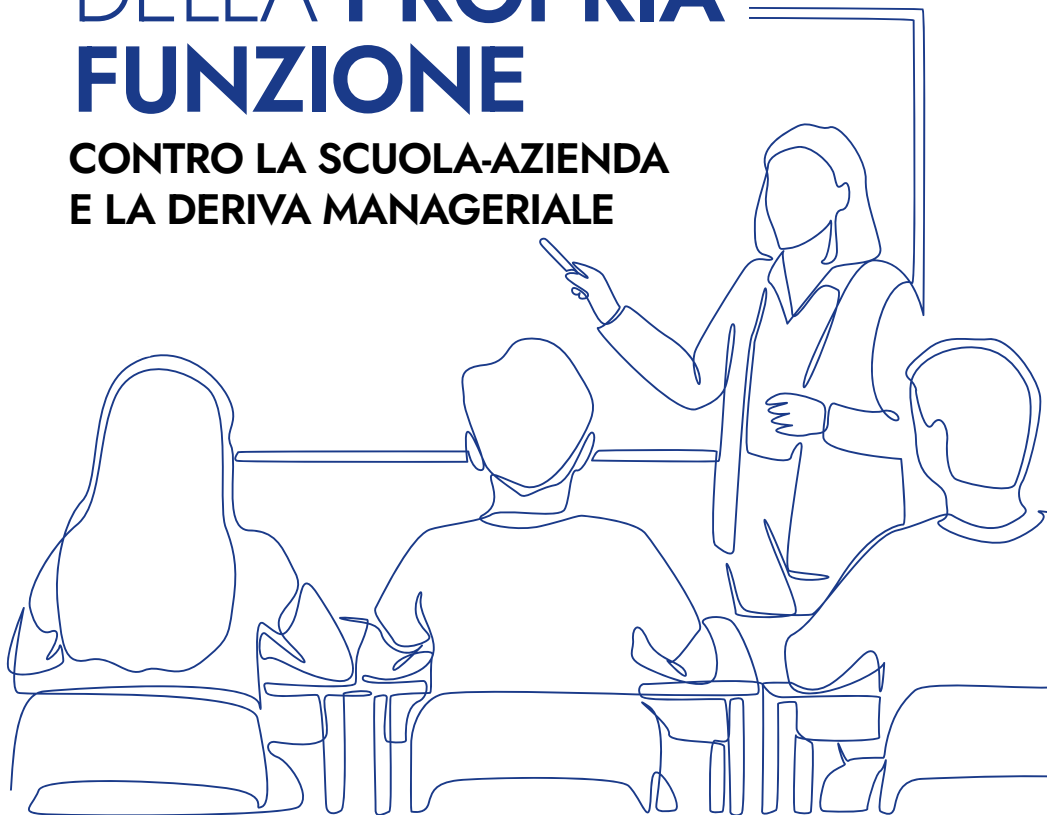




FEDERAZIONE
GILDA
UNAMS

INSEGNANTI CONSAPEVOLI DELLA PROPRIA FUNZIONE

**CONTRO LA SCUOLA-AZIENDA
E LA DERIVA MANAGERIALE**



INSEGNANTI CONSAPEVOLI DELLA PROPRIA FUNZIONE CONTRO LA SCUOLA-AZIENDA E LA DERIVA MANAGERIALE

Manuale per i docenti che vogliono ancora una Scuola Pubblica e Democratica.

Questo fascicolo nasce per fare chiarezza sulle trasformazioni recenti della scuola, contrastare derive aziendalistiche e riaffermare la centralità della funzione docente nella scuola pubblica.

Anno scolastico 2025-2026

Da anni assistiamo al tentativo di piegare la scuola italiana a logiche aziendalistiche che nulla hanno a che vedere con la sua funzione costituzionale: 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 esecutori di direttive calate dall’alto. A ciò si aggiunge lo sviluppo del 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 verticistiche, ma da principi di partecipazione e di condivisione.

Come Gilda ribadiamo che solo difendendo la libertà di insegnamento, limitando i poteri discrezionali, 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.

Vito Carlo Castellana



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

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 difesa della professione docente, 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: 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, 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-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.
- Alternanza 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 e dei diritti dei precari.

La dimensione culturale

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

Nel 2000 nasce "Professione Docente", 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.

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 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 della categoria, mantenendo il proprio stile: serio, autonomo, coerente e mai populista. La sua sfida 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 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

1. la Costituzione italiana;
2. la normativa europea;
3. il D.Lgs. 16.4.1994 così come integrato e modificato da successivi provvedimenti normativi;
4. il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 2019-2021
5. le leggi specifiche che intervengono in materia scolastica.

Tutto ciò che viene indicato, o imposto da chiunque 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. 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”.

Ne discende che nella concezione della Repubblica esistono figure istituzionali con mandato sociale: i giudici, la cui indipendenza è garanzia di libertà, e i docenti, 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 Decreto Legislativo 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.

4. Il Contratto di Lavoro – CCNL Istruzione e Ricerca 2019-21

Nel CCNL si trovano tutte le norme relative alle condizioni di lavoro dei docenti: orario di servizio, permessi, ferie, assenze per malattia, diritti sindacali. È il riferimento centrale per la disciplina dei rapporti di lavoro nella scuola.

5. Il D.Lgs 150/09 e il D.Lgs 165/2001 (Decreto Brunetta)

Ha 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. Ha introdotto regole più rigide in materia di responsabilità disciplinare e sanzioni nei confronti dei docenti.

6. 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 nell'organizzazione e nella gestione 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 fino a dieci giorni di sospensione senza stipendio nei confronti dei docenti e del personale ATA. Per le sanzioni più gravi, la competenza passa invece all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari presso l'Ufficio scolastico regionale. Ciò segna una differenza rispetto al passato, quando il ruolo del dirigente era più limitato e le sanzioni disciplinari erano quasi esclusivamente gestite a livello esterno.

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 il potere 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 infatti ad essere una comunità educativa nella quale le scelte non sono solo amministrative, ma 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 **Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297**, che rimane la base normativa fino a quando non verrà riformato secondo quanto previsto dalle deleghe contenute nella legge 107/2015. 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, al suo interno, il dirigente scolastico non è un'autorità gerarchica 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 seguendo le indicazioni 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 commissioni 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 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 deliberare su:

1. il PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) e le sue integrazioni e modifiche annuali;
2. il Piano annuale delle attività;
3. l'adozione dei libri di testo;
4. i membri della componente docente del comitato di valutazione;
5. i docenti incaricati delle funzioni strumentali;
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 curriculari ed extracurriculari 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 è 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, che agisce come organo *primus inter pares*. 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 PCTO/ASL), 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 PCTO 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 PCTO/ASL. Tali ruoli non sono giuridicamente riconosciuti dal CCNL, quindi la loro istituzione deve avvenire tramite delibera del Collegio dei docenti. 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.

Anche il segretario verbalizzatore, pur essendo scelto dal presidente dell'organo collegiale, svolge una funzione necessaria al corretto funzionamento dell'organo. Se l'incarico è continuativo, deve essere adeguatamente riconosciuto tramite FIS o altre forme contrattuali.

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 lo elabora, ma la delibera spetta al Collegio dei Docenti. In sede di votazione il Dirigente ha lo stesso peso di ogni docente. Il Collegio può quindi modificare radicalmente la proposta iniziale. Alcuni consigli:

- 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". 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 o collegi. 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.
- I docenti in part-time hanno diritto a una riduzione proporzionale dei loro impegni funzionali, come chiarisce il CCNL, con l'eccezione di scrutini, valutazioni intermedie ed esami. È bene farlo valere subito con la Dirigenza in caso di interpretazioni scorrette.
- 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 50 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 35 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.

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, 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.

Attenzione: la legge 107/2015 introduce l'obbligo permanente di formazione e aggiornamento per i docenti, senza definirne modalità e quantità orarie. Tali attività sono ora considerate parte integrante della funzione docente e non danno automaticamente diritto a compensi accessori. Si tratta di una modifica unilaterale del CCNL che resta inapplicabile finché un nuovo contratto non stabilirà quante ore annue certificabili di formazione rientrano nei doveri di servizio. In ogni caso esse dovranno essere deliberate dal Collegio dei Docenti per diventare vincolanti. Dovrebbero inoltre mirare al miglioramento dell'istituzione scolastica a partire dal RAV. È prevedibile che su questo terreno si aprano contenziosi tra Amministrazione e docenti. Invitiamo quindi a seguire con attenzione le comunicazioni della Gilda sugli sviluppi di questa materia.

"Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il PTOF e con i piani di miglioramento previsti dal DPR 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto ministeriale, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative".

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. È necessario 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.

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, pur non essendo collaboratori del preside.

In attesa di un nuovo CCNL, le funzioni strumentali:

- rimangono espressione esclusiva del Collegio, non subordinata a 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 soltanto al Dirigente;
- non possono ricevere compensi aggiuntivi per la partecipazione ad altri progetti legati alla funzione.

3. 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 immodificabilità 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.

4. 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 nella contrattazione RSU riguardo all'uso delle risorse e alla distribuzione tra le funzioni. Con il CCNL 2016-18 il principio è stato riconosciuto e il bonus merito è ora oggetto di contrattazione RSU al pari delle altre voci accessorie. In ogni istituto è istituito, senza compensi, il comitato di valutazione dei docenti, con durata triennale (2015-16 / 2017-18), presieduto dal Dirigente e composto da:

- a) tre docenti (due scelti dal Collegio e uno dal Consiglio di istituto);
- b) due genitori per infanzia e primo ciclo; un genitore e uno studente per il secondo ciclo;
- c) un componente esterno designato dall'Ufficio Scolastico Regionale.

Attenzione: quest'anno scolastico il comitato deve essere rinnovato.

Nella versione ridotta (senza genitori, studenti ed esterno) con l'aggiunta del tutor, il comitato è competente per il superamento dell'anno di prova dei neoassunti. È fondamentale che il Collegio elegga, con voto segreto, colleghi autonomi e indipendenti, non espressione diretta della dirigenza. In caso di cessazione o trasferimento degli eletti, l'organo rimane operativo purché siano in carica almeno quattro membri. Una situazione inaccettabile che richiede l'abrogazione della parte della 107/2015 relativa al “merito”.

5. 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 una unità di autovalutazione, composta preferibilmente dal Dirigente, dal referente della valutazione e da altri docenti individuati dal Collegio.

Il Rapporto di Autovalutazione rischia di diventare 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:

- d) a) disabilità certificata (L. 104/92);
- e) b) disturbi evolutivi specifici certificati (L. 170/2010);
- f) 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. Ci permettiamo di dare alcune indicazioni di metodo sull'applicazione dei BES:

- **EVITARE LA INUTILE BUROCRAZIA:** 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 PIU' 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 POF 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 "OBBLIGATORI"** e 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 DOPO IL DECRETO BRUNETTA, IL DECRETO MADIA E IL CCNL 2016-18

Dopo il D.Lgs. 165/01 e il D.Lgs. 150/09 (Decreto Brunetta), ci si attendeva che il Decreto Madia riformasse le procedure disciplinari a maggior tutela dei lavoratori. Al contrario, il quadro normativo si è aggravato. Anche nel CCNL 2016-18 vi fu un primo

tentativo di inserire un codice disciplinare molto penalizzante per i docenti. Le OO.SS. firmatarie, e in particolare la Gilda, riuscirono a rinviare la questione ad una distinta sequenza contrattuale, tuttora non conclusa. Con il D.Lgs. 75/17 (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 il dipendente sempre esposto, privandolo di una prescrizione certa. La normativa stabilisce che il dirigente scolastico segnali entro dieci giorni all'Ufficio procedimenti disciplinari i fatti passibili di sanzioni oltre la sospensione di 10 giorni, mentre per le infrazioni minori procede direttamente. La sospensione fino a 10 giorni, 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 scritto e censura). L'Ufficio competente (DS 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.

TABELLA

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 (DPCM 1/12/2000) 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. Un Codice Disciplinare specifico per i docenti sarà oggetto di specifica contrattazione nazionale con le OO.SS. firmatarie di contratto.

SANZIONI 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:** Vengono sanzionate 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. Tuttavia, sono tutelate le manifestazioni della libertà di pensiero previste dallo Statuto dei Lavoratori.

A partire dall'anno scolastico 2016/17, 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, come Gilda.

I Diritti dei docenti (assenze, permessi, ferie) sono regolati dalla Legge o dai contratti (CCNL)

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 alla loro precisione.

Il Dirigente non può imporre registri, cartacei o digitali, senza il preventivo consenso del Collegio, 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 strumentazione 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 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.

LEGGE 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).

Rapporto di lavoro dei docenti: orario, doveri e diritti secondo il CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021

Rapporto di lavoro: norme che lo regolano.

- CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro). Il CCNL 2019-2021 riprende molte delle norme presenti nel CCNL 2006-09 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 Decreto 28/11/2000 (Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni).
- Rapporto di lavoro: Orario di servizio (art.63, punto 5, del CCNL ex art.63 CCNL 2019-2021): 25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, 22 ore nella scuola primaria più due ore di programmazione, 18 ore nella secondaria di primo e secondo grado. Tutte le ore sono calcolate in 60 minuti.

ATTENZIONE

Eventuali riduzioni dell'ora di lezione, se deliberati dal Collegio dei Docenti all'interno del Piano dell'Offerta Formativa, comportano il recupero 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. 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 le ore di lezione, le attività funzionali all'insegnamento (art. 29 CCNL), 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. E fino a 40 ore per la partecipazione ai consigli di classe (interclasse e intersezione).

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 possono 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: scrutini, esami, valutazioni intermedie (scrutini trimestrali o quadrimestrali) e, novità prevista dalla legge 107/2015, la formazione obbligatoria deliberata dalle istituzioni scolastiche (in primis dal Collegio dei Docenti).

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 da svolgersi entro il mese di aprile 2018. 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 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 delle lezioni, stabilito settimanalmente dal Dirigente scolastico, deve rispettare i criteri di didattica indicati dal Collegio 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 ma formalmente assegnati a un ambito. L'assegnazione alle classi spetta al Dirigente, che però deve rispettare i criteri deliberati dal Consiglio d'Istituto, sentito il Collegio, e quanto previsto dal contratto d'Istituto con le RSU. Il criterio prevalente è la continuità didattica. In caso di assegnazioni puramente discrezionali, si invita a chiedere per iscritto le motivazioni e a rivolgersi alla Gilda se si ritiene lesa la propria posizione professionale.

Da quest'anno il MIUR 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 alle classi e 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.

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 la distribuzione 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

La leadership scolastica opera necessariamente all'interno di questo framework partecipativo, dove ogni decisione deve trovare fondamento nella consultazione e nel consenso degli organi 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 l'educazione pubblica italiana, 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. 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 Piano Triennale. 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 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.

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.

ANNOTAZIONI

[illegible]

ANNOTAZIONI

[illegible]

