



Federazione Gilda-Unams

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Salaria, 44 - 00198 ROMA

Tel. 068845005 - 068845095 • Fax 0684082071 • Sito internet: www.gildains.it

3-5 MARZO 2015: ELEZIONI PER IL RINNOVO DELLE RSU

DUE O TRE COSE SULLE RSU E SULLA GILDA-UNAMS PER UN VOTO CONSAPEVOLE

Non è un bel momento per la democrazia. I cittadini hanno molti motivi per disamorarsi di tutte quelle pratiche che ne rappresentavano il fulcro, come le elezioni. Una politica parolaia, che non rispetta le promesse, che agisce solo per programmare il futuro proprio e non quello collettivo ci ha messo del suo per allontanare i cittadini dal dibattito e dall'azione pubblica. E così, anche in Italia, stiamo assistendo, alla fuga dal voto. Una novità dolorosa per un Paese con un alto tasso di partecipazione democratica, ma anche una novità pericolosa. Inoltre, tra le altre, stiamo assistendo ad una ulteriore deriva: l'idea che **il sindacalismo sia la causa di tutti i mali dell'Italia**. In questo modo, la politica di fatto **annulla il principio per cui i lavoratori hanno il diritto di avere voce in capitolo sulle decisioni che riguardano le loro condizioni di lavoro**. Si tratta di un rischio grave che mette in discussione le conquiste faticosamente ottenute dallo stato **sociale tanto più che tale interdetto non viene applicato ad altre rappresen-**



tanze. Come per es. le grandi lobby che, al Parlamento europeo, sono addirittura accreditate e, in quello italiano, si muovono indisturbate nei corridoi dei Palazzi parlamentari, condizionando le scelte politiche.

C'è in atto un dannoso scontro tra il Governo e il sindacato maggiore e vi è anche una divisione politica tra i sindacati: a tutto questo la Gilda-UNAMS assiste da spettatrice sconcertata, non avendo mai avuto interessi di casta da difendere né poteri da mantenere: basti ripensare alle sue prese posizioni, alle sue azioni, alla sua autonomia, anche e soprattutto economica. Ma essa teme che questa lotta possa diventare un tentativo di negare il sindacalismo.

Per questo, siamo convinti che queste elezioni delle RSU siano particolarmente rilevanti, **non solo per rafforzare la Gilda-Unams, unico sindacato che vuole l'area di contrattazione separata tra docenti e ATA e non rappresenta i dirigenti scolastici**, ma anche per affermare che il voto rimane l'elemento cardine della democrazia, il momento in cui si esprime una volontà. In queste elezioni, il voto rappresenta sul serio l'elettore, rafforza la rappresentanza del sindacato di fiducia e può diventare un messaggio chiaro per chi sostiene che i sindacati non debbano avere voce in capitolo sugli stipendi, sulla carriera e in generale sulle condizioni professionali degli insegnanti.



1993: NASCONO LE RSU

Nel 1993 le confederazioni sindacali stipularono l'**accordo quadro** che modificava il diritto sindacale nel comparto della scuola e introdussero le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Nel 1998 **Confederazioni sindacali e Snals** sottoscrissero il contratto applicativo dell'accordo quadro introducendo le RSU.

LE TAPPE DEL NUOVO CAMMINO

Tutto ha origine dalla Legge **29/3/1983** (Legge Quadro sul Pubblico Impiego) che aveva inserito la scuola e l'insegnamento all'interno del comparto generale del pubblico impiego (mentre magistrati, insegnanti universitari, ecc. ne erano rimasti esclusi).

Negli anni '90 poi era arrivata la cosiddetta riforma Cassese che ha distinto tra politica e amministrazione, ed ha **introdotto la privatizzazione della struttura della pubblica**

amministrazione, inserita nel D.Lgs. 29/93.

Spunta qui (e da altri provvedimenti voluti da Bassanini) **sia la figura del dirigente scolastico** sia il **modello aziendale** come strumento salvifico per la pubblica amministrazione.

LE CONSEGUENZE (NEGATIVE) NELLA SCUOLA

Nella scuola si è prima arrivati alla dirigenza e poi, con il ministro Berlinguer, è nata la mitica autonomia scolastica. **O meglio, è nata la scuola azienda dove le RSU hanno iniziato a contrattare il FIS (Fondo Istituzioni Scolastiche)** con margini di autonomia e manovra soprattutto nella gestione del fondo di Istituto. E il FIS, che prima era una quota residuale rispetto alle voci stipendiali base, è diventato, **in questo contesto**, elemento sempre più rilevante per premiare "chi lavora di più" o per "la valorizzazione delle funzioni attinenti l'autonomia

scolastica e il POF". **In sostanza, il FIS è diventato in molti casi uno strumento per premiare chi faceva altro dall'insegnamento.**

DA DOVE ARRIVANO I SOLDI DEL FIS?

Qualcuno sostiene che i finanziamenti del FIS siano risorse autonome gestite discrezionalmente dai dirigenti scolastici o dall'amministrazione. **Invece non è così. Gli stanziamenti del FIS sono sempre stati e sono tuttora parte integrante delle risorse contrattuali per i lavoratori della scuola.**

La nostra battaglia per il recupero degli scatti del 2011 e 2012 si deve leggere come scelta fondamentale a favore dello stipendio base dei docenti e del personale ATA anche attingendo alle risorse del MOF soprattutto dopo un blocco del contratto che perdura da cinque anni.

LA GILDA-UNAMS E LE RSU DAL 1998 IN POI

1998: LA GILDA-UNAMS NON CONDIVISE QUELL'ACCORDO QUADRO

La sua critica convinta si fondeva sul fatto che le riforme introdotte nella Pubblica Amministrazione negli anni '80 del secolo scorso e sostenute in gran parte dai sindacati tradizionali **non potevano essere applicate alla scuola.** In-

fatti la scuola, in ossequio alla Costituzione, è un'istituzione, non un ufficio burocratico e i docenti, in virtù dell'art. 33 della nostra Carta, non sono impiegati esecutivi.

E SULLE RSU CONTINUA A SOSTENERE E A PROPORRE DA ALLORA A OGGI...

La Gilda-UNAMS ha sempre



chiesto che le RSU avessero competenza su ambiti territoriali definiti (provincia, distretto, rete di scuole) per consentire una **omogenea**

applicazione del contratto in particolare per ciò che concerne diritti, obblighi e criteri di distribuzione del fondo. Per superare la frammentazione delle singole istituzioni scolastiche è opportuno riflettere sugli effetti perversi che sinora hanno determinato le contrattazioni delle RSU nelle singole scuole.

Negli ultimi anni la contrattazione RSU scuola per scuola ha solo rafforzato la dirigenza e la burocrazia sindacale contribuendo a dividere i lavoratori della scuola e a **riconoscere disparità di trattamento per le stesse mansioni o funzioni tra scuola e scuola.**

Bisogna definire chiaramente i compiti e le funzioni di natura organizzativa legate alla dirigenza e riconoscerli a livello contrattuale nazionale con parametri e criteri omogenei e certi, svincolandoli dalla contrattazione di istituto e alla discrezionalità della dirigenza scolastica.

In concreto l'attuale Fondo dell'Istituzione Scolastica deve essere completamente dedicato alla didattica e al miglioramento effettivo dell'offerta formativa riducendo contestualmente la corsa a progetti inutili e troppo spesso autoreferenziali.

La contrattazione di secondo livello, che è quella attualmente affidata alle RSU (quella di primo livello è il Contratto collettivo nazionale, l'unico che assicuri garanzia di uguaglianza di trattamento e quindi di diritti e di doveri), nelle scuole deve essere riformata profonda-

mente.

Per la Gilda-UNAMS bisogna prevedere contratti territoriali per più istituti scolastici (reti di scuola) e per reti che contemplino, a livello territoriale, Istituzioni Scolastiche di natura omogenea (ad es. contrattazione per distretto degli Istituti Comprensivi, dei Licei, degli Istituti Tecnici e Professionali). Solo così si può garantire la parità di trattamento e di applicazione dei contratti collettivi nazionali e riportando in contrattazione le materie che hanno rilievo centrale per la didattica e la libertà di insegnamento. Oggi succede molto spesso che *la complessa e delicata organizzazione della didattica, che discende da scelte che devono essere fatte dal Collegio dei Docenti e dai Consigli di Classe*, venga considerata una burocratica *"organizzazione degli uffici"*, come se si trattasse di attività organizzativa e burocratica.

MENTRE GLI ALTRI SINDACATI...

hanno imposto il modello delle RSU di istituto. **Le loro firme sui Contratti applicativi lo dichiarano con certezza.** Perché? Intanto perché l'elezione scuola per scuola avvantaggia le organizzazioni più strutturate e con maggiori risorse e questo mette in difficoltà le sigle "minori" o quelle che non si allineano. **E poi perché evidentemente hanno creduto e credono- al di là delle dichiarazioni contrarie- ad una autonomia**



**In concreto
l'attuale Fondo
dell'Istituzione
Scolastica deve
essere
completamente
dedicato alla
didattica e al
miglioramento
effettivo
dell'offerta
formativa
riducendo
contestualmente
la corsa a
progetti inutili
e troppo spesso
autoreferenziali.**

scolastica che trasformi le scuola in fabbrica-azienda con caratteristiche sostanzialmente privatistiche e con a capo i dirigenti scolastici.

COME LA GILDA-UNAMS INTENDE LA CONTRATTAZIONE RSU

PROPOSTE CONCRETE

DEFINIRE A MONTE I CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

Uno dei problemi di fondo di ogni contrattazione è stabilire quanto spetta del FIS al personale docente e quanto al personale ATA.

LA NOSTRA PROPOSTA:

1. Prima di stabilire i criteri è necessario scorporare dal fondo dell'Istituzione scolastica tutti i compensi per i collaboratori del dirigente e le figure di natura organizzativa (delega dirigenziale (responsabili di sede o di plesso).

Queste figure infatti **NON SONO ESPRESSIONE DEI LAVORATORI DELLA SCUOLA MA ATTIVITÀ ORGANIZZATIVE LEGATE ALLA DIRIGENZA SCOLASTICA**. Le funzioni e mansioni dei collaboratori del dirigente e dei responsabili di sede o plesso hanno valenza per tutta l'organizzazione scolastica e per tutto il personale.



Inoltre: nella medesima sede **non possono coesistere due funzioni analoghe in capo a più soggetti, per cui nella sede di servizio del collaboratore del dirigente la funzione di responsabile di sede deve essere svolta dallo stesso collaboratore e NON da un'altra figura di responsabile. Sono ugualmente da separare i compensi previsti per l'indennità del DSGA come da CCNL.**

2. Dopo aver scorporato le quote per i collaboratori del dirigente e i responsabili di sede o plesso, **le risorse devono essere ripartite in proporzione al numero di addetti tra personale docente e personale ATA IN ORGANICO DI FATTO**. Senza entrare in tecnicismi esasperati, ricordiamo che **il metodo della ripartizione proporzionale tra addetti è in ogni caso favorevole al personale ATA**, perché la paga oraria dei docenti è superiore di quella degli ATA, compresi i compensi per le ore accessorie e di straordinario

STABILIRE CHIARAMENTE LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE E DEI PERMESSI

La questione delle ferie e dei permessi è regolamentata. È opportuno inserire nel contratto integrativo le modalità di erogazione delle ferie e dei permessi stabiliti dagli artt. 13, 15, 16, 19 del CCNL.

FERIE

Tecnicamente le ferie sono concesse dall'amministrazione su richiesta del dipendente, fatto salvo il diritto costituzionale alla fruizione delle ferie ordinarie (32 giorni +4 ex festività sopresse- vedi art. 14 CCNL), durante i periodi di sospensione dell'attività didattica (in pratica nei mesi estivi). Possono essere chiesti sei giorni di ferie da computarsi nei 36 giorni di ferie previsti annualmente solo per un periodo non superiore ai sei giorni e con il vincolo di trovare i sostituti con altro personale in servizio.

Come abbiamo detto in più occasioni si tratta di pura parvenza di concessione di



ferie perché la loro fruizione non deve prevedere maggiori oneri per l'amministrazione.

Poniamo il caso frequente in cui il docente trovi i sostituti per la fruizione di uno o più giorni di ferie delle sei giornate previste nel periodo di attività didattica. È necessario che il dirigente risponda in tempi certi alla richiesta del docente.

Il contratto di Istituto deve pertanto:

- **Stabilire il numero di giorni di anticipo previsto per la presentazione della domanda.**
- **Stabilire un tempo certo per garantire la risposta del dirigente alla richiesta, passato questo si deve far valere il principio del silenzio-assenso (chi tace acconsente).**
- **Definire in modo certo i periodi e le parti dell'anno scolastico in cui questo diritto non può essere chiesto (ad es. non può essere chiesto nei giorni previsti dal piano delle attività e dal calendario scolastico per scrutini ed esami).**
- **Riconoscere che i giorni di ferie possono essere fruiti anche per particolari motivi personali e familiari, in aggiunta ai permessi per motivi di famiglia. In questo caso la domanda deve essere documentata, il Dirigente Scolastico ha l'obbligo di accoglierla e il docente non sarà tenuto a trovarsi i sostituti (art. 15 comma 2 del CCNL).**



Per la Gilda-UNAMS, prima di stabilire i criteri è necessario scorporare dal fondo dell'Istituzione scolastica tutti i compensi per i collaboratori del dirigente e le figure di natura organizzativa di delega dirigenziale (responsabili di sede o di plesso). Queste figure infatti NON SONO ESPRESSIONE DEI LAVORATORI DELLA SCUOLA MA ATTIVITÀ ORGANIZZATIVE LEGATE ALLA DIRIGENZA SCOLASTICA.

CHIARIRE LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA

Riportiamo di seguito la nota Aran del 16/2/2011 che, in seguito ad una richiesta di chiarimenti della Federazione Gilda-FGU recita: **"La fruizione dei permessi in parola è un diritto del dipendente e come tale non può giammai essere subordinata al potere discrezionale della P.A.**

Tale principio è relazionato alla gestione di un rapporto di lavoro che non risulta più subordinato ad un potere potestativo della P.A., ma essendo regolato da contratto individuale di lavoro di natura privatistica, il lavoratore e

la P.A. soggiacciono ormai sullo stesso piano, in maniera paritaria". La recente sentenza n. 749 del 27/11/2012 del Tribunale di Campobasso, riprendendo le sentenze dei Tribunali di Monza (n.288/11), Taranto (n.542/06), Terni (n.5/01), Lagonegro (n.309/12), ha ribadito che nessuna discrezionalità è lasciata al Dirigente Scolastico in merito all'opportunità o meno di autorizzare il permesso o le ferie, né 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 il merito alla presentazione della domanda ed alla idoneità della documentazione (autocertificazione)". Perciò **per la fruizione di giorni di permesso per motivi personali o di famiglia basta una autocertificazione senza l'onere di trovare i sostituti o allegando particolari documentazioni giustificative.** Il dirigente deve solo prendere atto della richiesta e può rifiutare il permesso solo in caso di eccezionali, oggettive e comprovate esigenze di servizio (scrutini, esami). Poiché le richieste possono essere sostenute da motivazioni derivanti da particolari situazioni personali che non debbono essere rese pubbliche (dati sensibili), il dirigente non può richiedere riscontri oggettivi da parte di terzi. Se il dirigente ritiene che le motivazioni siano false è totalmente a suo carico dimostrarlo.

CHIARIRE LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI BREVI (art.16 CCNL)

L'art. 16 del CCNL prevede la possibilità di fruizione di permessi brevi compatibilmente con le esigenze di servizio. I permessi non debbono superare la metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e per il personale docente per un massimo di due ore. Il cumulo dei permessi brevi non può superare, nell'arco dell'anno scolastico, le 36 ore per il personale ATA, le 24 ore per il personale docente della scuola primaria, le 25 per il personale docente della scuola dell'infanzia e le 18 ore per il personale docente della secondaria. Il personale che si avvale di tali permessi deve recuperare le ore non effettuate, di norma entro 2 mesi dall'assenza. Per il personale docente, l'attribuzione dei permessi durante le ore di lezione è subordinata alla possibilità di sostituzione con personale in servizio.

I problemi riscontrati spesso nella contrattazione concernono le modalità di recupero dei permessi brevi usufruiti nelle ore funzionali all'insegnamento con particolare riferimento ai consigli di classe, collegi dei docenti, coordinamenti, ecc. Il CCNL è lacunoso in merito ed è quindi opportuno trovare soluzioni condivise. **È da rifiutare in ogni caso la possibilità di equiparare l'ora di lezione frontale con un'ora di attività funzionale all'insegnamento. In concreto un permesso preso su attività funzionali deve**

essere restituito in attività funzionali anche perché il compenso orario è diverso tra le due tipologie (vedi tabella 5 in allegato al CCNL: € 35,00 per le ore aggiuntive d'insegnamento e € 17,50 per le ore aggiuntive di non insegnamento). Solo in casi eccezionali si può raggiungere un compromesso tale da far recuperare due ore di permesso su attività funzionali all'insegnamento con un'ora di attività di insegnamento.

Negli ultimi mesi è sorto un contenzioso con alcuni dirigenti scolastici circa la fruizione dei permessi brevi per visite specialistiche a causa di una circolare della Funzione Pubblica che obbligherebbe il docente a utilizzare ferie, permessi per motivi familiari o addirittura malattia con la conseguente trattenuta. Ricordiamo che una nota del

MIUR del 29/5/2014 ha chiarito che "le disposizioni di dettaglio contenute nella nota prot. 5181 sono efficaci **esclusivamente** nei confronti del personale Amministrativo in servizio nel M.I.U.R. - Comparto Ministeri - e non riguardano in alcun modo il Personale Scolastico".

DEFINIRE I CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELL'ORARIO DI LEZIONE E DI SERVIZIO GIORNALIERO

In sede di contrattazione è opportuno inserire articoli che stabiliscano tetti massimi per l'orario di lezione giornaliero e per l'orario di servizio giornaliero per evitare elementi di eccessiva discrezionalità che impongono la permanenza nella scuola del lavoratore per un numero indeterminato di ore in particolare in sede di scrutini ed esami.

Nel caso di orari oggettivamente penalizzanti per i docenti con la presenza di troppe "ore buche" si deve richiedere il riconoscimento della flessibilità con adeguato riconoscimento in sede di FIS. Lo stesso discorso vale per il personale ATA.

Ricordiamo che non è dovuta la presenza in servizio dei docenti in caso di sospensione delle attività didattiche se non per attività programmate nel piano delle attività previste dall'art.28, punto 3 del CCNL (consigli di classe, interclasse, coordinamenti, collegi dei docenti, attività di formazione obbligatoria sulla sicurezza).



Ricordiamo che non è dovuta la presenza in servizio dei docenti in caso di sospensione delle attività didattiche se non per attività programmate nel piano delle attività previste dall'art.28, punto 3 del CCNL (consigli di classe, interclasse, coordinamenti, collegi dei docenti, attività di formazione obbligatoria sulla sicurezza).

STABILIRE I CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FIS

Dopo aver fatto applicare il principio dello scorporo dei compensi dei collaboratori del dirigente, dei responsabili di sede o plesso e del DSGA, prima della definizione delle quote da distribuire al personale docente e al personale ATA è necessario stabilire in contrattazione:

La quota massima spettante alle funzioni di collaboratore del dirigente e responsabile di plesso o sede.

Il compenso massimo del singolo lavoratore anche in presenza di funzioni plurime (progetti, commissioni, coordinatore, ecc..).

Le quote da attribuire alle figure previste nell'organigramma di istituto (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, responsabili di laboratori, ecc.). FGU-Gilda reputa che la funzione del coordinatore di classe, soprattutto in presenza di deleghe di mansioni di competenza del dirigente, debba essere valorizzata adeguatamente nel FIS. Ricordiamo che tali attività accessorie sono considerate essenziali da tutti i dirigenti. Ricordiamo che tali attività, non previste dal CCNL, sono sempre volontarie.

La legge prevede che l'organo collegiale esprime attraverso la decisione del suo presidente, seduta per seduta, la funzione di verbalizzatore con la possibilità di turnazione tra i componenti. Se ciò non avviene e viene

nominato unilateralmente dal dirigente scolastico un unico soggetto, tale attività deve essere identificata come lavoro accessorio e riconoscibile in sede FIS.

Le attività di progetto devono essere stimate con apposite schede analitiche in cui sia evidenziato l'importo previsto comprensivo anche degli oneri a carico del personale ATA. Tali schede devono essere messe a disposizione delle RSU e di tutti i lavoratori.

VIAGGI DI ISTRUZIONE, USCITE GIORNALIERE, STAGE E SCAMBI

Gli oneri e il carico supplementare di lavoro connessi a viaggi di istruzione, stage, scambi culturali fino a pochi anni fa erano in qualche modo riconosciuti (spesso poco e male) con le indennità di missione finanziate con fondi del ministero. In seguito è stato deciso in nome dei tagli sulla spesa corrente di eliminare le indennità di missione scaricando di fatto sul FIS il riconoscimento del lavoro accessorio.

È fondamentale aver presente che durante un viaggio di istruzione, uno scambio o uno stage di più giorni, il docente accompagnatore è sempre responsabile penalmente e civilmente di tutto ciò che accade agli allievi e del loro comportamento per tutte le 24 ore.

Ciò significa che un docente, pagato per 18/24 ore settimanali di insegnamento in pre-



È fondamentale aver presente

che durante un viaggio di istruzione, uno scambio o uno stage di più giorni, il docente accompagnatore è sempre responsabile penalmente e civilmente di tutto ciò che accade agli allievi e del loro comportamento per tutte le 24 ore.

Ciò significa che un docente, pagato per 18/24 ore settimanali di insegnamento in presenza, durante l'attività in oggetto svolge di fatto un lavoro straordinario non riconosciuto e remunerato dall'amministrazione: puro volontariato.

senza, durante l'attività in oggetto **svolge di fatto un lavoro straordinario non riconosciuto e remunerato dall'amministrazione: puro volontariato, dunque. Il FIS può riconoscere solo in piccola parte il carico di lavoro accessorio giustificando i miseri emolumenti agli accompagnatori come "attività di preparazione e organizzazione del viaggio di istruzione". Il FIS infatti non può essere utilizzato per pagare attività di lavoro diretto straordinario.**

INVALSI, TUTOR E ALTRE ATTIVITÀ ACCESSORIE NON PREVISTE DAL CCNL

LE PROVE INVALSI: l'articolo 51 del decreto legge n. 5/2012 sulle Semplificazioni dichiara le **prove INVALSI obbligatorie**, prevedendo per le scuole la rilevazione degli apprendimenti come parte integrante dell'"attività ordinaria d'Istituto". La posizione della Gilda-UNAMS è che sia consentita la somministrazione delle prove all'interno del proprio orario di lavoro, **ma sia da considerarsi attività accessoria e quindi volontaria la tabulazione e la correzione delle prove**. Solo le

dell'art 28, comma 4, del vigente C.C.N.L non può non contemplare tra gli impegni aggiuntivi dei docenti, anche se a carattere ricorrente, le attività di somministrazione e correzione delle prove INVALSI. Conseguentemente, ferma restando l'assoluta pertinenza sotto il profilo giuslavoristico con le mansioni proprie del profilo professionale, il riconoscimento economico per tali attività potrà essere individuato, in sede di contrattazione integrativa di istituto, ai sensi degli artt. 6 e 88 del vigente C.C.N.L."

TUTOR, TFA, ECC.: la normativa

centi universitari o con i supervisori per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio". La norma non chiarisce chi deve pagare (il FIS, il MIUR con apposito fondo, le Università ??). Il rischio è che il Dirigente Scolastico, interpretando discrezionalmente la norma, proponga di porre totalmente a carico del FIS tali oneri. **Noi riteniamo che ciò sia non corretto e che si debbano chiedere precisi finanziamenti per una prestazione che è funzionale all'organizzazione universitaria dei corsi TFA.** Tali attività sono sempre volontarie.



Le RSU devono quindi avere il prospetto analitico della distribuzione individuale del FIS. A nostro avviso è opportuno che tale prospetto sia adeguatamente pubblicizzato tra i lavoratori della scuola poiché i soldi del fondo sono soldi dei lavoratori e derivano da stanziamento contrattuale.

prove INVALSI previste all'interno delle prove di esame di terza media, essendo parte integrante della valutazione complessiva dello studente, non sono considerabili accessorie, ma facenti parte integrante della funzione docente e quindi non suscettibili a riconoscimenti accessori. Si ricorda in questo senso la nota MIUR 2972 del 20 aprile 2011: "In linea di coerenza anche il piano annuale delle attività, predisposto dal dirigente scolastico e deliberato dal collegio dei docenti, ai sensi

non prevede un riconoscimento economico per i tutor dei docenti neoimmessi in ruolo in anno di prova. Ciò non vieta che sia riconosciuto loro **un giusto compenso forfetario** in sede di contrattazione RSU.

Diverso invece è il caso dei tutor che dovrebbero seguire i tirocinanti TFA. IL CCNL prevede all'art. 43, comma 4: "Al docente tutor, sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfetaria ivi comprese le attività di raccordo con i do-

TRASPARENZA E PRIVACY

Dopo una recente sentenza del giudice di Treviso che ha seguito quella di altri giudici del lavoro è chiaro che i compensi aggiuntivi non rientrano tra i dati sensibili (origine razziale ed etnica, convinzioni religiose, adesione a partiti, sindacati, associazioni, stato di salute, vita sessuale delle persone) tutelati dalla legge 675/96 sulla privacy. **Le RSU devono quindi avere prospetto analitico della distribuzione individuale del FIS. A nostro avviso è opportuno che tale prospetto sia adeguatamente pubblicizzato tra i lavoratori della scuola poiché i soldi del fondo sono soldi dei lavoratori e derivano da stanziamento contrattuale.**

COME LA GILDA-UNAMS INTENDE CONDURRE LA CONTRATTAZIONE NELLE RSU

Le proposte politiche della Gilda- UNAMS devono trovare concretezza in sede di contrattazione e le nostre RSU saranno adeguatamente supportate per ottenere il massimo dei risultati coerenti con le posizioni espresse dall'associazione fin dalla sua nascita.

Come è noto i Dirigenti Scolastici hanno rafforzato il loro ruolo di manager e "datori di lavoro" con l'introduzione del D.lgs. 150/2009 (Brunetta) che ha modificato parzialmente il D.lgs.165/2001. La stessa proposta della buona scuola del governo Renzi sembra purtroppo insistere sul rafforzamento dei poteri della dirigenza scolastica. Ciononostante va sempre ribadito in ambito di contrattazione il dispositivo previsto dall'art. 25 del D.lgs. 165/2001, comma 2 che riportiamo in estratto: *"Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e valorizzazione delle risorse umane"*.

In questo senso il dirigente può organizzare gli "uffici" e le "risorse umane" applicando le delibere del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto che hanno il potere di definire atti di indirizzo circa il POF (deliberato dal Collegio de Docenti e adottato dal



In questo senso il dirigente può organizzare gli "uffici" e le "risorse umane" applicando le delibere del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto che hanno il potere di definire atti di indirizzo circa il POF (deliberato dal Collegio de Docenti e adottato dal Consiglio di Istituto) e gli atti di indirizzo deliberati dal Consiglio di Istituto.

Consiglio di Istituto) e gli atti di indirizzo deliberati dal Consiglio di Istituto.

Ricordiamo che il Consiglio di Istituto tra le altre ha le seguenti competenze:

► *adotta il regolamento interno di Istituto che deve, tra l'altro, stabilire:*

– *le modalità per il funzionamento della biblioteca, per l'uso delle attrezzature didattiche e sportive, per la vigilanza degli studenti durante l'ingresso, la permanenza nella scuola e l'uscita da questa,*

– *i criteri per la programmazione e l'attuazione delle attività parascolastiche, interscolastiche, extrascolastiche, con particolare riguardo ai corsi di recupero e sostegno, alle libere attività complementari, alle visite guidate e ai viaggi d'istruzione;*

► *definisce i criteri generali relativi alla formazione delle*

classi, all'adattamento dell'orario delle lezioni, e delle altre attività scolastiche, alle condizioni ambientali e al coordinamento organizzativo dei Consigli di classe;

► *esprime parere sull'andamento generale, didattico e amministrativo della scuola.*

La contrattazione deve pertanto basarsi sulle linee essenziali del POF e sugli atti di riferimento del Consiglio di Istituto per evitare che il Dirigente assume un ruolo autoreferenziale e di capo assoluto della scuola.

RICORDIAMO CHE I POTERI AUTONOMI DI CONTRATTAZIONE DELLE RSU SONO STATI RADICALMENTE RIDIMENSIONATI DOPO IL D.Lgs. 150/09 e il D.Lgs. 141/2011 è stato ribadita la prevalenza della legge sulla contrattazione nazionale e integrativa (compresa quella delle singole istituzioni scolastiche).

In pratica restano ora oggetto di contrattazione di istituto solo: criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, attuazione della normativa in materia di sicurezza e i compensi previsti dall'art. 88 del CCNL (prestazioni aggiuntive).

DI FATTO LA VERA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO SI EFFETTUA SOLO SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI ISTITUTO, SU ALCUNI ASPETTI DI APPLICAZIONE DEL CCNL (vedi permessi, ferie, formazione, ecc.) E IN AMBITO DI SEMPLICE INFORMAZIONE SU ORGANICI E RISORSE DELLA SCUOLA.

ATTENZIONE!: LA FUNZIONE ESCLUSIVA DI CONTRATTAZIONE SULLA DISTRIBUZIONE DEL FIS

RESTA IN OGNI CASO FONDAMENTALE PERCHÉ DEFINISCE I RAPPORTI DI POTERE ALL'INTERNO DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE. CONTRATTARE SIGNIFICA CHE DEVE ESSERCI UN RAPPORTO PARITARIO TRA ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DIRIGENTE.

Queste proposte specifiche e concrete sulla contrattazione delle RSU provengono da un nucleo di posizioni politiche sulla scuola che ha caratterizzato e caratterizza ancora oggi la Gilda-UNAMS. Una visione che contempla la concezione della scuola presente nella Costituzione italiana a cui deve corrispondere la funzione del docente intesa come "esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità". (D.Lg 16 Aprile 1994, n.297 (Parte III, titolo I, Capo I)

Così abbiamo proposto che **siano distinte chiaramente le funzioni di ausilio alla didattica e di attuazione del POF** (coordinatori di classe eletti dal consiglio di classe e che lo rappresentano nei confronti di genitori e studenti), dipartimenti, commissioni, ecc. da quelle di natura gestionale amministrativa (colaboratori) che devono avere un riconoscimento economico da fondi specifici per il funzionamento amministrativo e gestionale delle scuole stabi-

lito con criteri omogenei inseriti in CCNL, senza gravare, così come adesso accade, sul Fondo delle Istituzioni Scolastiche, cioè sui fondi contrattuali dei lavoratori della scuola.



**ATTENZIONE!:
LA FUNZIONE
ESCLUSIVA DI
CONTRATTAZIONE
SULLA DISTRIBUZIONE
DEL FIS RESTA IN
OGNI CASO
FONDAMENTALE
PERCHÉ DEFINISCE
I RAPPORTI DI
POTERE ALL'INTERNO
DELLE ISTITUZIONI
SCOLASTICHE.
CONTRATTARE
SIGNIFICA CHE DEVE
ESSERCI UN RAPPORTO
PARITARIO TRA
ORGANIZZAZIONI
SINDACALI E
DIRIGENTE.**

LE IDEE POLITICHE DELLA GILDA-UNAMS SULLA SCUOLA ANCHE DI FRONTE ALLA "BUONA SCUOLA" DI RENZI



La *"nostra buona scuola"* è fatta da *"buoni insegnanti"* che lavorano in classe giorno dopo giorno, trasmettono le conoscenze e formano il senso critico dei nostri giovani, senza dover dimostrare di essere migliori solo perché fanno altro rispetto all'insegnamento.

LA SITUAZIONE DELLA SCUOLA OGGI

Il modello privatistico imposto nella pubblica amministrazione, soprattutto dopo il D.Lgs. 165/2001 modificato e integrato dal D.Lgs 150/2009 (Brunetta), ha determinato nella scuola una svolta pericolosa per questa istituzione. Prima di tutto, i diritti dei lavoratori sono stati ridotti e la libertà d'insegnamento limitata. Come se la scuola fosse un'azienda, si mira ad una conduzione manageriale che pensa alla soddisfazione di *clienti* (studenti e famiglie sono centrali all'interno del "servizio scolastico"); a valutare le "prestazioni" dei docenti, attraverso un concetto astratto e ingegneristico di merito.

Non si considera quindi più la funzione formativa e di trasmissione di cultura della scuola.

Inoltre, da almeno tre anni, assistiamo a decisioni politiche che mirano ad indebolire il sindacalismo (il diritto dei lavoratori a partecipare alle scelte che li riguardano).

C'è di più. Le famose indicazioni fornite dall'Europa agli ultimi governi italiani spingono per introdurre massicciamente nella scuola elementi di premialità basati sulle logiche del controllo e della valutazione di ipotetici "risultati". Questa impostazione snatura l'aspetto educativo e formativo della scuola, basato sulla relazione umana tra docente e studente. Se tali principi venissero applicati nella scuola, l'assenza di organizzazioni professionali come la Gilda determinerebbe la conseguenza **per cui poche sigle sindacali, disponibili a cambiare le regole del CCNL, sarebbero in grado di peggiorare le condizioni di lavoro professionale dei docenti.**

Tutte queste deleterie caratteristiche si ritrovano nella concezione della #buona scuola di Renzi

Per questo la presenza delle liste Gilda-UNAMS in questa difficile situazione di resistenza è essenziale anche perché è l'unica sigla che non rappresenta i dirigenti scolastici, diventati ormai controparti e "datori di lavoro".

CONTINUIAMO INFATTI A RITENERE IMBARAZZANTE CHE ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CHE PRESENTANO LISTE NELLE RSU RAPPRESENTINO CONTEMPORANEAMENTE LAVORATORI E DIRIGENTI SCOLASTICI, CIOÈ I "DATORI DI LAVORO" O CANDIDINO NELLE RSU ADIRITTURA I DGSA, CAPI UFFICIO PER IL PERSONALE ATA. È UNA SITUAZIONE CHE TROVA RISCONTRO SOLO NEI REGIMI TOTALITARI.

Su questa situazione, la Gilda ha elaborato molte critiche e proposte che non possono trovare spazio qui ma che sono tutte presenti nel sito nazionale www.gildains.it.

Ha anche operato dal punto di vista politico, con i mezzi a disposizione come le trattative ministeriali (fino a quando queste non sono state interrotte in seguito ad una decisione politica che ha attuato una strana forma di "democrazia" per cui le decisioni parlamentari sono state sostituite da un unico attore),

gli scioperi, le manifestazioni. Può dichiarare con soddisfazione- non per sé- ma per il risultato a favore dei colleghi di aver ottenuto alcuni importanti successi:

- L'ultimo, in ordine di tempo, è la sentenza della Corte di



Per questo la presenza delle liste Gilda-UNAMS in questa difficile situazione di resistenza è essenziale anche perché è l'unica sigla che non rappresenta i dirigenti scolastici, diventati ormai controparti e "datori di lavoro".
CONTINUIAMO INFATTI A RITENERE IMBARAZZANTE CHE ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CHE PRESENTANO LISTE NELLE RSU RAPPRESENTINO CONTEMPORANEAMENTE LAVORATORI E I DIRIGENTI SCOLASTICI, CIOÈ I "DATORI DI LAVORO" O CANDIDINO NELLE RSU ADDIRITTURA I DGSA, CAPI UFFICIO PER IL PERSONALE ATA. È UNA SITUAZIONE CHE TROVA RISCONTRO SOLO NEI REGIMI TOTALITARI.

Giustizia Europea che condanna l'Italia a stabilizzare gli insegnanti precari con 3 anni di servizio.

Siamo molto orgogliosi di questo risultato, che permetterà a decine di migliaia di insegnanti precari da decenni di avere finalmente giustizia con l'assunzione a tempo indeterminato.

Siamo molto orgogliosi perché la FGU-Gilda degli Insegnanti per prima, e **senza alcun costo per i docenti precari**, fin dal lontano 2007 ha percorso tutto l'iter giuridico fino alla Corte di Giustizia Europea con convinzione, senza recedere neppure di fronte alle critiche e all'ironia degli altri che sostenevano impossibile, in Italia, riuscire a stabilizzare i docenti precari.

- Appena qualche mese prima, grazie al confronto con le nostre RSU e i nostri iscritti, **abbiamo recuperato il blocco degli scatti di anzianità del 2010-2011-2012 utilizzando le risorse del MOF** e redistribuendole a tutti gli insegnanti che così hanno visto gli unici aumenti di stipendio degli ultimi cinque anni.

Siamo orgogliosi anche di questo, perché quando la FGU-Gilda degli Insegnanti ha dato il via alla mobilitazione non tutti erano convinti, e qualcuno si è anche opposto, ma per noi i soldi del MOF-FIS sono soldi dei docenti e per noi è preferibile che stiano nello stipendio piuttosto che a disposizione delle scuole, dove il Dirigente

scolastico ne può influenzare la destinazione.

Ci sono anche altre situazioni che si sono risolte a favore dei docenti grazie all'intervento della Gilda- UnamsFGU- delle proprie RSU e degli iscritti tra queste ricordiamo:

- i diversi tentativi (ha iniziato il Governo Monti e l'hanno seguito gli altri) di aumentare l'orario di lezione sempre senza alcun aumento di stipendio;
- il tentativo del ministro Gelmini che con il progetto "valorizza" aveva provato a introdurre un sistema di valutazione nel quale i genitori e gli studenti davano i "voti" ai docenti secondo il metodo "reputazionale" (la fama che il docente gode nella scuola), con premi in denaro per il 25% dei più bravi e il licenziamento per chi per tre anni veniva giudicato scarso;
- il tentativo di introdurre un nuovo stato giuridico della docenza previsto dalla Legge Aprea con la scuola-azienda (la valorizzazione del cliente-studente, della sua famiglia e degli interessi economici legati al territorio) e la nuova governance, che prevedeva l'abolizione del Collegio docenti.

Naturalmente c'è ancora molto da fare e per questo sono necessari l'impegno e la collaborazione di tutti gli insegnanti. Adesso **siamo in prima linea nella battaglia contro #la-buonascuola di Renzi-Gianini**, con cui vorrebbero farci fare gli Esami di Stato (ex-ma-

turità) senza compensi, abolire gli scatti anzianità e sostituirli con il papocchio degli scatti di competenza, e, vizio antico, aumentare l'orario di lezione, sempre senza compensi, con l'imbroglione della banca ore.

La Gilda-UNAMS è stata l'unica ad aver già svolto centinaia di assemblee in tutta Italia e condotto un sondaggio sui propri siti nazionali per saper come giudicano i docenti il progetto del Governo. Inoltre, l'Assemblea nazionale dei delegati degli iscritti di tutta Italia ha predisposto una proposta alternativa al progetto del Governo pubblicata nell'opuscolo "#labuonascuola. Una riflessione dalla parte degli insegnanti" e presentata a tutto il mondo politico nel Convegno "La buona scuola che vorremmo" del 6 ottobre a Roma.

Il 23 novembre poi c'è stata la partecipata manifestazione di Firenze, città culla della cultura italiana nella quale è stato sindaco l'attuale Presidente del Consiglio.

Un'altra iniziativa che ha visto partire la Gilda-UNAMS prima di tutti gli altri è il ricorso per via giudiziaria contro il blocco del CCNL e degli scatti del 2013 che in tutte le province d'Italia l'Associazione sta portando avanti e che interessa tutti gli insegnanti. L'intenzione del nostro Ufficio legale è, come per la stabilizzazione dei precari, di portare il Governo italiano davanti alla Corte di Giustizia Europea



Siamo molto orgogliosi

perché la Gilda-UNAMS per prima, e senza alcun costo per i docenti precari, fin dal lontano 2007 ha percorso tutto l'iter giuridico fino alla Corte di Giustizia Europea con convinzione, senza recedere neppure di fronte alle critiche e all'ironia degli altri che sostenevano impossibile, in Italia, riuscire a stabilizzare i docenti precari.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Noi riteniamo che il ruolo del dirigente scolastico, invece che essere rafforzato, debba essere fortemente ridimensionato e riorganizzato. Negli ultimi anni stiamo tristemente assistendo ad un aumento esponenziale del contenzioso nelle scuole con dirigenti che, per incapacità, paura di sbagliare, determinazione a scaricare proprie responsabilità sui docenti e il personale della scuola, hanno creato un clima inaccettabile che rende difficile lo spirito di cooperazione e coprogettazione necessario alle attività didattiche delle Istituzioni

Scolastiche.

Il progressivo gigantismo delle Istituzioni Scolastiche, derivato dai provvedimenti di dimensionamento della rete scolastica, ha accentuato lo scollamento tra la sfera della gestione amministrativa e la sfera delle scelte educative e didattiche. Non a caso si sono creati negli ultimi anni, con oggettive forzature normative e contrattuali, i famosi "staff" della dirigenza, gruppi di docenti che sono chiamati ad affiancare il dirigente nelle sue competenze con ridicoli riconoscimenti accessori (con l'esclusione dei fidati collaboratori del dirigente). Si pensi alle funzioni strumentali diventate da articolazione funzionale delle scelte didattiche del Collegio dei Docenti a strumenti operativi degli indirizzi della dirigenza, oppure ai coordinatori di classe cui viene demandata una serie di incombenze burocratiche e amministrative che nulla ha a che vedere con l'insegnamento. La situazione normativa è complessa ma la Gilda-UNAMS ritiene che il principio per cui il Dirigente possa essere considerato un *primus inter pares* sia una prospettiva da perseguire.

SCATTI E CARRIERA DEI DOCENTI

La nostra posizione è chiara: **gli scatti di anzianità, come accade nella quasi totalità dei sistemi scolastici occidentali, devono essere mantenuti. Consideriamo inaccettabile l'ipotesi di eliminazione de-**

gli scatti di anzianità a favore di "scatti di competenza" legati al merito e contingentati su una percentuale prefissata per legge di docenti (66%) nella singola Istituzione Scolastica o in reti di scuole.

L'ipotesi del governo blocca di fatto gli attuali scatti di anzianità fino al 2018 congelando le posizioni di tutti quei docenti che hanno diritto al passaggio di gradone. Ricordiamo che è tuttora bloccato l'anno 2013 (provvedimenti del governo Monti). Si tratta di un "furto" di almeno un miliardo di euro ai docenti senza contare gli effetti del blocco sul calcolo della pensione e del TFR. I fa-



La nostra posizione è chiara: gli scatti di anzianità, come

accade nella quasi totalità dei sistemi scolastici occidentali, devono essere mantenuti.

Consideriamo inaccettabile l'ipotesi di eliminazione degli scatti di anzianità a favore di "scatti di competenza" legati al merito e contingentati su una percentuale prefissata per legge di docenti (66%) nella singola Istituzione Scolastica o in reti di scuole.

L'ipotesi del governo blocca di fatto gli attuali scatti di anzianità fino al 2018 congelando le posizioni di tutti quei docenti che hanno diritto al passaggio di gradone. Ricordiamo che è tuttora bloccato l'anno 2013 (provvedimenti del governo Monti). Si tratta di un "furto" di almeno un miliardo di euro ai docenti senza contare gli effetti del blocco sul calcolo della pensione e del TFR.



mosi 60 euro che si potrebbero ottenere ogni triennio, sempre per il 66% dei docenti, di fatto non sono risorse aggiuntive, ma sono solo una rimodulazione degli attuali scatti di anzianità.

Consideriamo la proposta del governo farraginoso, contraddittoria, confusa e fondata sulle vecchie ipotesi di natura premiale.

Si introducono, infatti: crediti didattici, che si riferirebbero alla qualità dell'insegnamento in classe (?); crediti formativi, legati all'attività di formazione, ricerca e produzione scientifica (?) e che possono diventare ambiti per la proliferazione di corsi universitari e di enti di formazione di dubbia serietà; crediti professionali che sarebbero quelli assunti per promuovere l'organizzazione e il miglioramento dell'attività ordinaria come coordinatori di classe, collaboratori del dirigente, ... (?).

MERITO, VALUTAZIONE, INVALSI

Abbiamo sempre contestato la possibilità di misurare oggettivamente il merito professionale dei docenti. Il Sistema Nazionale di Valuta-

zione (SNV), con al centro il ruolo dell'INVALSI, ci ha sempre visto in posizioni molto critiche. Sistemi di valutazione quali quelli proposti dall'INVALSI possono, a nostro avviso, essere utilizzati solo per disegnare strategie di miglioramento dell'offerta formativa dell'Istituto Scolastico o dei singoli docenti. Non possono e debbono essere strumenti di premialità o penalizzazione finalizzate ad una diversa distribuzione delle risorse a favore delle scuole apparentemente più efficienti e innovative. Non possono e non debbono essere inserite nel cosiddetto portfolio del docente tra gli elementi di valutazione per la carriera.

Su eventuali elementi premiali e nei casi di demerito professionale la Gilda-UNAMS propone la creazione di nuclei di valutazione prevalentemente formati dai docenti con l'intervento di ispettori esperti dell'area disciplinare del docente coinvolto. Rimandiamo per gli approfondimenti alle numerose analisi della Gilda su pubblicazioni specifiche, in convegni e con interventi su *Professione Docente*.

ANNO 2015: ANCORA RSU, ECCO UNA SINTESI DELLE PROPOSTE DELLA GILDA-UNAMS

12 PROPOSTE PER SCOMMETTERE SULLA SCUOLA

1. Valorizzazione della docenza

attraverso l'istituzione di un contratto specifico che riconosca la peculiarità non impiegatizia della professione docente e contestualmente valorizzi il lavoro del personale ATA.

2. Istituzione di un Consiglio Superiore della Docenza,

anche con articolazioni regionali, che garantisca l'esercizio della libertà di insegnamento, prevista dalla Costituzione per superare il sistema delle sanzioni unilaterali inflitte dai dirigenti scolastici.

3. Svincolare il Comparto Scuola,

con particolare riferimento alla funzione docente, dal sistema di contrattazione previsto dai Dlgs 165/01 e 150/09, così come già avviene per altre categorie di pubblici dipendenti che svolgono funzioni di rilevanza istituzionale, in virtù del fatto che la Scuola Pubblica Statale svolge una funzione istituzionale.

4. Introduzione della prospettiva di considerare eleggibili le figure dirigenziali,

secondo il principio del *primus inter pares*.

5. Revisione del sistema dell'autonomia delle scuole

introdotta con la legge n. 59 del 1997, secondo una visione non aziendalistica delle Istituzioni scolastiche. La revisione degli organi collegiali riveste una particolare urgenza, con una chiara divisione tra le compe-

tenze sulla didattica e quelle amministrative. Nei futuri Consigli di Istituto la presenza della componente docente dovrà essere rafforzata, evitando comunque la moltiplicazione degli organismi. La contrattazione di secondo livello dovrà svolgersi per ambiti distrettuali o reti di scuole, superando l'attuale livello di singola istituzione scolastica.

6. Introduzione definitiva (non solo promessa) di un organico di istituto funzionale,

stabile, di durata pari al corso di studi che garantisca la stabilità del corpo docente, e la necessaria continuità didattica.

7. Generalizzazione della Scuola dell'Infanzia Statale

sul territorio nazionale, essendo intollerabile che una gran parte del paese sia oggi costretta ad avvalersi della sola scuola privata in questa fascia di età.

8. Soluzione dell'annoso problema del precariato

mediante la immediata stabilizzazione, nel rispetto delle norme europee, di tutto il personale abilitato con **almeno tre anni di servizio nella scuola statale. Ciò deve essere fatto con nuove risorse e non, come vorrebbe il governo Renzi, peggiorando le condizioni economiche e professionali dei docenti del personale ATA;**

9. Riforma definitiva del sistema di formazione e reclu-



tamento garantendo una regolare periodicità dei concorsi pubblici dopo la fase transitoria dei FTA e dei PAS.

10. Riconoscimento dell'anzianità di servizio quale elemento fondamentale

della carriera dei docenti, in analogia a quanto avviene negli altri paesi europei. Con ciò rifiutando le ipotesi fantasiose di scatti legati solo al merito contingente a priori, attraverso un opportuno sistema di valutazione, con opportune garanzie, degli eventuali demeriti.

11. Considerazione delle peculiarità della funzione docente, in relazione alla riforma pensionistica, prevedendo, al raggiungimento di un'elevata anzianità di servizio, una riduzione dell'orario di insegnamento, o forme di part time e pensione negli ultimi cinque anni di servizio.

12. Fondamento di ogni richiesta precedente: incremento dei finanziamenti per l'Istruzione, essenziali per lo sviluppo futuro del paese, come previsto dalle direttive europee, in termini reali rapportati al PIL, garantendo innanzi tutto una retribuzione dignitosa ai docenti italiani.



Ai colleghi che hanno letto fine alla fine e che ringraziamo per l'attenzione e la pazienza, vogliamo ricordare che questo fascicolo non intende essere un richiamo meramente commerciale; un'esibizione di slogan dietro ai quali vi è il vuoto di elaborazione sindacale-culturale.

Non vogliamo invitare a votare Gilda-UNAMS in maniera indistinta. Le nostre idee sulla scuola, belle o brutte che siano, non possono essere condivise da tutti.

Ci sono colleghi che

- apprezzano la scuola dei progetti;
- ritengono superata la funzione della scuola come luogo in cui si trasmette la cultura;
- considerano la scuola un mondo in cui tutte le figure al suo interno hanno la stessa funzione;
- non aversano l'idea di contrattare parti di stipendio in base ad attività estranee all'insegnamento in classe;
- non condividono la richiesta di un contratto separato per i docenti.

Se chiedessimo il voto a chi ha queste idee non saremmo corretti né onesti perché non potremmo in alcun modo corrispondere alla loro idea di scuola.

Ci rivolgiamo invece a chi

- respinge l'idea di una scuola azienda;
- pensa ancora che l'istruzione efficace sia fatta di trasmissione di contenuti disciplinari;
- ritiene che la figura del Dirigente manager nella scuola sia un'aberrazione;
- crede che le decisioni fondamentali sulle scelte culturali e sulla valutazione nella scuola debbano spettare ai docenti;
- condivide il principio che i docenti debbano avere un contratto separato che precisi diritti e doveri della docenza.

A tutti questi, diciamo solo di verificare quando, come e da chi tutte queste novità sono state introdotte E da chi sono state condivise. E chi ha operato perché certe scelte non venissero realizzate.

Diciamo ancora di controllare la coerenza tra le affermazioni e gli atti concreti compiuti in questi anni.

Se dopo queste verifiche, decideranno di votare per la Gilda-UNAMS, possiamo serenamente assicurare che il loro voto sarà rispettato e non andrà perso.