



SNALS- Confisal COMUNICA

Ragusa

Con preghiera di diffonderlo tra i colleghi

VALUTAZIONE E AVVIO DELLE ATTIVITA' DIDATTICHE

Evitando il più possibile l'intervento del TAR - Tribunale Amministrativo Regionale

La sfida per il mondo della formazione è sempre stata quella di portare i ragazzi a scuola, soprattutto nelle realtà più disagiate, ora la sfida è diventata anche quella di agire con i vari mezzi tecnologici di comunicazione scuola-famiglia-studente con discrezione, e nella convinzione che i ragazzi abbiano bisogno di mantenere saldi i contatti con la realtà esterna, Il periodo che stiamo vivendo pone questioni profonde in ogni ambito del vivere sociale e richiede, al contempo, la capacità di tracciare possibili percorsi valutativi che siano immuni da decisioni e/o interventi esterni.

Quindi, sarà giusto offrire a tutti gli studenti le possibilità di non perdere l'anno scolastico, ma sarà opportuno individuare delle **griglie di valutazione**, che sapranno interpretare al meglio la realtà nella quale si è operato durante l'anno nella massima correttezza formale.

La valutazione, pertanto, dovrà essere molto più attenta nel dare peso non solo a quanto svolto e appreso, ma anche alle condizioni nelle quali gli alunni hanno lavorato e prodotto e del loro comportamento scolastico. Soprattutto, oggetto della valutazione dovranno essere esclusivamente i risultati di apprendimento fatti registrare dagli alunni e l'intero processo formativo posto in essere, contemplando anche il lavoro svolto nel corso del I° quadrimestre, nel corso delle attività in presenza o a distanza, in termini di impegno e di frequenza.

Nello specifico gli alunni potranno non essere ammessi alla classe successiva con una valutazione inferiore a sei decimi, in più discipline dopo aver predisposto e attivato un piano di apprendimento individualizzato che sarà allegato al documento di valutazione. In tal caso i docenti dovranno riportare chiaramente le insufficienze nel verbale di scrutinio finale e nel documento di valutazione, E' consuetudine per i docenti valutare, nella prima fase dell'a.s., i livelli di partenza di ciascun allievo, predisponendo una programmazione che tenga conto delle azioni di recupero da porre in essere, in linea con il contesto classe nel quale si troveranno ad agire.

La valutazione degli **alunni** dovrà essere coerente con l'offerta formativa delle istituzioni scolastiche. Pertanto, il CdC dovrà tener conto delle attività svolte in presenza e quelle, eventuali, a distanza e avrà cura di utilizzare l'intera scala docimologica. Anche in questo caso sarà possibile riportare nel verbale di scrutinio finale e nel documento di valutazione finale eventuali insufficienze, in ordine a una o più discipline.

Come nel caso della scuola primaria, anche per gli alunni della scuola secondaria, il CdC, laddove non sia in possesso di alcun elemento valutativo relativo all'alunno, per cause non imputabili allo stesso o a causa di forza maggiore, potrà decidere la non ammissione alla classe successiva, purché si esprima all'unanimità. Nel caso gli alunni frequentanti il secondo anno, che avessero fatto registrare gravi insufficienze nel corso del primo anno di frequenza dell'a.s. passato e non avessero recuperato nemmeno parzialmente le carenze dell'anno precedente, facendo registrare ulteriori insufficienze, si può benissimo decidere, sempre all'unanimità, la non ammissione alla classe successiva. Ciò per impedire che alunni, con una preparazione inadeguata o fortemente carente, giungano al triennio privi delle competenze necessarie per frequentare anche solo il primo anno del biennio. E' superfluo sottolineare l'importanza che ha la stesura del verbale di ogni seduta collegiale.

Importante approfondire e seguire l'iter del Disegno di Legge approvato dal Consiglio dei Ministri n. 50 del 18 settembre u.s. sulla valutazione – condotta - del comportamento degli studenti.

**LA STAGIONE DELLA NEGOZIAZIONE
CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO**

All'inizio di ogni anno scolastico si intensificano gli incontri per la contrattazione integrativa la quale è finalizzata, attraverso l'assunzione di reciproche responsabilità, a coniugare la qualità del servizio con le esigenze di valorizzazione e di miglioramento delle condizioni di lavoro del personale. La Scuola, in poche parole sta vivendo la stagione della negoziazione che trova la sua destinazione di scopo nella tutela tanto del diritto soggettivo quanto di quello sociale e sperimenta l'importanza della rappresentanza sindacale ai fini di una più equa ma anche più efficiente e più razionale organizzazione del lavoro.

Il Dirigente scolastico ha assunto la gestione e la responsabilità delle relazioni sindacali e al tempo stesso è capo del personale e rappresentante della parte pubblica. Può farsi assistere dai suoi collaboratori durante gli incontri ed è l'unico che può impegnare l'Amministrazione. La parte sindacale, oltre alla RSU, è composta dai rappresentanti dei sindacati territoriali firmatari il contratto nazionale.

In forma sintetica si vuole portare un contributo nel sistema delle relazioni sindacali a livello di scuola. **FMOF**: si contrattano i criteri di riparto e di determinazione dei compensi a carico del FMOF. E' stato cancellato qualsiasi riferimento alla legge della "buona scuola" (107/2015). **Le risorse sono destinate a tutto il personale docente e ata secondo criteri stabiliti in contrattazione d'istituto mentre per i DSGA a livello di contrattazione integrativa nazionale.** Ricordiamo che non possono essere oggetto di contrattazione argomenti non definiti dal contratto nazionale o da questo non espressamente rinviati alla contrattazione integrativa. Precisiamo che le **ore di formazione** sono comprese nelle attività funzionali all'insegnamento e sono retribuite con compensi, anche forfetari, da decidere con la contrattazione d'istituto a carico del FMOF se risultano ulteriori alle 40+40 ore delle attività funzionali.

Tali relazioni sindacali si svolgono in tre fasi **1°INFORMAZIONE PREVENTIVA 2°CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 3°INFORMAZIONE SUCCESSIVA.** Normalmente si parte in questo periodo per concludere entro il 30 novembre. Precisiamo però che il termine è da intendersi ordinatorio e non comporta nessuna sanzione se si va oltre il mese di novembre. Sarebbe però importante, se non altro per chiarezza, che gli insegnanti o ata prima di accettare incarichi aggiuntivi sapessero in partenza l'ammontare del relativo compenso. E' questione di etica ma più delle volte...!
ESCLUSIONE DA INCONTRI CONTRATTUALI

Se si è a conoscenza di una eventuale, anche involontaria esclusione o mancata comunicazione allo Snals provinciale da incontri concernenti sia la contrattazione che la mera informativa e/o il confronto sindacale, soprattutto laddove non siano presenti le nostre RSU, si è pregati di comunicarlo immediatamente alla Segreteria Provinciale perché possa attivare azioni consequenziali iniziando subito con una nota alla scuola lamentando la mancata convocazioni del nostro sindacato ai tavoli contrattuali.

ASSEGNAZIONE DEI DOCENTI ALLE CLASSI – PLESSI

L'argomento ogni inizio anno assume una importanza notevole specialmente se si è cambiato il Dirigente. Infatti il Dirigente scolastico pur avendo la sua piena competenza e l'obbligo di determinare gli orari e gli incarichi deve parlarne all'interno degli organi collegiali che deliberano le loro proposte, cioè il Consiglio d'Istituto e il Collegio dei docenti dei criteri generali. Da attuare. Nell'assegnazione dei docenti alle classi e ai plessi che sono adempimenti molto delicati che vanno incidere sull'attività lavorativa del personale, il Dirigente deve confrontarsi anche con la Rsu, che rapportandosi su un piano paritario, ha diritto di ricevere informazioni sull'argomento prima che venga emesso l'atto formale di competenza, come detto, del dirigente. Ovviamente una volta ricevute le informazioni la Rsu ha 5 giorni per richiedere il confronto che non deve durare, di norma, più di 15 giorni. A tutela del personale è assolutamente importante effettuare tale confronto da dove possono scaturire diversi aspetti dell'orario, richieste e precedenza del personale stesso. Ricordiamo che se dovesse esserci resistenza ad una informazione si potrebbe ravvisarsi attività antisindacale di cui all'art.28 dello Statuto dei Lavoratori. Con il ricorso al Giudice del Lavoro.

Desideriamo dare una sintetica **procedura riguardante l'argomento:**

- A) il **Consiglio d'Istituto** indica i **criteri generali** relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti;
- B) Il **Collegio docenti**, convocato dal Dirigente scolastico, **formula le proposte** per la formazione, la composizione delle classi e l'assegnazione ad esse dei docenti
- C) il **Dirigente scolastico**, sulla base dei criteri generali definiti dal consiglio d'istituto e delle successive proposte fatte dal collegio dei docenti, procede al confronto con la Rsu soprattutto se l'assegnazione di docenti a classi/pleSSI avviene in **comuni diversi** da quello della sede principale.

Vademecum sulle assenze per malattia del personale della scuola

Il CCNL del comparto scuola tutela il lavoratore sia sotto il profilo della conservazione del rapporto di lavoro, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo riconoscendogli il diritto a percepire la retribuzione, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle stesse norme contrattuali o dal giudice secondo equità.

Desideriamo qui pubblicare la prima parte del vademecum sulle assenze che è stato compilato dal sindacato. Partiamo con le norme per il personale di ruolo

➔ PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi del comma 1 dell'art. 17 cit. CCNL il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi con il trattamento economico previsto dal comma 8:

- **Retribuzione intera per i primi 9 mesi**
- **90% della retribuzione per i successivi 3 mesi**
- **50% della retribuzione per i successivi 6 mesi**

Assenze per malattia che rientrano nel computo del periodo di comporta

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente, ivi comprese le assenze dovute a:

- **infermità dipendente da causa di servizio (in tali giornate al lavoratore spetta comunque l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero;**
- **visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici qualora l'assenza dell'intera giornata sia imputata a "malattia".**

Assenze escluse dal computo del periodo di comporta

Non vengono computate nel periodo di comporta le tipologie di assenza espressamente individuate dalle norme contrattuali o da specifiche disposizioni di legge, dovute a:

- gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali"). In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- infortunio sul lavoro certificato dall'INAIL (art. 20, comma 1, cit. CCNL): non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tali giornate spetta inoltre l'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a), cit. art. 17;
- i 30 gg. di congedo per cure per invalidi (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 119/2011): durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia previsto dal cit. art. 17 commi 1 e 2.
- malattia determinata da gravidanza (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nota 25/I/0011428 del 19 agosto 2008): non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza anche in caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Criteri e modalità di calcolo delle assenze

Al personale assunto in ruolo sono applicate le norme per il personale assunto a tempo indeterminato di cui all'art. 17 cit. CCNL. Pertanto, a tale personale non potranno essere considerati i periodi di assenza precedenti (contratti a tempo determinato) i quali erano sottoposti ad un diverso periodo di comporta. In sostanza, per il personale assunto a tempo indeterminato il riferimento al "triennio precedente", è da interpretare letteralmente nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola, a nulla rilevando eventuale assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Il triennio da considerare ha carattere "dinamico", quando il dipendente si assenta per malattia occorre, in primo luogo, verificare se i giorni di malattia rientrano nel limite dei 18 mesi di comporta e se sussista la decurtazione economica al superamento dei primi 9 mesi, da effettuare ai sensi dell'art. 17, comma 8, cit. CCNL. Occorrerà quindi procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l'episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate.

Ai sensi della nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 del Ministero dell'Economia e delle Finanze il triennio da considerare per il conteggio dei 18 mesi di assenza va calcolato:

- **partendo a ritroso dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso, risalire indietro di tre anni;**

- **sommare tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di comportamento);**
- **aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all'evento morboso in atto.**

Il risultato ottenuto, che potrebbe essere definito "somma economica", permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all'interno del periodo di comportamento, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all'art. 17, comma 8, del cit. CCNL.

Assenze e decurtazione retributiva nuovo CCNL (primi 10 giorni)

L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Assenze escluse dalla decurtazione retributiva dei primi 10 giorni

Non si procede alla decurtazione economica se l'assenza per malattia sia conseguenza di:

- **ricovero ospedaliero.**

Nella fattispecie sono ricomprese le prestazioni sanitarie effettuate in regime di ricovero, di day-hospital, di day-surgery e di pre ospedalizzazione. I casi di day-hospital, e di day-surgery vi rientrano anche se la prestazione è inferiore alle 24 h.

Vi rientrano, altresì, le ipotesi di "assistenza domiciliare integrata" (cioè di "ricovero domiciliare sostitutivo" di quello ospedaliero). Non vi rientra l'assenza per malattia seguente alla prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso, in quanto per "ricovero ospedaliero" si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore. La certificazione giustificativa deve essere rilasciata dalla Asl o dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata che possieda i requisiti per fornire una prestazione in regime di ricovero (vale a dire un'assistenza continuativa a carattere multiprofessionale o polispecialistico); non rileva, pertanto, la certificazione di una prestazione effettuata in regime "ambulatoriale" ancorché la stessa sia stata fornita da una struttura ospedaliera.

- **successiva convalescenza post ricovero, intendendosi quest'ultima comprensiva della convalescenza domiciliare. La certificazione giustificativa della convalescenza post ricovero può essere rilasciata sia dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero sia dal medico ASL o di famiglia (in quest'ultimo caso la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale. Dipartimento della Funzione Pubblica n. 53/2008; MEF, nota prot. n. 27553/2009);**
- **ricovero domiciliare, certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché "sostitutivo del ricovero ospedaliero";**
- **infortunio sul lavoro**
- **infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 20, comma 2, cit. CCNL);**
- **gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (art. 17, comma 9, cit. CCNL): vi rientrano i day-hospital, day surgery o macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero finalizzati a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e quelli necessari per la somministrazione della terapia per gravi patologie la cui certificazione sia rilasciata ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata. Vi rientrano altresì i giorni di assenza dovuti alle conseguenti terapie certificate e per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali").**

Si ricorda che la trattenuta va invece applicata in caso di malattia che attesti uno "Stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta".

CONCORSI

AUTORIZZAZIONE AD ASSUMERE PERSONALE SCOLASTICO

E' giunta finalmente l'autorizzazione dal Mef per indire i concorsi scolastici. Nella G.U. n. 216 del 15 settembre 2023 è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica 7 agosto 2023: "Autorizzazione al Ministero dell'istruzione e del merito per l'anno accademico 2023/2024 ad assumere a tempo indeterminato sui posti effettivamente vacanti disponibili un numero pari a 52 unità di personale educativo, numero 50.807 unità di personale docente, numero 419 unità di insegnanti di religione cattolica, numero 10.913 unità di personale ATA, numero 280 unità di dirigenti scolastici".

RIFORMA DELL'ISTRUZIONE TECNICA E PROFESSIONALE E DEL VOTO IN CONDOTTA

Nel Consiglio dei ministri n. 50, del 18 settembre, tra gli altri provvedimenti, è stato approvato il disegno di legge volto all'*istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale e di revisione della disciplina in materia di valutazione del comportamento delle studentesse e degli studenti.*

FILIERA UNITARIA ITIS + IP + ITS. Istituzione in via sperimentale di una filiera unitaria tra Istituti Tecnici e Istituti Professionali e il canale della specializzazione degli Its. La durata dell'Istruzione secondaria passa da 5 a 4 anni per il diploma più 2 Its. I primi 4 anni sono quelli dell'istruzione secondaria di II° grado, i 2 anni successivi saranno invece costituiti dai percorsi biennali degli Its. Anche la formazione professionale regionale potrà aderire alla sperimentazione

CONDOTTA. Stretta sulla valutazione del comportamento. Torna la valutazione in decimi, che farà media, del comportamento per gli studenti della scuola secondaria di 1° grado. Il voto 5 comporta automaticamente la bocciatura anche in presenza di sufficienze. Con il 6 si viene rimandati. Ritorneremo più approfonditamente sull'argomento nel prossimo giornalino

ATA ORARIO

Nelle scuole dove si attua l'orario della settimana corta cioè articolata in cinque giorni, il personale Ata può benissimo essere chiamato in caso di necessità a svolgere attività lavorativa anche il sabato; ne consegue che tale prestazione è considerata aggiuntiva e, quindi, remunerabile come straordinario o da considerare ore di recupero sotto forma di riposo compensativo. Ovviamente ciò ha la sua validità se detto personale abbia completato il proprio orario settimanale in cinque gironi. La giornata del sabato, infatti, è un giorno lavorativo a tutti gli effetti a zero ore, ovvero un potenziale giorno lavorativo nel quale, a seguito della scelta di articolare l'orario di lavoro su 5 giorni anziché su 6, le ore di lavoro **ordinariamente** previste sono zero

FERIE ATA

Interessato il sindacato sull'argomento FERIE, da qualche dipendente che ha dichiarato di avere la sensazione che le ferie le decida la scuola e non il dipendente, soprattutto quando si hanno ancora giorni da fruire a lezioni iniziate, veniamo a chiarire sinteticamente argomento FERIE ATA.

Diversamente dagli insegnanti giorni di ferie possono essere concordati e concessi anche durante le attività didattiche. Da tenere presente che il dirigente deve dare la possibilità al dipendente di fruire di 15 gg. continuativi nel mese di luglio e agosto, rimarchiamo il "deve" del dirigente. Comunque le ferie non possono essere decise dal dirigente unilateralmente né possono essere fissate ferie d'ufficio durante la sospensione dell'attività didattica; qualsiasi disposizione in tal senso è da considerarsi illegittima.

Occorre ricordare che la possibile/effettiva fruizione delle ferie e la monetizzazione delle stesse sono due aspetti che vanno distinti: alla scuola spetta solo il secondo aspetto. Mentre per il primo aspetto come è stato detto spetta all'interessato che deve richiederle e concordarle possibilmente ad attività didattica sospesa o interrotta.

Per il personale non di ruolo ricordiamo che *"Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato"* Per calcolare le ferie è necessario impostare la seguente proporzione:

$$360 : 30 = \text{n° dei giorni di servizio} : x \quad (30 \text{ per il n° di giorni di servizio prestati diviso } 360).$$

Si ricorda che le ferie spettanti devono essere calcolate non in base all'orario di servizio settimanale (che può essere anche uno spezzone orario) ma in riferimento al totale dei giorni inclusi nel contratto (con esclusione di eventuali giorni non retribuiti come permessi per motivi personali, aspettativa per famiglia ecc.).

RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

Gli insegnanti, una volta confermati in ruolo, hanno tempo dal primo settembre al trentuno dicembre dello stesso anno per presentare la domanda online. Gli insegnanti possono avviare questo processo al termine dell'anno di prova. È essenziale presentare anche una dichiarazione di servizi entro i primi trenta giorni, che sarà cruciale per il processo di ricostruzione della carriera. La scuola, poi, ha tempo fino al 28 febbraio per procedere con la compilazione. Bisogna notare che ci sono stati cambiamenti negli scaglioni di ricostruzione della carriera dal 2011. Prima, gli scaglioni erano: 3, 9, 15, 21, 28 e 35 anni. Dopo il 2011, sono diventati 9, 15, 21, 28 e 35 anni. Un punto critico da ricordare è che la ricostruzione della carriera ha una prescrizione. I termini di prescrizione economica sono di **cinque anni**, mentre quelli giuridici sono di dieci anni. A partire dall'a.s. 2023/24 la nuova legge prevede che tutti i servizi pre ruolo vengano riconosciuti per intero sia ai fini economici che giuridici ma, rispetto a prima, solo quelli effettivamente prestati e non più 180gg o dal 1 febbraio fino agli scrutini. Questo significa che chi ha intero anno, cioè fino al 31/8, ha tutto da guadagnare. Diversamente chi ha avuto supplenze fino al 30 giugno o brevi sommate insieme (365 gg.) ha tutto da perdere.

Vogliamo inoltre riportare una Sentenza, che riguarda le indennità per ferie non godute e quelle di disoccupazione percepite da precari. La Cassazione (ordinanza n. 20793/2023) ha riformato la sentenza dei giudici di appello che riteneva

giusto l'operato del Ministero che detraeva, nell'atto della liquidazione delle differenze retributive nella ricostruzione di carriera, sia le indennità sostitutive di ferie non godute sia le indennità di disoccupazione.

Altre informazioni presso il sindacato.

PRESENZA A SCUOLA A SETTEMBRE E 40 + 40 ORE

Comunichiamo che la "formazione" in servizio entra a tutti gli effetti nelle attività funzionali all'insegnamento. In considerazione che si è ricevuta qualche lamentela sugli onerosi impegni d'orario dal 1 settembre fino all'inizio delle lezioni richiamiamo le norme vigenti.

Come è noto gli obblighi di servizio del docente si articolano in attività di insegnamento e in attività funzionali all'insegnamento (**40 individuali 40 collegiali**) Nel caso in cui, per qualunque causa gli alunni sono tutti assenti, il docente è ovviamente impossibilitato a eseguire la prestazione della lezione. Egli perciò è liberato dall'obbligo di restare a scuola, salvo ore di programmazione, progettazione, ricerca, documentazione, aggiornamento e formazione deliberate dal Collegio dei docenti che ricadono tra le attività funzionali all'insegnamento (40 ore). Ricordiamo che la prestazione di insegnamento (lezione in senso stretto e vigilanza) non può essere sostituita da prestazioni diverse.

Finalmente è considerata servizio a tutti gli effetti la formazione dei docenti. Tale attività di formazione è compito dei docenti deliberarla in seno al Collegio dei docenti. Essa si svolge in orario non coincidente con le lezioni. E' confermata la fruizione di cinque giorni annui con esonero dal servizio (di non facile fruizione). Precisiamo ancora che le ore di formazione sono comprese nelle attività funzionali all'insegnamento e sono retribuite con compensi, anche forfetari, da decidere con la **contrattazione d'istituto** a carico del FMOF se risultano ulteriori alle 40 ore.

La nota ministeriale del 1981 n.1980, ancora valida, afferma che è illegittimo chiedere ai docenti *"l'obbligo di semplice presenza nella scuola che non sia dipendente da iniziative programmate e attivate rispondenti a reali esigenze ..."*. Quindi nessuno può avere la pretesa che i docenti siano a scuola dal 1° settembre all'inizio delle lezioni per il recupero delle ore di lezione non prestate in questo periodo. La funzione docente si esplica semplicemente in presenza di alunni. Dal momento che non vi è possibilità di scambio tra le attività di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento le ore del periodo antecedente l'inizio delle lezioni rientrano nel monte delle attività funzionali all'insegnamento per cui concorrono a far maturare lo straordinario una volta che superano le 40 ore annue. Precisiamo, inoltre che l'insegnante non possa essere obbligato, per le ore non effettuate d'insegnamento causa orario ridotto o quant'altro, al recupero delle stesse anche in attività funzionali. E' pur vero che il contratto permette anche un orario di flessibilità per l'insegnamento, non più di quattro ore, ma ciò deve essere assolutamente programmato e deliberato dal Collegio dei docenti. Ricordiamo che nelle attività funzionali, deve essere considerata anche l'attività di formazione, di natura collegiale sono ben delimitate in 40 ore annue. Pertanto preghiamo i Dirigenti di non programmare attività oltre tale limite per non incorrere in responsabilità amministrative contabili con azioni di rivalsa da parte della Corte dei Conti su richiesta di ore di straordinario.

Anche le ore di attività svolte nei Gruppi di Lavoro Operativo per l'inclusione (GLO) sono comprese nel monte ore 40 previste per le attività collegiali dei consigli di classe.

DECRETO CAIVANO

E' in vigore dal 16 settembre 2023 il Decreto Legge n.123 meglio conosciuto Decreto Caivano: "Misure urgenti di contrasto al disagio giovanile, alla povertà educativa ..." La scuola è interessata dall'art. 10 all'art. 14 ma per gli insegnanti particolarmente l'art.10 di cui riportiamo una parte:

Art. 10 co. 5

Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa è incrementato, a decorrere dall'anno scolastico 2023/2024, di 6 milioni di euro per le seguenti finalità:

a) contenere e prevenire fenomeni di dispersione nelle istituzioni scolastiche in mediante l'attivazione di progetti specifici, anche in ambito extracurricolare, con l'eventuale coinvolgimento degli attori sociali e istituzionali dei territori interessati;

b) **valorizzare la professionalità dei docenti delle istituzioni scolastiche** di cui alla lettera a) che garantiscono l'interesse degli alunni e degli studenti alla continuità didattica.

Il 50% dell'incremento del Fondo è riservato ai docenti a tempo indeterminato, tenendo conto degli anni di permanenza nella stessa Scuola.

I docenti in sovrannumero, destinatari di mobilità d'ufficio e che abbiano presentato domanda di mobilità condizionata, non rientrano nella esclusione dalla valorizzazione.

Ai docenti che non presentino domanda di mobilità territoriale o professionale, di assegnazione provvisoria, di utilizzazione o che non abbiano accettato il conferimento di supplenza per l'intero anno scolastico per altra tipologia o classe di concorso, è attribuito un **punteggio aggiuntivo di 10 punti, a conclusione del triennio**, effettivamente svolto. Ulteriori 2 punti sono attribuiti per ogni anno di permanenza dopo il triennio. Il punteggio aggiuntivo è utile ai fini delle graduatorie per la mobilità volontaria e d'ufficio, per le assegnazioni provvisorie e le utilizzazioni, per le graduatorie d'istituto.

Art. 12 co. 1 Il responsabile dell'adempimento dell'obbligo scolastico nel caso di dispersione assoluta (se, cioè, non prova di provvedere altrimenti all'istruzione del minore, se non giustifica con motivi di salute o con altri impedimenti gravi l'assenza del minore dalla scuola, se non lo presenta a scuola entro una settimana dall'ammonizione) è punito con la reclusione fino a due anni. E' punito con la reclusione fino a un anno, invece, nel caso di abbandono scolastico (se, cioè, il minore è assente ingiustificato durante il corso dell'anno scolastico tanto da costituire elusione dell'obbligo scolastico).

Art. 12 co. 4.b Il nucleo familiare, per i cui componenti minorenni non sia documentata la regolare frequenza della scuola dell'obbligo, non ha diritto all'assegno di inclusione

PENSIONATI

Dal mese di settembre 2023 – Pagamento Buonuscita (T.F.S./T.F.R.) cessati nel 2021 (pensione anticipata e opzione donna) e nel 2022 (pensione vecchiaia e d'ufficio)

Dal mese di settembre 2023 l'INPS provvederà al pagamento TFS o TFR per:

- 1) pensionate/i cessate/i dal **01/09/2021** con *pensione anticipata o opzione donna*;
- 2) pensionate/i per vecchiaia dal **01/09/2022** e cessate/i d'ufficio con **65 anni di età entro 31/08/2022** con diritto a pensione.

Serve confermare IBAN con SUGI.

Si precisa che dal 01/04/2019 l'INPS non invia più a casa il prospetto liquidazione che deve essere urgentemente scaricato con lo SPID.

Deve poi essere fatto controllare dal servizio consulenza pensioni e buonuscite del sindacato per poter presentare ricorso e richiesta di riesame in caso di errori o di omissioni. Si ricorda che *solo il TFS (e NON il TFR) è "maggiorato"* per applicazione art.24 D.L.n.4/2019 (detassazione TFS).

In sindacato è indicata la procedura per scaricare il prospetto liquidazione TFS/TFR, il mandato di pagamento con indicato il giorno di valuta dell'accredito in c/c e come confermare IBAN con SUGI.

PERMESSI FAMILIARI

Finalmente è stata fatta un po' di giustizia nei confronti dei colleghi non di ruolo. Vogliamo ricordare che il nuovo contratto prevede per il personale docente ed Ata con contratto al 31 agosto o al 30 giugno il diritto a TRE giorni di permesso retribuito ad anno scolastico per motivi personali e/o familiari. Per gli Ata tali permessi potranno essere usufruiti ad ore. Tali richieste possono essere documentate anche mediante autocertificazione e non soggetti alla valutazione del dirigente

CONGEDI - NUOVO CONTRATTO

Con il nuovo contratto è previsto il congedo obbligatorio di **paternità** -10 giorni retribuiti al 100% - precedentemente non previsto. L'intero periodo di congedo parentale non ridurrà le ferie e sarà valutato ai fini dell'anzianità di servizio. La richiesta di congedo dovrà essere presentata con 5 giorni di preavviso (erano 15).

ORARIO DI APERTURA UFFICI RAGUSA

SICILIA.RG@SNALS.IT

LUNEDI MERCOLEDI VENERDI DALLE 16 ALLE 18

PARTRONATO

l'esperto riceve presso lo Snals il mercoledì pomeriggio dalle ore 16 alle ore 18.00