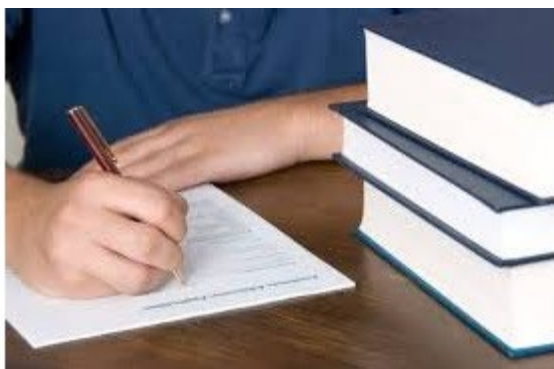


PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI DEI DOCENTI: confermato anche sul Sidi il diritto ad utilizzare i sei giorni di ferie

Nessuna modifica con il nuovo CCNL al diritto dei docenti ad utilizzare anche i sei giorni di ferie previsti dal CCNL 2006-2009



Com'è noto, il CCNL del Comparto Istruzione e ricerca, in materia di permessi per motivi personali e familiari, consente al solo personale ATA la possibilità di fruire, in alternativa ai 3 giorni per anno scolastico, di 18 ore di permesso non soggette a recupero e documentate anche con autocertificazione. Per il personale docente continua ad applicarsi invece il comma 2 dell'art. 15 del CCNL 2006-2009 che prevede la possibilità di fruire, a domanda, di tre giorni di permesso per motivi personali e familiari documentati anche mediante autocertificazione. Lo stesso

comma prevede inoltre che, per gli stessi motivi e con le stesse modalità (motivi personali o familiari documentati anche con autocertificazione), il docente possa fruire di ulteriori sei giorni corrispondenti ai sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica previsti dall'art. 13, comma 9, del CCNL 2006-2009, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma, cioè non subordinando tale fruizione alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio e comunque all'assenza di oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti. Continuano però a pervenire segnalazioni di difficoltà che si verificherebbero nelle scuole relativamente alla fruizione da parte dei docenti dei sei giorni di ferie utilizzati per motivi personali e familiari, in aggiunta ai tre giorni previsti dall'art. 15 del CCNL 2006-2009, anche a causa di difficoltà di registrazione al SIDI della tipologia di assenza. Ricordiamo, a tale proposito, che dallo scorso mese di giugno, come si evince dalla [nota](#) allegata, il SIDI è stato adeguato con la possibilità di inserire nel codice PE03 (assenze per motivi personali o familiari) anche ulteriori 6 giorni di ferie. Ribadiamo perciò che in presenza di documentati (anche mediante autocertificazione) motivi personali o familiari non è mai stato messo in discussione il diritto dei docenti di utilizzare, oltre ai tre giorni previsti dall'art. 15 del CCNL 2006-2009, anche i sei giorni previsti dall'art. 13 dello stesso contratto, senza che sia necessario dimostrare l'assenza di oneri per l'amministrazione e senza alcuna discrezionalità da parte del dirigente scolastico a cui l'art. 15, comma 2, consente di sostituire il docente assente attribuendo ore eccedenti a docenti in servizio o, in caso di necessità, ricorrendo al supplente esterno. Ribadiamo infine che l'art. 5, comma 8, del dl 95/2012, convertito in legge 7 agosto n. 135, che ha previsto il divieto di monetizzazione delle ferie, vietando la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi alle ferie non godute, non ha alcuna attinenza e dunque non avuto alcun riflesso su quanto previsto dal comma 2 dell'art. 15 del CCNL che continua a mantenere la sua piena validità ed esigibilità da parte dei docenti.

I DISASTRI DI INIZIO ANNO SCOLASTICO: il reclutamento (prima parte)

I numeri parlano chiaro: il Ministero è in affanno per mancanza di una programmazione efficace. Urge un confronto per un sistema di accesso all'insegnamento semplice, di breve durata e di alto livello formativo



Secondo i dati forniti dallo stesso MIUR in sede di informativa sindacale, in quest'anno scolastico (2018/19) erano previsti ed autorizzati 57.322 posti da stabilizzare, di cui 13.329 erano posti di sostegno, in parte per coprire il turn-over previsto (25.246 cessazioni).

La realtà dei fatti invece ci consegna altri numeri su cui riflettere.

Il desolante panorama delle cattedre vuote

Soltanto 25.105 posti (il 43,8% di quelli disponibili) sono stati coperti con incarichi a tempo indeterminato e,

oltretutto, di questi ben 6.433 (il 25% dei posti stabilizzati) sono contratti a tempo determinato, perché coperti da docenti delle graduatorie del concorso regionale (GRME) che svolgono il terzo anno di FIT con un contratto al 31 agosto. Dunque, con le nuove assunzioni è stata garantita in pianta stabile soltanto la copertura dei posti rimasti disponibili con i pensionamenti.

La causa di questo insuccesso palese è l'assenza di una programmazione delle risorse a lungo termine.

In molte province le GAE e le graduatorie del concorso ordinario del 2016 sono esaurite. In quei contesti ritardi e lungaggini nella gestione del concorso riservato agli abilitati hanno determinato l'assenza di candidati a cui conferire gli incarichi a tempo indeterminato. Il caso più eclatante è quello dei posti di sostegno, nonostante l'inclusività sia sempre stata una delle bandierine elettorali più sventolate (insieme all'edilizia scolastica) da ogni nuovo inquilino di viale Trastevere.

Il caso dei posti di sostegno

Se si prende il dato, nudo e crudo, del rapporto docenti/alunni possiamo dire che ci sono stati dei passi in avanti dal 2008 in poi: il rapporto dei posti in organico per il sostegno in relazione agli alunni con disabilità è passato da 1: 2,08 del 2007/08 a 1: 1,74 del 2018/19.

Ma anche in questo caso i dati devono essere letti con attenzione.

I 141.412 posti di organico comprendono anche le deroghe (circa 50.000, il 35% del totale) e dunque le cattedre autorizzate in organico di diritto sono molte di meno (circa 91.000, solo il 65% del totale). Molti di questi posti purtroppo non sono ricoperti da personale specializzato in quanto le graduatorie sono esaurite da tempo e il terzo ciclo di TFA per la specializzazione non ha soddisfatto la domanda di docenti specializzati di cui hanno bisogno le scuole. Il dato esemplare è quello delle assunzioni: dei 13.329 posti messi a disposizione per le stabilizzazioni, ne sono stati effettivamente coperti soltanto 1.682 (quindi il 12,6% !), a fronte peraltro di 929 cessazioni dal servizio all'1° settembre 2018. Tutti gli altri posti sono ritornati alle scuole per le assunzioni a tempo determinato di personale non specializzato dalle graduatorie d'Istituto.

Per affissione all'albo sindacale

Le nostre riflessioni, le nostre proposte

Attraverso questi esempi possiamo toccare la miopia del sistema di reclutamento, a cui manca davvero una visione d'insieme complessiva e programmatica. Per questo ci siamo sempre resi disponibili ad un confronto sulle politiche di formazione e reclutamento degli insegnanti.

Riteniamo punti prioritari

- l'avvio urgente di un percorso che consenta nei tempi più brevi possibili la formazione di docenti abilitati su cattedra e specializzati su sostegno
- una pianificazione di concorsi nazionali con cadenza annuale sulla base dei veri fabbisogni dei territori
- l'avvio di un confronto che definisca una formazione in ingresso dei docenti, semplice, di durata ragionevole e di alto livello formativo, in analogia a quanto previsto per la scuola primaria e dell'infanzia con la laurea in Scienze della Formazione Primaria.

I DISASTRI DI INIZIO ANNO SCOLASTICO: come al solito mancano i docenti (seconda parte)

La distanza enorme tra organico di diritto e organico di fatto compromette la continuità didattica e alimenta il precariato. Un modo per risparmiare a danno della scuola. Urgente un piano serio di stabilizzazioni sui posti vacanti



La distinzione tra l'organico di fatto e quello di diritto dovrebbe rispondere all'esigenza di garantire un adeguamento degli organici attribuiti alle scuole nella fase di iscrizione degli alunni, per far fronte alle situazioni reali che si presentano all'inizio dell'anno scolastico. Il condizionale però è d'obbligo, perché quella che puntualmente si verifica ogni

anno non è una lieve variazione che risponde a eventuali nuove iscrizioni o cambi di indirizzo di studio da parte di alcuni studenti, bensì un'integrazione quantitativa delle dotazioni di personale che si muove nell'ordine delle decine di migliaia di unità.

La situazione attuale

I numeri parlano chiaro: la distinzione tra organico di diritto e organico di fatto viene usata ad arte dai centri ministeriali con l'**obiettivo di ottenere un risparmio a medio ed a lungo termine**. Infatti, sui posti di organico di fatto non è possibile procedere con le assunzioni, per cui attraverso questa artificiosa distinzione il ministero mantiene una quota significativa di posti priva di un titolare di contratto a tempo indeterminato. **Questa scelta risulta funzionale ad un risparmio**: non stabilizzare i docenti che ricoprono ogni anno le 56.000 cattedre dell'organico di fatto, significa non dover pagare loro le mensilità di luglio e agosto, non fargli ottenere gli scatti stipendiali che si possono avere solo dopo l'assunzione a tempo indeterminato e la ricostruzione della carriera e condannare molti lavoratori ad una forzata condizione di precarietà .

La serie storica

Se si analizzano i dati sull'organico dei docenti negli ultimi tre anni (dopo cioè il varo della legge 107/15) si rileva un chiaro incremento complessivo dei docenti di circa il 4,4% (pari a 38.346 docenti). Il dettaglio però ci dice che l'organico di fatto è progressivamente cresciuto. L'aumento complessivo degli insegnanti non corrisponde ad un aumento delle stabilizzazioni (il tempo indeterminato infatti aumenta solo dello 0,5%, cioè di 3.598 unità). Al contrario i posti precari crescono di circa il 3,5% (i precari costituiscono infatti il 13,5% dell'organico, ovvero 135.025 posti; nel 2015/2016 erano appena 100.277: incidenza solo del 12%).

Il nostro giudizio di merito

I posti "ballerini" dell'organico di fatto costituiscono un'anomalia a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, perché comportano la continua reiterazione di contratti a tempo determinato, e creano un danno alla scuola nel suo complesso, impedendo la continuità didattica, con studenti e classi che ogni anno cambiano insegnanti. Non di secondaria importanza è l'aspetto che il mancato consolidamento di questi posti in organico di diritto, impedisce l'opportunità di ottenere la mobilità territoriale da parte dei docenti ora titolari in sedi lontane dalle loro residenze, fenomeno che si è particolarmente accentuato dopo la fase nazionale di assunzione imposta dalla legge 107/15 e ancora vede in attesa migliaia e migliaia di interessati. Quest'anno ai 56.000 posti privi di un titolare si sono aggiunte altre 32.217 cattedre rimaste non assegnate all'indomani delle operazioni di immissioni in ruolo. Un dato impressionante, che ci consegna la misura del fallimento dell'attuale sistema di reclutamento del personale della scuola e spiega il caos che si è determinato nelle scuole in una fase delicata e importante quale è l'avvio dell'anno scolastico. Per questo la FLC CGIL continua a richiedere con forza un piano di stabilizzazione concreto che in primis annulli il divario fra organico di diritto ed organico di fatto, riducendo quest'ultimo ad una risorsa residuale e non ad una pratica consolidata, poi prosegua in un vero progetto di investimento sulle professionalità di chi lavora, per migliorare l'offerta formativa delle scuole, rispondendo ai bisogni complessi di una società in continua evoluzione.

Per affissione all'albo sindacale