumenti telematici (registro elettronico o sito della scuola).

Congedi e aspettative

La disciplina delle aspettative e dei congedi del personale docente è articolata e trova fondamento sia in norme storiche dell'impiego pubblico sia nella contrattazione collettiva vigente.

Tabella riassuntiva

	DURATA	RETRIBUZIONE
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	Supplenti fino al termine delle attività e/o fino al 31/08: -3 mesi per anno scolastico oltre si conserva il posto. -Non più di 9 mesi in un triennio scolastico. Le assenze per malattia anche se parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità e sono servizio a tutti gli effetti.	Primo mese al 100% Secondo/terzo mese 50%. Per assenze fino a 10 giorni viene corrisposto il solo trattamento fondamentale con esclusione di quelli accessori (RPD, ecc)
	Supplenti con nomina del Dirigente scolastico: - nei limiti della durata della nomina: 30 giorni per a.s.	Retribuiti al 50%
PERSONALE A TEMPO	Per 18 mesi si ha diritto alla conservazione del posto, si contano i giorni di malattia effettuati nel triennio precedente. In caso di superamento del limite, su richiesta del dirigente, può essere concessa una proroga senza retribuzione dopo accertamento sanitario che verifichi la sussistenza di eventuali inidoneità permanenti e assolute.	Primi 9 mesi al 100% 3 mesi successivi 90% e 6 mesi successivi 50% Per assenze fino a 10 giorni viene corrisposto il solo trattamento fondamentale con esclusione di quelli accessori (RPD ecc)
GRAVI PATOLOGIE	Non rientrano nel conteggio delle assenze quelle dovute a gravi patologie. Il certificato redatto dal medico della ASL o di famiglia (non sono consentite certificazioni di medici che non fanno parte del Servizio Sanitario Nazionale) deve specificare che il docente è assente: -per terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti -per gli eventuali giorni di malattia dovuti alle conseguenze delle terapie somministrate -per ricoveri ospedalieri a day hospital dichiarando che il dipendente è affetto da grave patologia (come da elenco del ministero) temporaneamente e/o parzialmente invalidante.	Retribuzione intera per tutto il personale limitatamente alle sole terapie, ricoveri e/o conseguenze legate alla terapia

INFORTUNIO	Le assenze dovute ad infortunio o per causa di servizio riconosciuta non fanno parte del computo dei giorni di malattia. Al personale supplente spettano comunque le eventuali proroghe e/o i successivi contratti se avente diritto e ancora assente per infortunio.	Retribuzione intera. il personale supplente ha diritto al pagamento intero solo entro la durata della nomina.
CONTROLLI PRENATALI	Senza limiti	Intero per tutti Si ottiene con semplice istanza e successivamente si presenta la documentazione medica degli esami e della loro data e ora
INTERDIZIONE PER GRAVI COMPLICANZE DELLA GESTAZIONE	Per tutto il periodo necessario. L'astensione può essere richiesta, per il personale precario, fino a due mesi dalla scadenza del contratto	Intero per tutti Si ottiene con la semplice esibizione al DS della ricevuta dell'istanza presentata alla ASL
ASTENSIONE OBBLIGATORIA	2 mesi prima/ 3 dopo 1 mese prima / 4 dopo (Flessibilità a discrezione del ginecologo) 0 mesi prima/5 dopo (Flessibilità a discrezione del ginecologo) Se il parto è prematuro, l'astensione si proroga dopo il parto dei giorni di anticipo, previa istanza e certificato di nascita.	Intero per tutti Il supplente ha diritto all'eventuale proroga della supplenza per mancato rientro del titolare La domanda di flessibilità, qualora non ci sia stata interdizione per gravi complicanze e dietro espressa indicazione del ginecologo, si può presentare dall'inizio del VII mese spetta anche al padre in caso di abbandono da parte della madre o di affidamento esclusivo

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO	10 giorni lavorativi consecutivi dai due mesi prima ai 5 mesi dopo il parto, anche contemporaneamente al congedo della mamma. I giorni diventano venti in caso di parto plurimo	Si comunica 5 giorni prima. La retribuzione è al 100%
ASTENSIONE FACOLTATIVA: CONGEDO PARENTALE	Durata complessiva: fino a 11 mesi tra entrambi i genitori. Madre: max 6 mesi Padre: max 6 mesi (7 se utilizza almeno 3 mesi) Genitore solo: max 11 mesi Indennità: • primo mese indennizzato al 100% per tutti • secondo mese all'80% (solo per i parti da ottobre 2023) • secondo e terzo mese all'80% (solo per i parti da ottobre 2024) • 4-9 mesi al 30% Oltre i 9 mesi: 30% solo se reddito 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione Fino al 14° anno di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione. Fruizione: anche frazionata o su base oraria (solo se contemplato nel contratto d'istituto)	• Si comunica 5 giorni prima e non è a discrezione del d.s. • Si interrompe in caso di malattia propria o del figlio • Per non perdere i giorni di sospensione delle lezioni (esempio Natale/Pasqua), si deve rientrare a scuola riprendendo il servizio il giorno prima dell'inizio delle vacanze
MALATTIA DEL FIGLIO	Dall'astensione obbligatoria al III anno di vita del Bambino: 30 giorni ad anno di vita del bambino Occorre il certificato del pediatra Asl e non sono previste visite fiscali Dai 3 ai 14 anni: 10 gg anno	Intero Non retribuito

I congedi spettano per ogni figlio, quindi in caso di parto plurimo, vanno moltiplicati per il n. dei bambini

Aspettativa per motivi familiari o personali

Riferimenti normativi: Artt. 69 e 70 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (*Testo unico impiegati civili dello Stato*); Art. 18 del CCNL Scuola 2006/2009 (*ancora vigente per la parte normativa*).

Caratteristiche principali

- Concessa dal Dirigente scolastico su richiesta motivata dell'interessato.
- Senza assegni (assenza totale di retribuzione).
- Durata massima consecutiva: 12 mesi.

Può essere richiesta anche per:

- motivi di studio;
- svolgimento di altra attività lavorativa;
- superamento di un periodo di prova presso altra amministrazione o ente.

Effetti giuridici ed economici

- Conservazione del posto;
- Non utile ai fini dell'anzianità di servizio (salvo diverse previsioni specifiche);
- Non maturano ferie, tredicesima o altri istituti economici.

Congedo per dottorato di ricerca

Riferimenti normativi: Art. 2 della Legge 13 agosto 1984, n. 476; Art. 453 del D.P.R. 16 aprile 1994, n. 297

Con borsa di studio

- Congedo straordinario senza assegni.
- Conservazione del posto di lavoro.
- Il periodo è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Senza borsa di studio

- Congedo straordinario senza assegni.
- Conservazione del posto di lavoro.
- Il periodo è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.
- Viene conservata la retribuzione mensile.

Diritto alla disconnessione

Da anni è ormai prassi, non prevista da alcuna normativa, quella di utilizzare gruppi Whatsapp, Facebook o comunque la semplice mail personale per comunicare all'interno delle scuole da parte di ds, segreteria e colleghi. Troppo spesso però avviene che con questa modalità vengano date agli insegnanti comunicazioni importanti e fondamentali, il tutto senza regole e soprattutto in qualsiasi giorno e a qualsiasi ora. Questa pratica, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), non è legittima.

Insistete con le vostre RSU perché nella contrattazione d'istituto regolamentino il tutto stabilendo il "diritto alla disconnessione". Pretendete che le comunicazioni agli insegnanti siano inviate dai canali istituzionali della scuola e solo in determinati giorni e con limiti orari ben precisi, definiti dalla contrattazione. Questa novità è sicuramente positiva, perché regolarizza una prassi invadente e non corretta: la contrattazione deve limitare la disponibilità dei docenti a leggere le comunicazioni della scuola solo in orario di servizio.

Formazione e aggiornamento

Nelle scuole il personale esercita il diritto alla formazione anche nella forma dell'autoaggiornamento, individuale o in gruppo di lavoro, **purché l'attività sia inserita nel Piano annuale delle attività deliberato dal Collegio dei Docenti nel limite delle 40+40.**

Ricordiamo che la formazione è oggetto di relazioni sindacali di scuola regolamentate dal contratto (art. 11 del CCNL 2022/2024 e art 36 del CCNL 2019/2021).

Ai sensi della L.107/2015, le attività di aggiornamento, deliberate dal collegio, sono obbligatorie, ma devono rientrare nelle attività funzionali all'insegnamento: le 40+40 (art. 44 c. 4 CCNL 2019/2021).

Per quanto riguarda la sicurezza, tutti i lavoratori hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione organizzati dal datore di lavoro ma, ovviamente, l'obbligo è limitato alle attività organizzate in orario di servizio, cioè nelle 40+40.

Gli insegnanti hanno, inoltre, diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici (art. 36, c. 8 del CCNL 2019/2021). Possono essere oggetto di contrattazione anche i criteri per la fruizione di questi permessi.

I criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla formazione del personale scolastico vengono contrattati dalle RSU.

Incarichi aggiuntivi

Nessuno può obbligare un docente ad assumere incarichi aggiuntivi (es. coordinatore di classe, funzione strumentale, referente di plesso, commissioni, ecc.), una volta che abbia ottemperato agli obblighi di servizio, cioè l'insegnamento in classe nel rispetto dell'orario previsto dal CCNL.

Gli incarichi aggiuntivi sono tutti facoltativi e devono essere retribuiti. Rifiutare il lavoro aggiuntivo/straordinario è un diritto di ogni lavoratore, quindi anche di noi docenti.

Nel caso sia deliberata un'attività aggiuntiva dal Collegio docenti, spacciata per obbligatoria per tutti e gratuita, consigliamo di far verbalizzare il proprio voto contrario in quanto: *"L'attività non è inserita nel Piano annuale delle Attività, non è stata contrattata e non sarà retribuita in quanto il D.lgs. n. 165/2001 pone divieto alle Pubbliche Amministrazioni di retribuire i dipendenti in mancanza di contrattazione. La/Il sottoscritto/a perciò comunica che non parteciperà all'attività ..."*.

Non esistono nelle norme contrattuali aggiornamenti coatti, estati a scuola, riordino di aule e riunioni interminabili, ma, siccome sappiamo che molti dirigenti scolastici le impongono, invitiamo gli interessati a segnalare alle nostre sedi sindacali tutti gli abusi di questo genere.

Partecipazione alle assemblee sindacali

Ogni Insegnante, secondo l'art. 31 del CCNL 2019/2021, **ha diritto di fruire di 10 ore per a.s. per assemblee sindacali in orario di servizio**. Spetta al dirigente scolastico organizzare sostituzioni o variazioni di orario degli alunni.

Una volta manifestata l'intenzione di partecipare all'assemblea non si può più cambiare idea, ogni docente, in forma individuale, è tenuto a recapitare al dirigente scolastico la propria dichiarazione di partecipazione. Non vi è alcun obbligo di firma durante l'assemblea. Per le assemblee in cui è coinvolto il personale docente il dirigente scolastico sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.

È opportuno che nella contrattazione d'Istituto sia previsto il computo dei tempi di percorrenza laddove, per la partecipazione ad assemblee territoriali e/o provinciali, siano necessari spostamenti non trascurabili.

Permessi brevi

A tutti i docenti, supplenti e non, è consentito, in base all'art. 16 del CCNL 2006/2009 di fruire di permessi brevi, da recuperare, della durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale. Globalmente questi permessi non possono superare nell'anno scolastico l'orario settimanale di lavoro (orario cattedra per i docenti).

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Si devono recuperare le ore entro i due mesi successivi, se ciò non fosse possibile per ragioni ascrivibili al dipendente, l'Amministrazione trattiene la somma corrispondente.

Permessi retribuiti

Il contratto di lavoro disciplina, all'art. 15, le modalità di fruizione per i docenti di ruolo di permessi retribuiti. Essi possono essere fruiti complessivamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Al docente in permesso per questi motivi spetta l'intera retribuzione, con esclusione dei compensi per attività aggiuntive.

I permessi retribuiti per motivi personali o familiari (max 3 giorni) contemplati all'art. 15 comma 2 (CCNL 2007 ancora in vigore), **richiedono la semplice comunicazione al dirigente scolastico con un'autodichiarazione attestante le motivazioni**, infatti *“Nessuna discrezionalità è lasciata al dirigente scolastico in merito all'opportunità di autorizzare il permesso per queste particolari ipotesi né, in particolare, gli è consentito di comparare le esigenze scolastiche con le ragioni personali o familiari certificate per cui il permesso è richiesto, ma avrà solo un controllo di tipo formale in merito alla presentazione della domanda ed all'idoneità della documentazione a dimostrare la sussistenza delle ragioni poste a base della domanda; né tanto meno è consentito al dirigente scolastico porre delle regole preventive che vietino o restringano la possibilità per i docenti di usufruire dei permessi o delle ferie in periodo di attività didattica, qualora queste siano richieste per motivi personali o familiari”* (Tribunale di Monza 288/2011, Tribunale di Lagonegro 309/2012).

Con l'art. 15, comma 2, si estende la possibilità di fruire di ulteriori 6 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari (oltre ai 3), che andranno a decurtare le ferie.

I giorni di permesso (3+6) sono un diritto **perciò la semplice domanda, documentata anche mediante autocertificazione**, comporta la concessione del permesso. Rivolgetevi alle nostre sedi in caso vi venisse negato.

Le **insegnanti gestanti** hanno diritto (art. 7 del d.lgs. n. 645/1996) a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro (cm Lavoro n. 66/1997).

Il contratto di lavoro garantisce anche la fruizione di tutti i permessi previsti dalle disposizioni di legge come quelli **per donatori di sangue, cariche politiche e amministrative, giudici popolari**,



testimoni in giudizi penali e civili, membri componenti di seggio elettorale, delle commissioni tributarie o di concorso, rls della scuola.

Nonostante l'art. 71, comma 4, del decreto legge 112/08 (decreto Brunetta) abbia introdotto innovazioni in tema di permessi retribuiti imponendo l'obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche di quantificare esclusivamente in ore le tipologie di permesso retribuito per le quali sia prevista una fruizione alternativa in ore o in giorni per il comparto scuola, il cui CCNL disciplina tutti i tipi di assenza (ad esempio, i 3 giorni mensili derivanti dall'art. 33, comma 3 della legge 104/92, relativamente ai lavoratori che assistono un familiare in situazione di handicap grave) e non prevede già una fruizione alternativa in ore, le novità non sono operative e

potranno eventualmente essere regolamentate in sede negoziale, anche e soprattutto con riferimento al rapporto di corrispondenza in termini di monte ore con i suddetti giorni.

Per i colleghi **assunti a tempo determinato con incarico al 30 giugno o 31 agosto**, con il CCNL 2019/2021, è possibile fruire, come per i docenti di ruolo, di 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali, ai sensi dell'art. 35 c. 12. Sono, inoltre, previsti permessi non retribuiti per un massimo di 8 giorni per anno scolastico per la partecipazione a concorsi od esami, e, per motivi personali o familiari, fino ad un massimo di 6 gg. per anno scolastico.

Sono garantiti 15 giorni consecutivi, per **matrimonio** e 3 giorni per **lutto familiare** senza interrompere l'anzianità di servizio e se coperti da contratto.

Il contratto equipara i diritti dei precari a quelli del personale di ruolo riguardo ai congedi parentali e la maternità così come disciplinati dall'art. 12.



	RIFERIMENTO NORMATIVO	EFFETTI CARRIERA	EFFETTI QUIESCENZA
Permesso per partecipazione a concorsi ed esami	CCNL 2007, ART. 15, COMMA 1	UTILE	UTILE
Permesso per lutto familiare	CCNL 2007, ART. 15, COMMA 1	UTILE	UTILE
Permesso per motivi personali o familiari	CCNL 2007, ART. 15, COMMA 2	UTILE	UTILE
Permesso per matrimonio	CCNL 2007, ART. 15, COMMA 3	UTILE	UTILE

EFFETTI SUL SUPE- RAMENTO DELLA PROVA	DURATA MASSIMA	NOTE	VALIDITÀ SOLO ENTRO L'A.S.
NON UTILE	8 giorni per anno scolastico, anche non consecutivi	Sono compresi anche gli eventuali giorni per il viaggio	SI
NON UTILE	3 giorni per evento, anche non consecutivi	Perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto compo- nente la famiglia anagrafica o co- munque convivente e affini di primo grado	SI
NON UTILE	3 giorni per anno scolastico, anche non consecutivi	Per gli stessi mo- tivi e con le stesse modalità, vengono fruiti i 6 giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 14, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma	SI
NON UTILE	15 giorni consecutivi	La decorrenza è indicata dal lavora- tore che può essere da una settimana prima del matrimonio fino ad un massimo di 60 giorni dopo	NO

La governance democratica della scuola italiana

La struttura organizzativa delle istituzioni scolastiche si fonda su un sistema di governance partecipativa che garantisce il coinvolgimento attivo di tutti i protagonisti del processo educativo. Al centro di questo sistema si collocano due organi fondamentali: il Collegio dei docenti e il Consiglio di istituto, ciascuno con specifiche responsabilità che si integrano armoniosamente nella gestione dell'autonomia scolastica.

Il cuore pedagogico: il Collegio dei docenti

Il Collegio dei docenti rappresenta l'anima didattico-educativa dell'istituzione scolastica. La sua autorità si estende su tutte le questioni strettamente legate all'insegnamento e all'apprendimento. In particolare, questo organo detiene il controllo esclusivo sulla progettazione educativa, elaborando strategie formative che rispettino la diversità metodologica e la professionalità di ogni insegnante.

Le responsabilità del Collegio spaziano dalla formulazione di raccomandazioni organizzative - come la composizione delle classi e l'assegnazione alle classi degli insegnanti - alla definizione dei tempi dell'apprendimento attraverso la scansione dell'anno scolastico. Si occupa inoltre della selezione dei materiali didattici, promuove la crescita professionale del corpo docente e gestisce i meccanismi di rappresentanza democratica all'interno della comunità scolastica.

Il funzionamento del Collegio segue ritmi collegiali ben definiti: si attiva all'apertura dell'anno scolastico e mantiene una regolarità di incontri che assicura continuità decisionale. La convocazione può avvenire sia su iniziativa dirigenziale che su richiesta di una significativa rappresentanza dei membri, garantendo così che le esigenze del corpo docente trovino sempre ascolto e spazio di discussione.

La visione strategica: il Consiglio di istituto

Il Consiglio di istituto opera invece su un piano più ampio, definendo le linee strategiche e amministrative dell'istituzione educativa. Questo organo si occupa della pianificazione finanziaria attraverso la gestione del bilancio e l'identificazione di fonti di sostegno economico, sempre nel rispetto della missione educativa pubblica.

Le sue competenze abbracciano aspetti organizzativi cruciali: dalla redazione delle regole interne alla gestione delle risorse tecniche e didattiche, dall'adattamento dei calendari alle esigenze territoriali alla promozione di reti collaborative con altre istituzioni formative. Il Consiglio stabilisce inoltre i parametri generali entro cui si sviluppa l'attività educativa, creando il quadro di riferimento per le decisioni più specifiche del Collegio dei docenti.

L'equilibrio delle responsabilità

Sulla base delle norme in vigore, l'attività del dirigente scolastico deve necessariamente operare all'interno di una governance partecipativa, dove ogni decisione deve trovare fondamento nella consultazione e nel consenso degli organi collegiali competenti. Quando circostanze eccezionali rendono impossibile l'applicazione delle deliberazioni collegiali, diventa indispensabile fornire una motivazione trasparente e documentata di tali scelte.

La violazione di questi principi partecipativi non rappresenta semplicemente un errore procedurale, ma mina alla base la legittimità dell'azione dirigenziale. La giurisprudenza ha chiarito che il mancato rispetto delle prerogative collegiali configura una violazione dei principi di correttezza amministrativa, aprendo la strada a contestazioni formali da parte del personale scolastico.

Questo sistema di pesi e contrappesi garantisce che la gestione scolastica rimanga fedele ai principi democratici e partecipativi che caratterizzano il sistema di istruzione pubblico italiano definito dalla Costituzione, preservando al contempo l'efficacia operativa necessaria al buon funzionamento delle istituzioni formative.

Opzione di minoranza

Il principio costituzionale della libertà di insegnamento rappresenta un pilastro fondamentale della democrazia italiana. Questa libertà non va intesa come prerogativa individuale del singolo educatore, bensì come garanzia del pluralismo educativo per l'intera comunità nazionale. La sua origine storica affonda nelle dolorose lezioni apprese durante il ventennio fascista, quando il controllo autoritario delle istituzioni educative contribuì significativamente alla costruzione del consenso totalitario.

La dimensione collegiale dell'attività educativa rappresenta il meccanismo attraverso cui si concretizza questa libertà costituzionale. È infatti nel confronto democratico tra professionisti dell'educazione che emergono le scelte didattiche più appropriate, nel rispetto della pluralità di approcci e metodologie. Gli organi collegiali costituiscono pertanto lo spazio privilegiato dove la libertà di insegnamento si trasforma da principio astratto in pratica educativa concreta.

Nonostante i ripetuti tentativi di ridimensionamento della collegialità scolastica, il legislatore è stato costretto a riconoscere l'irrinunciabilità delle competenze didattiche del corpo docente, perché garantite dalla Costituzione. Particolarmente significativa è l'introduzione del principio delle **"opzioni metodologiche minoritarie"**, frutto di una battaglia giuridica che ha stabilito un precedente fondamentale per la tutela della libertà educativa.

Questa conquista normativa nacque da una controversia legale relativa al Progetto Educativo d'Istituto, predecessore dell'attuale PTOF. **Il tribunale stabilì chiaramente che nessuna maggioranza collegiale può annullare la libertà didattica del singolo professionista dell'educazione.** Da quel momento, ogni riforma scolastica ha dovuto fare i conti con questo principio, inserendo clausole di salvaguardia per le minoranze educative.

La legislazione attuale conferma questo orientamento, prevedendo espressamente che il Piano Triennale dell'Offerta Formativa *"comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, valorizza le corrispondenti professionalità"*. Questa formulazione cristallizza in norma il diritto al dissenso costruttivo e alla diversità metodologica.

L'utilizzo consapevole di questo strumento democratico diventa quindi essenziale quando ci si trova di fronte a proposte educative considerate inadeguate o dannose. Il diritto di verbalizzare il proprio dissenso e di rivendicare metodologie alternative non è solo una facoltà, ma un dovere professionale verso la qualità dell'educazione pubblica.

Le opzioni di minoranza rappresentano l'eredità diretta dei valori costituzionali repubblicani: uno strumento concreto per preservare l'autonomia professionale degli educatori e contrastare l'imposizione di modelli educativi uniformi o ispirati a logiche estranee alla missione formativa della scuola pubblica.

Attraverso questo meccanismo, ogni professionista dell'educazione può contribuire attivamente alla difesa della pluralità educativa e alla resistenza contro tentativi di mercificazione dell'istruzione, mantenendo vivo il mandato costituzionale di una scuola libera al servizio della democrazia.

Qui sotto un esempio di mozione di minoranza riguardo alla pretesa di far votare al Collegio dei docenti corsi di formazione obbligatoria.

MOZIONE PER OPZIONE METODOLOGICA DI GRUPPO MINORITARIO (presunto obbligo FORMAZIONE)

I sottoscritti insegnanti, membri del Collegio docenti dell'Istituto _____ di _____ (____),

PREMESSO CHE:

- la legge 107/2015 non indica in nessun comma un monte ore obbligatorio per la formazione e l'aggiornamento degli insegnanti;
- la nota MIUR del 15 settembre 2016, con all'oggetto "*Prime indicazioni per la progettazione delle attività di formazione destinate a personale scolastico*", dopo aver dato l'indicazione di inserire nel PTOF le azioni formative rivolte ai docenti così conclude per quanto riguarda la quantificazione dell'aggiornamento "*L'obbligatorietà*

non si traduce, quindi, automaticamente in un numero di ore da svolgere ogni anno, ma nel rispetto del contenuto del piano”;

- il Piano nazionale di Formazione (DM 797 del 19 ottobre 2016) non specifica né le modalità di attuazione, né la quantificazione temporale, né gli obblighi inerenti alle unità di formazione; modalità, quantificazione, obblighi che non si trovano neppure nella nota 3373 del 1 dicembre 2016 con la quale si accompagna il DM 797;

- l'art. 64 del CCNL 2006/2009, tuttora vigente, stabilisce che la formazione è un diritto e che i docenti *“hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell’anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l’esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici”;*

- l'art. 33 della Costituzione italiana riconosce la complessità e il valore intellettuale della professione docente e non consente una riduzione del pluralismo di giudizi quale risulterebbe dall’obbligo ad uniformarsi a decisioni di una maggioranza collegiale;

DICHIARANO

che avvalendosi dell’opzione metodologica di gruppo minoritario ai sensi della Legge 107/2015, c. 14 (ex art. 3 del DPR 275/1999), adempiranno al previsto obbligo di formazione in autonomia, riservandosi di utilizzare la possibilità dell’autoaggiornamento o di partecipare ad attività formative organizzate da enti o associazioni riconosciuti dal MIM, in alternativa a qualsiasi ipotesi di aggiornamento obbligatorio deliberato dal Collegio dei docenti.

I sottoscritti docenti chiedono inoltre che, ai sensi della normativa di cui sopra, il presente documento sia inserito nel verbale della presente riunione, diventi parte integrante del PTOF dell’Istituto

Data, ____/____/____

Firma/e _____

Lo strumento della rimostranza: tutela dei diritti del personale scolastico

La conoscenza approfondita dei propri diritti e doveri professionali rappresenta il primo passo verso una consapevole partecipazione alla vita lavorativa. Quando ci troviamo di fronte a disposizioni che riteniamo in contrasto con i nostri obblighi contrattuali o con i principi di legalità amministrativa, la legislazione ci offre uno strumento di tutela fondamentale: **la rimostranza scritta**.

Il meccanismo di protezione del dipendente

Questo istituto giuridico riconosce al lavoratore il diritto di sollevare obiezioni formali quando riceve istruzioni che considera manifestamente contrarie alla normativa. Il procedimento prevede che il dipendente debba comunicare per iscritto al superiore gerarchico le proprie perplessità, argomentando dettagliatamente le ragioni del dissenso.

La procedura stabilisce un equilibrio tra l'autonomia del lavoratore e l'autorità dirigenziale: se dopo la rimostranza l'ordine viene confermato formalmente, il dipendente è tenuto all'osservanza, purché l'esecuzione non configuri violazioni penali. Per il personale non docente, la tutela si estende anche ai casi di potenziali irregolarità amministrative.

Criteri di applicazione pratica

L'utilizzo di questo strumento diventa appropriato quando si verificano conflitti tra le disposizioni ricevute e le deliberazioni degli organi collegiali, oppure quando si ravvisano incongruenze con la disciplina contrattuale o regolamentare. La valutazione deve considerare anche eventuali vizi procedurali o violazioni dei principi di trasparenza e correttezza amministrativa, come riconosciuto dalla prassi giurisprudenziale.

La rimostranza deve essere sempre formalizzata attraverso protocollo ufficiale, garantendo tracciabilità e valore probatorio alla comunicazione. Questo aspetto procedurale risulta cruciale per l'efficacia dello strumento di tutela.

Conseguenze e sviluppi successivi

Quando l'ordine contestato viene ribadito nonostante la rimostranza, e la sua esecuzione non comporta responsabilità penali o amministrative, il dipendente deve conformarsi alla disposizione superiore. Resta tuttavia aperta la possibilità di ricorrere successivamente agli strumenti di giustizia amministrativa per far valere eventuali illegittimità, preservando così il diritto alla tutela giurisdizionale anche dopo l'adempimento forzoso.

ATTO DI RIMOSTRANZA

La/Il sottoscritto/o maestra/o - prof./prof.ssa
_____ docente in servizio presso codesta istituzione
scolastica, avendo preso visione della Circolare n. del __/__/____
con cui la S.V. dispone (sintetizzare il contenuto) _____

ritenuto che tale atto sia palesemente illegittimo in quanto si pone
in contrasto con (indicare brevemente quali siano le norme o i pre-
supposti violati)

formula ATTO DI RIMOSTRANZA ai sensi del DPR n. 3/57 av-
verso la richiamata circolare e chiede l'annullamento dell'ordine di
servizio in parola.

Data, ____/____/____

Firma _____

Pensione, contributi, computo/riscatto/ricongiunzione

Il diritto al trattamento pensionistico si acquisisce per età anagrafica o per anzianità contributiva.

Attualmente i requisiti necessari sono regolati quasi esclusivamente dalla riforma Fornero. Le tipologie fondamentali per accedere al pensionamento nell'anno 2026, sono:

- pensione di vecchiaia a 67 anni di età con almeno 20 anni di contributi. **Dal 2027 l'età richiesta salirà a 67 anni e 1 mese, dal 2028 a 67 anni e 3 mesi;**
- pensione di anzianità, indipendentemente dall'età, con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. **Dal 2027 salirà di 1 mese, dal 2028 di 3 mesi.**

Vi sono anche altre modalità di pensionamento anticipato rispetto all'età della pensione di vecchiaia, che interessano un numero esiguo di lavoratori in particolari condizioni (per es.: mansioni usuranti o gravose, lavoratori precoci, APE sociale).

L'anzianità contributiva è data dal totale dei contributi (siano essi obbligatori, volontari, figurativi, computati, riscattati, ricongiunti, cumulati) accreditati in una o più gestioni previdenziali.

Per quanto attiene la situazione previdenziale, ai fini della pensione le domande da presentare online tramite il portale dell'INPS sono:

- **COMPUTO (GRATUITO)** dei servizi precedenti al ruolo, solo quelli prestati entro il 31/12/1987 con contribuzione INPS. Dal 1 gennaio 1988 tutti i servizi non di ruolo sono stati assoggettati alle ritenute previdenziali in Conto Entrate Tesoro e non si fa richiesta in quanto utili ex se;
- **RISCATTO** (oneroso e quindi con pagamento dell'eventuale contributo) degli anni di laurea e di specializzazione sostegno. L'eventuale contributo di riscatto può sempre essere rifiutato in toto o in parte, dopo aver valutato attentamente la convenienza ai fini della pensione. Tuttavia conviene presentare la domanda subito (anche prima della conferma in ruolo) per evitare un calcolo del contributo più oneroso.

- RICONGIUNZIONE (Legge 29/1979) dei servizi prestati presso i privati, altre gestioni INPS e periodi di disoccupazione.

- RICONGIUNZIONE (Legge 45/1990) dei contributi versati alle casse previdenziali dei liberi professionisti.

Anche le richieste di ricongiunzione non sono vincolanti ma conviene presentarle; se l'onere da pagare è considerato eccessivo, la ricongiunzione richiesta può essere accettata o rifiutata in toto optando così per il cumulo contributivo.

Per quanto attiene il TFR, in generale, non è previsto l'istituto del riscatto, a differenza del TFS che però interessa il personale in ruolo prima del 01/01/2001.

Il regime di TFR è in vigore dal 30 maggio 2000. Si può chiedere il riscatto soltanto di quei servizi statali antecedenti a tale data e che non siano già stati oggetto del pagamento del TFR, a condizione che sussista un servizio svolto il 30/05/2000. Anche questa domanda non è obbligatoria e viene prodotta utilizzando il modulo specifico INPDAP/INPS.

Pensione complementare – Fondo Espero

Il Fondo Scuola Espero è il fondo di pensione complementare al quale possono aderire i dipendenti della Scuola. Il suo scopo principale è quello di dare agli aderenti la possibilità di costruirsi una pensione complementare per integrare il previsto abbassamento della pensione pubblica.

L'iscrizione al Fondo è volontaria; tutti gli aderenti eleggono i propri rappresentanti negli organismi del Fondo e scelgono gli amministratori. I contributi versati e i rendimenti derivanti da operazioni finanziarie attraverso gestori professionali costituiscono il montante individuale finale. Non si tratta però di un prodotto finanziario in senso stretto; la trasparenza nella gestione del Fondo è un obbligo di legge che i componenti degli organismi del Fondo devono rispettare.

L'adesione al Fondo Espero si effettua tramite il Portale NoiPA.

Il montante individuale è costituito da una contribuzione reale e una contribuzione figurativa.

La contribuzione reale è determinata:

- dal contributo del datore di lavoro, 1% della retribuzione lorda;
- dal contributo obbligatorio del lavoratore, 1% della retribuzione lorda;
- dal contributo volontario del lavoratore in aggiunta a quello obbligatorio;
- dai rendimenti conseguiti con l'investimento dei contributi sui mercati finanziari.

La contribuzione figurativa è costituita da tutto il TFR, per il personale assunto successivamente al 31/12/2000; da una parte del TFR (del 2% sul totale del 6,91% più un contributo aggiuntivo di circa l'1,2%), per coloro già in servizio di ruolo alla data del 31 dicembre 2000. Al termine del rapporto di lavoro la contribuzione figurativa, insieme ai rendimenti, sarà conferita dall'INPS al Fondo Espero.

A coloro che sono di ruolo prima del 2001 il TFS maturato prima dell'adesione al Fondo e la parte del TFR (il 4,91% della retribuzione lorda) maturato dopo l'adesione saranno corrisposti dall'INPS direttamente al pensionato. Anche al personale assunto in ruolo dopo il 31/12/2000 il TFR maturato prima dell'adesione al Fondo sarà corrisposta direttamente dall'INPS.

Gli aderenti possono scegliere tra tre comparti differenziati per profili di rischio e di rendimento, nei quali destinare i contributi: Garanzia, Crescita, Dinamico.

I contributi versati, entro il limite di 5.300 euro all'anno (esclusa la quota del TFR), sono deducibili dal reddito complessivo. Rispetto alla tassazione del 26% normalmente applicata ai rendimenti finanziari, i rendimenti ottenuti sono tassati al 20% e al 12,50% sui titoli pubblici.

Sulle prestazioni del Fondo (pensione complementare e capitale), sono previste delle agevolazioni fiscali rispetto alla pensione ordinaria e al TFR pagato dall'INPS.

I costi di gestione del Fondo riguardano soltanto le spese effettivamente sostenute per la gestione finanziaria e una piccola quota associativa; sono notevolmente più bassi rispetto ai Fondi Aperti e ai Piani Individuali Pensionistici (PIP).

Chi aderisce, dopo almeno 8 anni di iscrizione al fondo, può chiedere un'anticipazione dei contributi reali versati per sostenere specifiche spese.

Al momento del pensionamento, per la restituzione del montante finale l'iscritto potrà scegliere tra le seguenti opzioni:

- la trasformazione dell'intero montante in rendita (pensione annua);
- il 50% del montante in capitale e 50% in rendita;
- il 100% del montante in capitale, qualora la rendita annua fosse inferiore all'assegno sociale INPS.

Ricostruzione carriera - scatti e gradoni

La ricostruzione di carriera è l'istituto che, su domanda specifica del docente che abbia superato l'anno di prova, consente di incrementare l'anzianità giuridica ed economica nella carriera di appartenenza. Questa domanda è finalizzata solo ed esclusivamente a conseguire il riconoscimento dei servizi preruolo ottenendo un'anzianità maggiore e, quindi, una retribuzione più favorevole per tutto il resto della carriera.

La domanda si presenta dopo la conferma in ruolo al dirigente scolastico dell'istituto di titolarità, tramite istanze online, nel periodo settembre-dicembre autocertificando i servizi di cui si chiede il riconoscimento. Il diritto al riconoscimento dei servizi preruolo non si prescrive; invece, il diritto al pagamento di eventuali arretrati è soggetto alla prescrizione quinquennale a partire dalla data di presentazione della domanda.

I servizi valutabili sono quelli di insegnamento nelle scuole statali, purché prestati in possesso del prescritto titolo di studio. Sono riconoscibili altri servizi di insegnamento nelle scuole e nelle università con alcune limitazioni che dipendono dall'ordine di scuola. Non sono valutabili i servizi prestati nelle scuole private e paritarie.

Il servizio di leva/civile è valutabile se in corso alla data del 31/01/1987 o se prestato successivamente; il servizio prestato pri-

ma di questa data è riconoscibile solo se è coperto da nomina (in costanza di impiego).

Chi in precedenza è stato assunto a tempo indeterminato in altro ruolo o profilo o in altra amministrazione dello Stato deve presentare la domanda di ricostruzione di carriera. Nei casi di passaggio dalla scuola dell'infanzia alla primaria o viceversa e dalla scuola secondaria di primo grado a quella di secondo grado o viceversa gli anni di ruolo prestati nell'ordine di scuola di provenienza sono riconosciuti per intero.

Comunque, è opportuno presentare una richiesta di inquadramento nel nuovo ruolo.

Progressione economica

Scatti di anzianità

Nella scuola l'unica forma di progressione di carriera è rappresentata dagli scatti di anzianità, che consistono in un aumento di stipendio legato al crescere degli anni di servizio. Fino al 1995, ogni due anni c'era l'adeguamento retributivo; con l'istituzione del CCNL un accordo tra governo e sindacati confederali, assolutamente non condivisibile e **non firmato dalla Gilda degli Insegnanti**, stabili che dai "gradini" biennali si passasse ai "gradoni" di sei/sette anni.

Oggi le fasce retributive, dette classi stipendiali, sono così modulate:

- classe 0 =anzianità 0-8 anni;
- classe 9 = 9-14 anni;
- classe 15 = 15-20 anni;
- classe 21 = 21-27 anni;
- classe 28 = 28-35 anni;
- classe 35 = >di 35 anni.

Per tutto il pubblico impiego e il personale scolastico, il servizio prestato nell'anno 2013 ai fini degli scatti stipendiali viene tuttora escluso. **Ma grazie all'azione della Gilda degli Insegnanti si è riusciti a recuperare il blocco degli anni 2010, 2011 e 2012.** In particolare per quest'ultimo è stato ottenuto dopo una forte protesta

da parte dei docenti, che ha portato a sottoscrivere un accordo con il governo con il quale si è reperita parte delle risorse economiche dal FIS, pur di vedere riconosciuto lo scatto di anzianità. **Per la Gilda degli Insegnanti è infatti fondamentale difendere il salario base di tutti i docenti, poiché il Fondo d'Istituto coinvolge solo alcuni insegnanti, quelli che svolgono attività aggiuntive, lo scatto, mentre coinvolge tutti (anche i precari).**



*A cura dei Dipartimenti GILDA: Centro studi, Precari,
Previdenza, Consulenza, Ufficio Legale*

ASSICURAZIONI RISERVATE AGLI ISCRITTI DELLA GILDA DEGLI INSEGNANTI

L'iscritta/o alla Gilda degli Insegnanti, con trattenuta sul cedolino dello stipendio, oltre all'assicurazione per la responsabilità civile nei confronti degli alunni, con massimale di 1.000.000,00 di euro (un milione di euro), è assicurata/o anche per gli infortuni professionali. **IMPORTANTE: sono assicurati tutti coloro che sono iscritti alla Gilda degli Insegnanti con trattenuta sul cedolino dello stipendio.**

Di seguito, l'estratto delle condizioni generali e particolari della polizza infortuni professionale degli iscritti alla Gilda degli Insegnanti stipulata con la Società AIG EUROPE LIMITED (Polizza n.25487).

L'assicurazione vale soltanto per gli infortuni che dovessero verificarsi durante lo svolgimento delle attività professionali; si intende estesa anche agli infortuni che avvengano durante il tempo strettamente necessario a compiere il tragitto abituale dall'abitazione dell'assicurato al luogo di lavoro e viceversa, comunque verificatisi entro un'ora dall'inizio o dal termine dell'orario di lavoro.

Con la polizza ciascun iscritto alla Gilda, con trattenuta sullo stipendio, in servizio, viene assicurato per i casi e per le somme riportati:

In caso di morte € 25.000

In caso di invalidità permanente € 30.000

Diaria per immobilizzazione, per ogni giorno € 15,00

Diaria per ricovero in istituto di cura, per pernottamento € 30,00

Rimborso delle spese mediche e diagnostiche fino ad un massimo di € 300,00 con franchigia di € 50,00.

Rimborso per la rottura accidentale degli occhiali fino a un massimo di € 300,00

Denuncia dei sinistri

La denuncia deve essere inoltrata alle Sedi Provinciali della GILDA al più presto, e comunque **entro 30 giorni** dall'evento, utilizzando l'apposito modulo scaricabile sul sito www.gildains.it e deve essere corredata di tutta la documentazione necessaria.

L'intera documentazione viene successivamente trasmessa alla sede nazionale GILDA che, dopo aver provveduto a certificare la regolare iscrizione dell'infortunato alla GILDA, dispone l'invio della suddetta documentazione all'ufficio sinistri della compagnia assicuratrice.

Identificazione degli Assicurati

Si conviene che, per l'identificazione delle persone assicurate si farà riferimento al *"Tabulato Gestione Tesseramenti"* tenuto dal Contraente.

Per i nuovi iscritti con trattenuta sullo stipendio la garanzia è operante dalle ore 24 del giorno di iscrizione al sindacato, risultante dal *"Tabulato Gestione Tesseramenti"* tenuto dal Contraente.

Per quanto non previsto dalle presenti Condizioni Particolari, valgono le Condizioni Generali di Assicurazione previste nel modello di Polizza concordato. Qualsiasi richiesta e precisazione in merito alla polizza può essere inoltrata a segreteriafgu@gilda-unams.it per inoltrare all'ufficio sinistri della Compagnia.

Gli aderenti alla Gilda degli Insegnanti possono anche aderire, alle condizioni favorevoli stabilite dalla convenzione, alle nuove soluzioni assicurative in merito a:

- rimborso delle spese mediche;
- polizza abitazione estesa anche alle calamità naturali;
- polizza Vita per garantire un capitale a beneficiari designati in caso di premorienza;
- assicurazione Rc auto;
- spese legali per controversie di lavoro;
- assicurazione patrimoniale per la colpa grave dei dipendenti pubblici.

Per le nuove soluzioni assicurative consultare il sito www.gildains.it e richiedere informazioni a: convenzionigilda@cvabroker.it

LASCIATECI INSEGNARE!

ISCRIVITI E FAI ISCRIVERE
I DOCENTI ALLA



GILDA
DEGLI INSEGNANTI

SCANSIONA IL QR CODE SEGUENTE PER ACCEDERE
AI RIFERIMENTI PROVINCIALI AGGIORNATI
IN TEMPO REALE

www.gildains.it/sedi

