



Federazione Gilda-Unams

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Salaria 44, 00198 ROMA

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

PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO NELLA *SCUOLA ALLA BUONA* DIRITTI E REGOLE SEMPRE PRESENTI



2015-16: L'ANNO SCOLASTICO DELLA CONFUSIONE

Con l'approvazione della legge 107/2015, la cosiddetta Buona Scuola, si apre un anno scolastico di grande incertezza per i docenti delle GAE chiamati con la nota ministeriale prot. 25141 del 10/08/15, entro l'8 di settembre, a coprire le supplenze al 30/6 o al 31/8. Le vere supplenze annuali al 31/8 (su posto libero e vacante) diventano ora residuali con il piano assunzionale della legge 107 e riguardano cattedre che non sono state coperte dalle immissioni in ruolo nelle prime fasi (fase o e fasi a e b).

Per i neoassunti si apre la strada dell'assunzione nazionale su ambiti territoriali, ambiti ancora da definire, e con una complessa procedura che inizierà a settembre e terminerà a novembre 2015 (fasi b e c). Per chi, pur avendone diritto, non ha fatto la domanda di partecipazione al piano assunzionale straordinario, si chiariranno entro breve le possibilità di entrare in ruolo nei prossimi anni sco-



lastici con il tradizionale metodo del doppio canale (50% alle GAE e 50% al concorso) fatto stante che la legge 107 non abolisce le GAE se non quando sono esaurite.

Per tutti gli altri non resta che la strada del concorso che dovrebbe essere indetto entro il 1 dicembre 2015, concorso aperto ai solo abilitati. Coloro che non sono abilitati dovrebbero partecipare alla nuova tornata di TFA e sperare nel conseguimento di una abilitazione in tempi utili alla partecipazione del concorso. **Il condizionale in tutte queste situazioni è d'obbligo.**

Ricordiamo che coloro che accettano una supplenza annuale e poi rientra-

GILDA-FGU: CHI SIAMO E COSA ABBIAMO FATTO

L'anno scolastico appena trascorso è stato, senza dubbio, uno dei più difficili degli ultimi decenni.



Alla fine, il Governo, sordo ad un anno di proteste del mondo della scuola e di molta società civile, ha imposto, con un voto di fiducia, l'approvazione di una malaugurata Legge di riforma, che modifica i fondamenti storico-costituzionali della scuola italiana.

In questo intero anno scolastico, la Gilda-FGU si è battuta, con la maggioranza dei docenti italiani e con tutti i sindacati, per una volta uniti e concordi, con manifestazioni, scioperi di intere giornate e degli scrutini, appelli, raccolte di firme, flash mob, presidi davanti al Parlamento. Ricordiamo qui il lungo itinerario delle nostre proteste, non per vanto, ma perché sia conservata memoria della tenacia e della volontà con cui ci si è battuti contro questa Legge.

23 Novembre 2014: la Gilda-FGU, sola, inizia la stagione delle proteste con una grande e colorata manifestazione a Firenze, in cui il **Coordinatore nazionale, Rino Di Meglio**, rinnova l'appello agli altri sindacati **"affinché si superino le divisioni politiche alle quali noi siamo totalmente estranei"**.

Poco dopo, sempre in virtù del principio dell'unità operativa sindacale, la Gilda-FGU ha aderito agli scioperi del 1 e del 12 dicembre, continuando a richiedere iniziative unitarie.

Da questo momento Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confasal, Gilda Fgu avviano un percorso di mobilitazione articolato in una serie di iniziative

- Dal 20 marzo all'11 aprile Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confasal, Gilda Fgu proclamano l'**astensione dalle atti-**

continua a pag 7



no nel piano assunzionale straordinario, dopo il 15 settembre, vengono assunti **giuridicamente** dal 1 settembre 2015 e **economicamente** dal 1 luglio 2016 (se la supplenza è al 30/6) o dal 1 settembre 2016 (se la supplenza è al 31 agosto). Per loro l'anno 2015-16 diventa **anno di prova**.

Le regole fondamentali relative ai diritti e ai doveri dei docenti a tempo determinato non sono cambiate rispetto all'anno scorso e in questa pubblicazione veloce trovate ampi estratti delle cose da sapere.

La Gilda degli Insegnanti ribadisce che considera la legge 107/2015 una pessima legge che ha complicato la vita dei precari e di tutta la scuola pubblica statale italiana. La Gilda aveva chiesto un piano triennale di immissioni in ruolo che salvaguardasse diritti e interessi di tutti, in primis i docenti inseriti nelle GAE, poi i vincitori di concorso e infine tutti i docenti in possesso di abilitazione con servizio di almeno 36 mesi presso la scuola statale, criterio fondamentale per il riconoscimento del contratto a tempo indeterminato stabilito dalla Corte di Giustizia Europea con la sentenza del 26 novembre promossa proprio dalla Gilda degli

La Gilda degli Insegnanti ribadisce che considera la legge 107/2015 una pessima legge che ha complicato la vita dei precari e di tutta la scuola pubblica statale italiana. La Gilda aveva chiesto un piano triennale di immissioni in ruolo che salvaguardasse diritti e interessi di tutti.

Insegnanti. Per questo, essa invita quindi tutti i docenti, e soprattutto coloro che sono alle prese con la ruffa delle immissioni in ruolo su base nazionale e su ambiti e coloro che, esclusi dalle assunzioni del 2015/16, saranno alle prese con i concorsi, a continuare la mobilitazione contro la legge 107 che può e deve essere modificata.

DIRITTI DI BASE DA TUTELARE



Congedi parentali e assenze per gravi patologie

Le norme e le disposizioni relative ai congedi parentali e alle assenze per malattia dovute a gravi patologie sono estese anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. A questo personale, pertanto, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità *coperti da nomina*, spetterà l'intera retribuzione fissa mensile (anziché l'80%), nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero.

Per i periodi di astensione facoltativa post-partum, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non ridurranno le ferie, saranno valutati ai fini dell'anzianità di servizio e saranno retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o

parzialmente invalidanti saranno esclusi dal computo dei 90 giorni di assenza per malattia, previsti per il personale a tempo determinato, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. (art. 19, co.1, e art. 17, co.9, del CCNL comparto scuola 2007).

Malattia



Il personale docente con contratto fino al 31 agosto (incarico annuale) o al 30 giugno (incarico fino al termine delle attività didattiche) ha diritto, in caso di malattia, alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi in un triennio, la retribuzione sarà pari al 100% nel primo mese al 50% nel secondo e terzo mese (art. 19, co.4).

Il personale docente assunto a tempo determinato con contratto stipulato dal dirigente scolastico ha diritto, nei limiti della durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50% (art. 19, co.10)

Permessi vari (art. 19 CCNL)



Al personale docente vengono concessi:

1. giorni otto di permesso non retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami (**comma 7**);
2. giorni sei non retribuiti per motivi personali o familiari, (**comma 7**);
3. giorni quindici retribuiti in occasione del matrimonio (**comma 12**);

4) giorni tre di permesso retribuito in caso di lutti familiari, ivi inclusi il convivente o i componenti la famiglia anagrafica (**comma 9**).

Si ricorda che spetta ai docenti con incarico annuale o fino al termine delle lezioni la possibilità di chiedere i permessi per il diritto allo studio che sono regolati di norma entro il 15 novembre di ogni anno dagli Uffici Scolastici Regionali in applicazione di contratto integrativo regionale. **Ciò vale anche per la frequenza ai TFA e ai PAS.**

Ferie



Il periodo di ferie spettante per ogni anno di servizio sarà calcolato in ragione di 2,5 giorni per ogni mese. I nuovi modelli di contratto di supplenze prevedono che *“La liquidazione della tredicesima mensilità e dell'eventuale compenso sostitutivo delle ferie non godute è effettuata dall'ufficio che provvede al pagamento dello stipendio, in relazione alla durata del presente contratto. La liquidazione relativa alle ferie non godute spetta esclusivamente nel limite di quelle non godibili per incapienza rispetto ai giorni di sospensione delle attività didattiche compresi nel contratto”*.

L'inserimento di tale clausola nel contratto di supplenza legittima ora formalmente la scuola, **per i contratti stipulati dopo il 1 settembre 2013**, ad operare in conseguenza dell'art. 1, comma 55 della legge 228/2012 che ha modificato l'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (C.d. *Spending Review*) con l'aggiunta del seguente periodo: *«Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didat-*

tiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie».

Pertanto il personale a tempo determinato è escluso dal divieto di monetizzazione introdotto dalla

norma entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario, fino al 30 giugno);

3. supplenze temporanee per la copertura dei posti resisi disponibili

Si ricorda che spetta ai docenti con incarico annuale o fino al termine delle lezioni la possibilità di chiedere i permessi per il diritto allo studio che sono regolati di norma entro il 15 novembre di ogni anno dagli Uffici Scolastici Regionali in applicazione di contratto integrativo regionale. Ciò vale anche per la frequenza ai TFA e ai PAS.

Spending review e ad esso è consentita la liquidazione delle ferie non fruite, ma solo per i giorni determinati dalla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie. Per effetto di tale nuova disposizione, i giorni di sospensione delle attività didattiche saranno scomputati dal numero di giorni di ferie maturati dal personale a tempo determinato nel periodo contrattuale corrispondente.

Supplenze e relativi contratti



Sono previste quattro tipologie di supplenze:

1. supplenze annuali (per la copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al 31 agosto);
2. supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche (per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto dispo-

li dopo il 31 dicembre fino al termine delle lezioni (si consulti il calendario regionale);

4. supplenze temporanee per la sostituzione del personale temporaneamente assente. Il contratto ha durata per tutti i giorni dell'assenza e viene prolungato al medesimo supplente per continuità didattica, qualora l'assenza si protragga senza soluzione di continuità oltre i giorni di precedente assenza).

Nei casi 3 e 4, il contratto viene prolungato fino alla conclusione degli scrutini e degli esami senza soluzione di continuità, ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 37, co. 4 del CCNL, “Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 Aprile”. Quest'ultima norma prevede che *“Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali”*.

REGOLE DA RICORDARE



Come comportarsi al momento delle nomine

In premessa consigliamo a tutti i colleghi di leggere comunque la nota ministeriale prot. 25141 del 10/08/15 che fornisce le indicazioni operative per il conferimento delle supplenze. Al momento della nomina, in base alle disponibilità, si potrà scegliere per supplenze fino al 31 agosto o al 30 giugno, o per spezzoni orario superiori alle 6 ore, anche accorpando questi ultimi, fino ad un massimo di 3 (ma nel rispetto dei tempi di percorrenza per il raggiungimento delle scuole) e fino ad un massimo complessivo di 18 ore settimanali (per supplenze in scuole secondarie di primo o secondo grado) o di 24 ore (per supplenze in scuola primaria) o di 25 ore (per supplenze in scuola dell'infanzia). Si potrà anche scegliere di stipulare un contratto part-time (art. 25, co. 6 CCNL), purché il servizio non sia inferiore alla metà dell'orario d'obbligo (non meno di 9 ore settimanali per le secondarie di primo e secondo grado, non meno di 12 ore per la scuola primaria, non meno di 13 per la scuola dell'infanzia). In questo caso, il rapporto di lavoro sarà disciplinato dall'art. 39 CCNL e non si avrà diritto al completamento o all'elevazione dell'orario previsto dall'art. 40, co. 7, (riferito al caso successivo). Se si accetta uno spezzone si avrà diritto di completare la cattedra o con nomina dell'USP su altra classe di concorso quando tocca il proprio turno, oppure successivamente in caso di chiamata dei Dirigenti Scolastici accettando spezzoni o frazionando cattedra fino a completamento, compatibilmente con l'orario delle scuole e salvaguardando in ogni caso l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno. Una volta accettata una nomina da essa

Si può recedere prima della firma del relativo contratto, solo ed esclusivamente per l'accettazione successiva di una nomina annuale per la medesima o diversa graduatoria. La rinuncia ad una proposta di nomina annuale dall'UST sulla base delle graduatorie ad esaurimento o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze dall'UST per il medesimo insegnamento. La rinuncia non comporta l'impossibilità di accettare supplenze dai dirigenti scolastici.

“La stipula del contratto, analogamente a quanto avviene per le assunzioni a tempo indeterminato, opportunamente perfezionata dal Dirigente scolastico attraverso le funzioni del sistema informativo, rende immediatamente fruibili gli istituti di aspettativa e congedo previsti dal CCNL. È inoltre estesa al personale a tempo determinato la possibilità di differire la presa di servizio per i casi contemplati dalla normativa (es. maternità, malattia, infortunio, etc...). Ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più altri, senza soluzione di continuità o interrotto da giorno festivo, o da giorno libero, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea, accertata la necessità, viene prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.”

“Alla priorità di scelta della sede per gli

La rinuncia ad una proposta di nomina dell'UST sulla base delle graduatorie ad esaurimento o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze annuali dall'UST per il medesimo insegnamento. Si possono ugualmente accettare supplenze da parte delle scuole

aspiranti che beneficiano, nell'ordine, degli articoli 21, 33 comma 6 e 33 commi 5 e 7 della legge 104/92, si dà luogo esclusivamente quando, scorrendo la graduatoria secondo le posizioni occupate dagli aspiranti utilmente collocati, l'avente titolo alla suddetta priorità faccia parte di un gruppo di aspiranti alla nomina su posti della medesima durata giuridica e della medesima consistenza economica; in tali casi l'aspirante fruisce della priorità nella scelta, sempre che permangano le condizioni che hanno dato luogo alla concessione del beneficio. In nessun caso, pertanto, i beneficiari delle disposizioni in questione possono ottenere posti di maggiore durata giuridica e consistenza economica che non siano stati prioritariamente offerti all'opzione degli aspiranti che li precedono in graduatoria. Per la fruizione del beneficio di priorità di scelta della sede scolastica e per la produzione della documentazione e della certificazione, si applicano integralmente le disposizioni previste dal vigente contratto nazionale integrativo sulla mobilità del personale scolastico. Con l'occasione si precisa che per sede deve intendersi esclusivamente la singola istituzione scolastica.

Si chiarisce, inoltre, che solo per gli aspiranti in situazione di handicap personale di cui all'art. 21, e al comma 6 dell'art. 33 della legge n. 104/92, la priorità di scelta si applica, nell'ambito dei criteri prima specificati, nei confronti di qualsiasi sede scolastica, mentre, per gli aspiranti che assistono parenti in situazioni di handicap di cui ai commi 5 e 7 della legge medesima, il beneficio risulta applicabile, previa attenta e puntuale verifica da parte dell'Ufficio competente, per le per scuole ubicate nel medesimo comune di residenza della persona assistita o, in carenza di disponibilità in tale comune, in comune vicino.”

“Si rammenta che l'obbligo della certificazione sanitaria di idoneità all'impiego è stato abolito dall'art. 42 del D.L. 21 giugno 2013 n. 69, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2013 n.98.” (Nota ministeriale prot. 25141 del 10/08/15)

Circa la presentazione della documentazione di rito si richiamano gli artt. 46, 71, 72, e 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa" e successive modifiche e integrazioni.

ASSENZE DEL DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

TIPO DI ASSENZA	DURATA	RETRIBUZIONE
Malattia Ricordiamo che non sono soggette ad alcuna trattenuta le assenze dovute a: <ul style="list-style-type: none"> • Infortunio sul lavoro • Causa di servizio • Ricovero ospedaliero, day hospital e relativi periodi di convalescenza 	Docenti con nomina fino al 30/6 e/o fino al 31/8: <ul style="list-style-type: none"> - 3 mesi per anno scolastico, oltre si conserva il posto; - non più di 9 mesi in un triennio scolastico. Le assenze per malattia, anche se parzialmente retribuite, non interrompono la maturazione dell'anzianità e sono servizio a tutti gli effetti.	Primo mese al 100%, secondo e terzo mese al 50%. Per assenze fino a 10 giorni viene corrisposto il solo il trattamento fondamentale con esclusione di quelli accessori (RPD, ecc.). Per i rimanenti 6 mesi si ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro senza assegni e con interruzione del computo dell'anzianità di servizio.
	Docenti con nomina del Dirigente scolastico: <ul style="list-style-type: none"> - 30 giorni per a.s., nei limiti della durata della nomina 	Retribuzione al 50%
Assenze per ricoveri o terapie dovute a gravi patologie	Non rientrano nel conteggio delle assenze quelle dovute a gravi patologie. Il certificato è redatto dal medico della ASL o di famiglia (non sono valide certificazioni di medici che non fanno parte del SSN). Deve specificare che il docente è assente: <ul style="list-style-type: none"> - per terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti - per malattia dovuta alle conseguenze delle terapie somministrate; - per ricoveri ospedalieri o day hospital dichiarando che il dipendente è affetto da grave patologia temporaneamente e/parzialmente invalidante (come da elenco del ministero). 	Retribuzione intera, limitatamente alle sole terapie, ai ricoveri o conseguenze dipendenti dalla terapia.

L'assenza per malattia:

- deve essere comunicata tempestivamente e comunque non oltre il proprio orario di servizio del giorno in cui si verifica;
- la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS; successivamente la scuola riceverà dall'INPS la certificazione medica o via posta elettronica certificata o acquisendola direttamente dal sito dell'INPS attraverso le credenziali di accesso;
- l'amministrazione deve disporre la visita di controllo sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative;
- le fasce di reperibilità obbligatorie sono ore 9-13 e 15-18;
- l'assenza alla visita di controllo senza giustificato motivo comporta la perdita del trattamento economico per un periodo massimo di 10 giorni;
- l'eventuale assenza ad una seconda visita fiscale comporta la decurtazione aggiuntiva del 50% sui restanti giorni;
- il controllo non è disposto in caso di ricovero in una struttura ospedaliera pubblica o privata (da documentare).



Infortunio	Le assenze dovute ad infortunio sul luogo di lavoro non rientrano nel computo dei giorni di malattia. Al personale con contratto a tempo determinato spettano comunque le eventuali proroghe e/o i successivi contratti se avente diritto e ancora assente per infortunio. Non viene disposta la visita fiscale.	Retribuzione intera, entro la durata della nomina.
Permessi per partecipazione ad esami e concorsi	8 giorni compreso l'eventuale viaggio	Senza retribuzione
Permessi per motivi personali o familiari	6 giorni da documentare, anchemediante autocertificazione.	Senza retribuzione
Permessi per lutto	3 giorni per evento, anche non consecutivi. In caso di decesso di componente la famiglia anagrafica o di parenti entro il secondo grado o affini di primo grado o soggetto convivente stabile. Sono richiesti e documentati mediante autocertificazione Parenti: I grado: genitori e figli; II grado: fratelli, nonni, nipoti (figli di figli). Affini: I grado suoceri, nuore, generi. Non danno diritto ai permessi: i parenti di III grado (bisnonni, zii, nipoti, pronipoti) e gli affini di II grado (fratelli, nonni e nipoti del coniuge).	Retribuzione intera
Permessi per matrimonio	15 giorni consecutivi con decorrenza indicata dal dipendente, che può essere da una settimana prima del matrimonio fino ad un massimo di 60 giorni dopo.	Retribuzione intera, entro la durata della nomina.
Permessi orari brevi	Compatibilmente con le esigenze di servizio e alla possibilità di sostituzione possono essere concessi permessi orari per esigenze personali: non più della metà dell'orario giornaliero e comunque non più di due ore. Complessivamente i permessi non possono superare nell'a.s. l'orario settimanale di servizio.	Retribuzione intera, ma devono essere recuperati entro 60 giorni dall'utilizzo. Qualora il mancato recupero sia imputabile al dipendente viene trattenuta dallo stipendio la somma corrispondente.
Permesso per la formazione in servizio	5 giorni. Ne hanno diritto tutti i docenti in qualità di discenti o formatori per corsi organizzati dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da enti accreditati. Ne hanno diritto anche i docenti di strumento musicale o materie artistiche (se in servizio negli istituti di istruzione artistica) per lo svolgimento di attività artistiche.	Retribuzione intera



segue da pag 1

vità aggiuntive per la durata di questa fase di mobilitazione.

- il **25 marzo a Roma un incontro nazionale** di rappresentanti nelle scuole di Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confasal, Gilda Fgu, alla quale saranno invitati i rappresentanti dei gruppi parlamentari e dei partiti politici.

- l'**11 aprile una grande manifestazione nazionale** del personale della scuola a Roma.

Tutte iniziative confluite nel grande sciopero del 5 maggio 2015 (65% di adesioni) e nelle 5 grandi manifestazioni nazionali.

"Oggi non è scesa in piazza una minoranza ma il mondo della scuola vera" Rino Di Meglio.

Il **18 aprile**, alla conclusione dello sciopero delle attività aggiuntive nella scuola, grande manifestazione a Roma.

Ancora: **15 maggio, a Roma, assemblea pubblica a per la difesa della scuola statale; fiaccolate: la cultura in piazza (5 giugno) in tutte le piazze d'Italia, grandi e piccole. Senza dimenticare i moltissimi flas mob** su tutto il territorio nazionale.

Sciopero degli scrutini finali, a cui ha aderito la stragrande maggioranza dei docenti.

Presidi davanti al Parlamento durante la discussioni di Camera e Senato (luglio 2015). Così, La Gilda degli Insegnanti, la più grande Associazione professionale dei docenti italiani con fini anche sindacali, ha confermato la sua storia e la sua politica sempre dalla parte della scuola della Costituzione e dei docenti fin dal lontano 1988.

Allora, in concomitanza con un grande movimento di protesta di insegnanti italiani, decisi a manifestare e a scioperare per ottenere stipendi più dignitosi, è nata la **Gilda** e l'anno successivo, 1989, proprio grazie a questa reazione eccezionale, fu stipulato l'**ultimo contratto positivo** per la categoria e ciò avvenne anche grazie all'azione della nostra Associazione e alla messa in discussione della logica del sindacalismo tradizionale che aveva relegato scuola e docenti in secondo piano.

La Gilda degli Insegnanti (oggi Gilda-FGU) si è differenziata, da subito, dalle forme di protesta allora e oggi diffuse, caratterizzate da forme di ribellismo pregiudiziale e di critica ideologica.

La sua critica si è sempre indirizzata nel

merito delle questioni, analizzate dal punto di vista delle ricadute sulla funzione istituzionale della scuola e mai da quello ideologico che distingue le parti politiche in *amiche* e *nemiche*.

GILDA-FGU: I PUNTI DI RIFERIMENTO

Il punto di riferimento fondamentale della Gilda è la Costituzione italiana, secondo cui la Scuola ha la funzione istituzionale (una sorta di *mandato sociale*) di formare le nuove generazioni. Non è un caso che lo stato giuridico dei docenti sia così concepito: la **"funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità"**. il D.Lg 16 Aprile 1994, n.297 (Parte III, titolo I, Capo I).

Perciò, la Gilda degli Insegnanti ha da sempre rivendicato la creazione di una **specifica area di contrattazione per i docenti**, separata dagli ATA e dai Dirigenti. Per noi la **scuola statale è, e deve restare, una Istituzione della Repubblica**, fuori dalle logiche del "mercato".

LA GILDA-FGU SI BATTERÀ SEMPRE PER:

- la valorizzazione sociale, professionale ed economica della professione docente; a fronte dell'aumento dei carichi di lavoro e della complessità dei compiti che vogliono imporre ai docenti, è inaccettabile continuare a percepire uno stipendio tra i più bassi d'Europa;
- la creazione di un'area separata di contrattazione per i docenti con il superamento delle attuali RSU per cui i problemi dei docenti vengono assimilati a quelli degli ATA;
- la valorizzazione del lavoro in classe dei docenti evitando che i pericolosi discorsi sul "merito" e il Fondo d'istituto vadano a premiare chi fa *altro* dall'insegnamento;
- la stabilizzazione degli organici delle scuole con la creazione di un organico funzionale di Istituto che consenta di rafforzare l'offerta formativa con risorse adeguate;
- la stabilizzazione del precariato "storico" con l'avvio di modelli di formazione e

reclutamento dei docenti seri, trasparenti e pubblici, uscendo dalle logiche per le quali il mestiere di insegnante è solo un "posto di lavoro", malpagato, ma "sicuro";

- la libertà di insegnamento contro le logiche impiegate e burocratiche, contro scelte pedagogiche, culturali e didattiche imposte dall'alto.

Iscrivendosi alla Gilda, quindi, significa non solo iscriversi ad un sindacato che offre i tradizionali servizi, ma anche qualcosa di diverso. Si tratta di rafforzare un'Associazione che ha statutariamente la finalità di valorizzare e salvaguardare la professione docente.

La Gilda degli Insegnanti offre ai suoi iscritti:

- Assistenza, consulenza e rappresentanza specialistica (ad es. controllo cedolino stipendiale, ricostruzione della carriera, pratiche pensionistiche e buonuscita, pratiche per l'indennità di disoccupazione, e..)
- Assistenza nella stesura di ricorsi e nelle procedure di conciliazione o arbitrato nelle vertenze che possono insorgere con l'Amministrazione Scolastica
- Informazioni su tutti i temi inerenti la normativa scolastica e contrattuale (permessi, ferie, maternità, part-time, ecc.)
- Assistenza nella compilazione delle domande di mobilità (trasferimenti, assegnazioni provvisorie, utilizzazioni), di inserimento e aggiornamento delle graduatorie
- Consulenza on-line tramite posta elettronica
- Invio di newsletter di comunicazione sulle notizie e scadenze più importanti
- Iniziative di formazione e aggiornamento professionale
- Abbonamento a Professione Docente, giornale dell'associazione
- Accesso a documentazioni specifiche a cura del Centro Studi della Gilda
- Agenda annuale dell'Insegnante
- Assicurazione professionale per la responsabilità civile dei docenti e per l'infortunistica in collaborazione con Reale Mutua
- Accesso al circuito Amica Card
- Convenzioni con EuroCQS per la concessione di prestiti agevolati.



**SEDE PROVINCIALE
DELLA GILDA DEGLI INSEGNANTI**