

www.esserescuola.it

ESSERE SCUOLA



TEMA DEL MESE

**I DIRITTI
DEL PERSONALE
SCUOLA**

DIRETTORE RESPONSABILE

FAVILLA GIUSEPPE

CAPI REDAZIONE

ZANETTI SILVIA

BELLINTANI PAOLO

REDAZIONE

ARMENTINI PAOLO

BELLUSCI COSTANTINO

CALCIOLO MIRKO

CARRATU' DOMENICO

CHELONI EMANUELE

COSSO MARGHERITA

D'AMELIO FRANCESCA

D'ANGELO ELENA

D'AURIA RENATO

ESPOSITO GIUSEPPE

FAVILLA GIUSEPPE

FERRARI CRISTINA

GIAMMARIO MICHELE

GIULIANO MARCELLO

GRANA SAMANTA

LIPPI LUCA

MARTINELLI ANTONELLA

MONTEREALE NICOLA

MURATORE MARTA

PIAZZA PAOLA VIRNA

PICCIRILLO GINEVRA

RAIMONDO DANIELE

ROBERT ANDREA

SICA FRANCESCO

SOMMARIVA ERICA

GRAFICA E IMPAGINAZIONE



ANNO I - n. 5 - novembre-dicembre 2023

Essere Scuola è una rivista professionale e di informazione sindacale.

Si struttura in due macro sezioni: formazione e informazioni.

Nella sezione formazione entrano argomenti di natura pedagogica, metodologia, didattica e articoli inerenti la tutela giuridica del personale della scuola. Nella sezione informazioni rientrano articoli di opinione politica, temi sociali e informazioni di natura politico sindacale.

www.esserescuola.it

SUPPLEMENTO TRIMESTRALE è "Agorà IRC", rivista specialistica per i docenti di religione con approfondimenti tematici inerenti sia l'insegnamento che gli aspetti storico giuridici della stessa.

www.agorairc.it

ES-EssereScuola è una rivista professionale e sindacale della Federazione Nuovi Sindacati Istruzione e Ricerca.

Oltre ad argomenti di arricchimento professionale contiene materiale di carattere sindacale a tutela dei propri iscritti.



www.fensir.it

Distribuzione gratuita indirizzata alle professionalità della scuola non soggetta a registrazione.

SOMMARIO

NOVEMBRE-DICEMBRE 2023 - NUMERO 5

Editoriale

di Giuseppe Favilla pag. 4

Non Sciopero?

di Daniele Raimondo pag. 5

L'Assemblea Sindacale

di Ginevra Piccirillo pag. 7

La Scuola Inclusiva ma non per i docenti

di Nicola Montereale pag. 9

Internet e democrazia

di Alberto Viganò pag. 11

Concorsi docenti: quasi 45 mila posti a bando

di Roberta Granata pag. 13

11 DICEMBRE: INFORMATIVA DECRETI CONCORSI IRC

di redazione pag. 14

CORSO DI PREPARAZIONE CONCORSI DI RELIGIONE

di redazione pag. 15

MALATTIA: cambiano le fasce di reperibilità

di redazione pag. 16

di Giuseppe Favilla

Direttore Responsabile — Docente nella Secondaria di II grado.

Parlare di diritti nella scuola è un campo minato. Moltissime norme e dei contratti nazionali che non sempre rispecchiano, in concreto, i diritti fondamentali presenti nella Carta Costituzionale.

Il diritto di far sentire la propria voce; il diritto di essere presenti nel dibattito e creare dibattito può essere limitato a solo poche persone e talvolta ad alcune associazioni di lavoratori creando concretamente una riduzione della capacità di espressione del libero pensiero.

Il numero 5, l'ultimo del 2023, della nostra rivista cerca di dare risposta attraverso la voce dei nostri redattori, a questo fenomeno di limitazione dell'espressione, ma anche dare luce a quegli elementi utili affinché in ogni ambiente venga rispettato il diritto/dovere di esprimersi e di condividere la propria politica e le proprie opinioni.

Come sappiamo in ogni ambiente di lavoro dalla retribuzione al diritto di rappresentanza è regolamentato da un contratto collettivo che riassume quelle che sono le norme che regolamentano anche i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore. Il Contratto dovrebbe rappresentare non solo la mediazione delle due parti, ma un documento democratico, aperto e inclusivo, che non limiti l'espressione delle minoranze e che dia la possibilità a tutti i lavoratori, indipendentemente dal colore sindacale di riferimento, di godere dei medesimi diritti e non solo dei doveri che esso prescrive in modo categorico.

Un lavoratore, un docente della scuola Statale, oggi, deve prendere senza alcuna possibilità di poter far sentire la propria opinione, ciò che alcune sigle sindacali, con maggior numero di iscritti hanno siglato. Pur essendo

garantita la facoltà di associazione sindacale, viene leso il diritto fondamentale alla rappresentanza al diritto di assemblea nei luoghi di lavoro. Una norma di diritto positivo che sembra diventare di natura Divina e guai a chi tenta di cambiarla fattivamente. Una norma che può essere letta perfettamente contro la libertà di espressione, come limitazione della libertà di opinione e dunque anticostituzionale.

Il nostro intento in questo numero è leggere questo diritto come un diritto contro il personale docente

e contro tutto il personale che non aderisce alle sigle sindacali maggiormente rappresentative.

Ci rammarica però sapere come anche l'Amministrazione, attenta a mettere sempre la legge al primo posto, nel caso specifico abbia dimostrato cecità e poco senso di responsabilità nei confronti di quei lavoratori iscritti ai sindacati non rappresentativi (circa 40mila) a cui volontariamente limita la possibilità di riunirsi durante il proprio orario di lavoro costringendoli in modo indiretto a partecipare alle assemblee di chi da sempre la fa da padrone.

Cambieranno le cose? Lo crediamo fermamente ma solamente a fronte di una vera e propria rivoluzione di idee e di principi, che al momento purtroppo sembrano seguiti da pochi.



All'art. 3 della nostra Costituzione, vogliamo ancora una volta leggere e portare all'attenzione di tutti: *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Dunque è assolutamente tacito che tutti i cittadini sono davanti alla legge uguali ma attenzione ci possono essere però delle limitazioni e che lo Stato dovrebbe rimuovere affinché ogni singola espressione si realizzi.

di *Daniele Raimondo*

docente nella scuola secondaria di II grado

Le cose si mettono male.... Sembra quasi che il lavoratore oggi, sia del comparto scuola, ma anche di qualsiasi altro settore stia perdendo ogni possibilità di vivere dignitosamente la propria vita.

Lo sciopero nella storia è stato sempre lo strumento utile per far rivendicare al lavoratore i propri diritti, ma sembrerebbe che oggi questa preziosa arma che abbiamo a nostra disposizione stia perdendo efficacia, o peggio ancora non crediamo proprio più in essa.

Le statistiche di adesione del personale della scuola alle manifestazioni di sciopero, confermano oltremodo questa nostra intuizione. Il discorso è abbastanza complesso per essere spiegato in poche battute, ma cercheremo di comprendere quali possano essere le cause che stanno conducendo la persona a non intraprendere più questa valida strada, considerandola sempre più inutile e infruttuosa.

Inutile ribadire quali siano le motivazioni dello sciopero del 17 novembre, le conosciamo bene e quotidianamente viviamo gli effetti delle inadeguatezze dei contratti all'inflazione, i limiti del precariato, i diritti calpestati, il disinvestimento nel settore pubblico, lo scoraggiamento dei giovani che proiettati in un sistema di disorientamento vagheggiano nel limbo in attesa di certezze, per non parlare delle restrizioni operate a monte, con "minaccia" di agire legalmente, qualora

non vengano rispettati determinati limiti.

Non è nostra intenzione strutturare l'articolo sulla critica, a poco serve, ma vogliamo invece proporre delle soluzioni e delle strade che conducano ad una meta e speriamo di riuscirci!

Chiariamo innanzitutto al lettore che il docente che sciopera, non percepisce la retribuzione per le ore di astensione dal lavoro. Cosa scontata, ma questo è a nostro avviso, uno dei motivi che spingono il docente a non scioperare, è un racimolare le briciole per non rimanere a bocca sempre più asciutta.

Come potete vedere, il recupero delle briciole (le ore che si perderebbero nello sciopero) non ha un senso adeguatamente logico, e allora perché si agisce comunque in tal modo?

Ancora entra in campo una superficialità ed una perdita di percezione della verità, dovuta ad un tessuto sociale, che a nostro avviso abilmente progettato, mira proprio a far comprendere al docente una verità mascherata di apparenza.

Il falso bene che dobbiamo acquistare, la perdita di importanza di un diritto, che non è negoziabile e non può avere la consistenza valoriale di un giubbotto di marche blasonate e super costose, un disorientamento e mi ripeto dovuto a strategie politiche ben archi-



tettate, proietta il docente in un tunnel senza uscita che lo spinge ad un viaggio senza ritorno su un treno il cui nome non è Freccia Rossa né Italo, ma **INUTILITÀ**.

Faccio un altro esempio che forse riesce a chiarire in maniera più semplice quanto intendiamo far comprendere.

Immaginiamo un imprenditore che risparmia la carta - in un periodo come questo in cui con l'Agenda 2030 abbiamo largamente compreso che le risorse della terra sono limitate e pertanto siamo ormai obbligati a preservare un mondo che abbiamo noi smantellato - scrivendo dietro fogli usati solo da un lato, e che quindi rispetta l'ambiente non sprecando, ma poi paga i propri dipendenti a 4 euro all'ora indicando nel contratto una paga con un compenso orario triplicato.

Bene penso abbiate capito cosa voglio dire.

Agire in questo sconsiderato modo, ovvero non rendendo la dovuta importanza alle azioni che si compiono, ma lavorando nell'ottica di una logica individualista, improntata solo al soddisfacimento di un proprio bisogno conduce inevitabilmente alla rovina. Se prendiamo ancora l'esempio dell'imprenditore appena citato, il dipendente sottopagato, non potrà spendere e paradossalmente non potrà acquistare i prodotti che realizza lo stesso imprenditore, andando incontro nel tempo ad un collasso economico. Stesso discorso vale anche per l'insegnante che non sciopera, al momento crede di recuperare quelle quattro ore preziose, ma nel tempo quelle quattro ore non serviranno più e solo allora si capirà che quello sciopero non fatto o quelle rivendicazioni di diritti non reclamati erano invece necessari per non degenerare in una situazione divenuta ormai irreversibile.

Snaturando lo sciopero, il docente calpesta una dignità lavorativa che si è potuta definire e materializzare nel tempo solo grazie all'azione di tante persone che nella storia attraverso proteste, scontri e sofferenze hanno ottenuto quello che oggi si può a pieno titolo chiamare lavoro dignitoso, ma del quale purtroppo, per via delle nostre non-azioni, del nostro adagiarsi su un cuscino che ormai sta diventando scomodo, si sta perdendo ogni privilegio e status che sembrava essere incrollabile.

Chi non sciopera purtroppo banalizza e depaupera la storia che è stata costruita rendendo il mondo e l'uomo sempre più rispondente ad ideali nobili, partendo da una ancestralità primordiale per arrivare al mondo civilizzato ed all'uomo "civile" di oggi.

Ed allora, possiamo noi distruggere e vanificare tutti gli sforzi dei nostri predecessori? Ed al di fuori di questo, una condizione di declino continuo che stiamo vivendo, per quanto ancora andrà avanti?

Non è nostra intenzione rappresentare uno scenario apocalittico derivante dal mancato sciopero, ma intendiamo invece sollecitare il lettore a scomodarsi ed a comprendere realmente che il docente che non sciopera perde tanto: credibilità, autorevolezza, fiducia ed ogni genere di attribuzione positiva che ha avuto nel tempo e che è diventato un suo abito permanente, del quale purtroppo oggi si sta spogliando.

Il nostro consiglio, alla luce delle considerazioni fatte è quello di iniziare a comprendere il dimensionamento della protesta sotto forma di sciopero, che non è assolutamente sinonimo di rivoluzione, ma è invece contemplata dall'articolo 40 della nostra Costituzione; pertanto se essa ha avuto una collocazione così importante, evidentemente merita oltremodo una partecipazione maggioritaria, qualora nascano i presupposti per potervi aderire.

Il docente che perde le ore di lezione per scioperare, conquista la possibilità non remota, di riconquistare la sua essenza, la sua vocazione, la sua missione e soprattutto dei diritti irrevocabili che a poco a poco stiamo perdendo. Un banale «Mi scoccio», «Non serve a niente», «Non cambierà niente» non può assolutamente renderci vuoti ed apatici diventando complici di un sistema che ci vuole perdenti e noi assolutamente non dobbiamo permetterlo. Essere docente significa essere guida e sostegno a persone affidateci che hanno bisogno del nostro lavoro, della nostra cura e del nostro amore. Perdere i propri diritti e ciò che ci è stato donato gratuitamente da altri, significa rinunciare alla nostra missione, che non è per tutti ma è rivolta a tutti, tesa a dare luce ad un sistema balordo del quale noi percepiamo l'errore e siamo pertanto chiamati ad intervenire per rimuoverlo.

Quindi l'invito è di credere in noi stessi e nella forza dello sciopero.

SAIR

SINDACATO AUTONOMO INSEGNANTI DI RELIGIONE

Sei un docente di religione e vuoi un sindacato dalla tua parte e che ti dia voce, fresca e nuova, scrivi a segreteria@nuovosair.it oppure invia un whatsapp al 351 3393163 e ti contatteremo.

www.nuovosair.it

L'Assemblea Sindacale: un diritto per tutti i lavoratori?

di Ginevra Piccirillo

Docente nella scuola Secondaria di II grado - Avvocato

Dalla lettura della definizione del significato di "Assemblea Sindacale" che troviamo in numerosi manuali di Diritto Sindacale, di riviste specialistiche ed enciclopedie, sembrerebbe che, effettivamente, il diritto di assemblea sia un diritto riconosciuto a tutti i lavoratori. Invero, " Più nello specifico, l'assemblea è un diritto sindacale, che sancisce il diritto di tutti i lavoratori a riunirsi, nel luogo ove prestano la loro opera, per trattare un ordine del giorno prestabilito e vertente su materie di interesse sindacale e del lavoro."; (Wikilabour – Il dizionario dei diritti del lavoratore).

Ed ancora, parte della dottrina, così definisce la nozione di "Assemblea Sindacale":<< L'Assemblea sindacale è il diritto di tutti i lavoratori di riunirsi, assistere e partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in idonei locali concordati con la parte datoriale, per complessive dieci ore pro capite per ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.....>>.

A ben vedere, tale definizione trova pieno ancoraggio nella Carta Costituzionale.

Nella parte prima "Diritti e doveri dei cittadini", **art. 2** " La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità"; **art. 18 comma 1**, viene sancito che: «I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale»; **art. 39** " L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o

centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

Non sembra esservi dubbio: La libertà di assemblea sindacale rientra tra quei diritti sindacali la cui titolarità fa capo ad ogni lavoratore.

Lo scenario muta, laddove dalla lettura delle norme costituzionali, si passa all'analisi del quadro giuridico di riferimento, rappresentato dalla normativa primaria e secondaria che disciplina il diritto di assemblea sindacale.

Punto di riferimento normativo per trattare la materia sul diritto di Assemblea è l'art. 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, "**Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento**", cosiddetto, *Statuto dei lavoratori* : I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiun-

tamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.>>.

Il diritto di assemblea, così come configurato dall' art. 20 S.L. individua e differenzia due posizioni soggettive: il diritto di partecipare all'assemblea che appartiene ad ogni singolo lavoratore e il potere di indire assemblea che è attribuito alle rappresentanze sindacali aziendali, r.s.a/ r.s.u. che potevano essere costituite a iniziativa dei lavoratori, ma nell'ambito «delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale».

Con l'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, nella formulazione originaria, viene introdotto il concetto di " confederazione maggiormente rappresentativa".

In via di estrema sintesi si può dire: il diritto di assemblea appartiene al singolo lavoratore che, però, non può esercitarlo ne singolarmente ne attraverso un'associazione sindacale che non abbia i requisiti di " sindacato maggiormente rappresentativo".

A seguito della modifica dell'art. 19 S.L., seguita all'esito del referendum popolare del 1995, scompare il riferimento alle " confederazioni maggiormente rappresentative"

che viene sostituito con “le associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. “ Quindi titolari del diritto di indire assemblea erano solo R.S.A. costituite dalle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi.

Appare di tutta evidenza la “incostituzionalità “ di una tale norma che limita delle libertà che trovano riconoscimento di rango costituzionale.

La Corte Costituzionale, con sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231 (in G.U. 1a s.s. 31/7/2013, n. 31), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art.19 Statuto dei Lavoratori nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

La normativa secondaria in materia è rappresentata dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro – CCNQ, siglato il 4 dicembre 2017 precisamente l'art. 4, e il CCNL 2016-2018 comparto “Istruzione e Ricerca” siglato il 19 aprile 2018 che regola gli aspetti più specifici riguardanti la scuola.

Ad ogni modo, sia in sede di normativa primaria che in sede di normativa secondaria, il parametro selettivo della rappresentatività ha definito le organizzazioni in grado di esercitare, in ambito aziendale, gli imponenti diritti degli artt. 20 ss. della l. n. 300/1970.

E, che ne è del diritto di assemblea per tutte le altre associazioni sindacali che, seppure rappresentative/portatrici delle istanze di lavoratori, non si sentono più rappresentati dalle cosiddette “ associazioni maggiormente rappresentative?

Qual è il margine di crescita che possono avere le associazioni non “rappresentative” senza la possibilità di esercitare i diritti sindacali tra cui il diritto di assemblea?

Si è ancorato l'esercizio dei “diritti sindacali” ad un concetto ancora oggi, non ben definito dalla legge, ossia quello di “maggiore rappresentatività” che limita grandemente libertà garantite a livello costituzionale.

Il problema è stato affrontato sia in dottrina che nelle svariate vicende portate all'attenzione della Corte di Cassazione e della stessa Corte Costituzionale.

Da più parti è stato auspicato un chiaro intervento del legislatore, affinché disciplini in maniera chiara e trasparente il concetto di “maggiore rappresentatività” in modo da offrire una reale possibilità di esercizio dei diritti sindacali da parte di tutti i lavoratori riuniti in associazione e, non solo per quei lavoratori che aderiscono ai sindacati “maggiormente rappresentativi.

Sulla scorta di tali considerazioni, al riguardo si è sostenuto in dottrina: << la denuncia del deficit di democrazia è andata sempre più accentuandosi con l'espandersi a macchia di olio della formula della maggiore rappresentatività», che avrebbe «rafforzato la percezione dell'esistenza di un sistema alternativo sostenuto dalla legge, collocato interamente fuori dei modelli organizzativi e dei principi democratici proposti dalla Costituzione e retto da una scelta selettiva senza regole chiare, all'insegna della più totale discrezionalità del legislatore»; (v. Bellocchi, P., Rappresentanza e diritti sindacali in azienda, in Giorn. dir. lav. rel. ind., 2011, 543 ss.).

Ebbene, alla domanda iniziale, “L'assemblea sindacale: un diritto di tutti i lavoratori?” , in considerazione del quadro normativo brevissimamente analizzato, purtroppo, dobbiamo rispondere: No, il diritto di assemblea sindacale, così come gli altri diritti sindacali sanciti dagli artt 19/20 e segg. dello Statuto dei Lavoratori, purtroppo, non possono essere esercitati da tutti i lavoratori, bensì soltanto da quei lavoratori iscritti ai sindacati considerati “Maggiormente rappresentativi”.

Risulta evidente come una normativa primaria e secondaria che vincoli l'esercizio dei diritti di libertà sindacale al concetto di “maggiore rappresentatività”, così come perimetrato dalla suddetta normativa, violi gli artt. 2, 3 e 39 della Cost., ponendosi altresì in contrasto con il diritto unionale, art. 11 Convenzione Europea dei diritti dell'uomo (Cedu) e art. 12 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

A questo punto, una considerazione appare doverosa. Tale vulnus di democraticità va portato, nuovamente, al vaglio della Corte Costituzionale ed in sede Europea.



La Scuola Inclusiva ma non per i docenti.

di Nicola Montereale

Docente nella secondaria di II grado

Lo scrittore e docente francese Daniel Pennac nel suo bellissimo libro, pubblicato nel 2007 in Francia e l'anno successivo in Italia, *“Diario di scuola”* scrive: *«Gli insegnanti devono amare con curiosità antropologica quella tribù di alunni che ogni mattina si trovano di fronte».*

E gli alunni amano i loro insegnanti con la stessa curiosità antropologica?

Non è scontata la risposta a questa domanda, viste le notizie che rimbalzano ultimamente alla cronaca e su qualsiasi tabloid.

È, altresì, innegabile - e lo dicono autorevoli ricerche - che a scuola si respira di rassegnazione e di consapevolezza di totale perdita di riconoscimento sociale della funzione docente.

Si sente, quindi, sempre di più la necessità di tutelare gli insegnanti, non solo dalla violenza fisica e verbale, ma anche da patologie pro-

fessionali e soprattutto dal *burnout*.

Quest'ultimo sta sempre più prendendo piede tra il personale della scuola e ha diverse cause: la presenza di richieste eccessive a cui non si riesce a far fronte; la mancanza di controllo personale, cioè il non avere sufficiente influenza su come viene svolto il lavoro; la mancanza di supporto adeguato da parte dei dirigenti o colleghi, il più delle volte dovuto all'inadeguatezza delle informazioni o riserve, fornite dall'organizzazione al lavoratore per svolgere il suo lavoro; i comportamenti inaccettabili sul luogo di lavoro (come gelosie, molestie, mobbing, violenze verbali e fisiche); il conflitto di ruoli; la mancanza di chiarezza sulle responsabilità e i ruoli dei colleghi o anche il sentirsi inadeguati al ruolo ricevuto; la scarsa gestione del cambiamento e, infine, i fattori di rischio esterni al

lavoro (come l'equilibrio vita-lavoro o i problemi personali e sociali).

Oltre a quanto detto, il burnout è anche mancanza di stimoli da parte degli studenti, sempre più annoiati e scontenti.

Eraldo Affinati, insegnante e giornalista, esordisce così nel suo simpatico testo *“Elogio del ripetente”*: *«Non ti ascolta, tu parli e lui gioca col cellulare. Scrive sui banchi. Entra nella seconda ora perché dice che si è svegliato tardi. Oppone resistenza in ogni modo, non ha i libri, dimentica il quaderno, rompe le penne, straccia il foglio, non consegna gli elaborati. Interrompe i discorsi, rumoreggia, litiga coi compagni, non studia, non esegue i compiti, non mantiene le promesse, durante le interrogazioni canticchia. Farlo partecipare a qualsiasi evento è un'impresa, tiene la testa dentro il cappuccio, mangia durante la lezione spargendo le briciole*



dappertutto, sta sempre al bagno, se resta in aula è peggio, disturba e non mantiene l'attenzione, porta il pallone in classe, getta dalla finestra lo zaino del compagno, trasforma la biro in una cerbottana, ripete i cori che ha sentito allo stadio. Invece di seguire la spiegazione dorme con la fronte appoggiata sul gomito, fa sì senza sapere perché, fa no prima che tu parli, se sa una cosa la nasconde, se non la sa dice che ha perso gli appunti, è permaloso, sensibilissimo, scappa, scompare e ritorna. Vuoi sapere cos'è successo, balbetta, farfuglia, si impappina. Ti lascia il segno» (p. 25).

Ogni insegnante nella sua vita ha visto questa scena, la quale fotografa la crisi di ruolo dell'agire professionale dell'insegnante, che a sua

volta è legata alla crisi della scuola e, ancora più in generale, alla crisi complessiva della trasformazione profonda della società.

Come i docenti possono uscire da questa situazione?

Al livello personale, una via d'uscita potrebbe essere - per dirla con le parole di Elena Besozzi, docente di sociologia dell'educazione all'Università Cattolica di Milano - il mettere in atto "la passione oltre il disagio", cioè rimettere al centro l'amore per la propria disciplina e vivere la cultura come qualsiasi professionista inserito in un'istituzione a servizio dei propri studenti, creando anche relazioni intergenerazionali significative.

A questo proposito, sempre Affinati direbbe: «L'insegnante è lo specialista

dell'avventura interiore, l'artigiano del tempo, il mazziere della giovinezza» (p. 25).

A livello sociale, invece, una via d'uscita potrebbe essere l'attenzione e la tutela degli insegnanti da parte dello Stato: bandendo concorsi, favorendo continuità didattica, offrendo supporto psicologico, somministrando retribuzioni adeguate, evitando classi numerose, snellendo la burocrazia, creando un ambiente di lavoro più sereno, fornendo gli strumenti adatti per poter lavorare senza intoppi, mettendo in circolo una considerazione molto più positiva degli insegnanti.

Solo così la scuola sarà inclusiva, anche per i suoi insegnanti.

E, quindi, una scuola per tutti.

SADOC

SINDACATO AUTONOMO DOCENTI

Sei un docente e vuoi un sindacato dalla tua parte e che ti dia voce, fresca e nuova, scrivi a segreteria@sadoc.it oppure invia un whatsapp al 351 3292296336 e ti contatteremo.

www.sadoc.it

FENSIR e tutti i sindacati ad essa federati
CONVENZIONI
iscriviti al sindacato e ricevi l'attestato per lo sconto
segreteria@formazione.fensir.it

PEGASO
Università Telematica
www.unipegaso.it

Università Mercatorum
Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane
www.unimercatorum.it

Università San Raffaele
Roma
www.uniroma5.it

di Alberto Viganò

Studente del Liceo Linguistico Statale "G. Falcone" di Bergamo

Internet, indubbiamente, ha aperto le porte a una democrazia molto più ampia, ma vedendola da un'altra prospettiva, l'abbondanza di contenuti online ha contribuito alla formazione di un'echo chamber dove le persone sono esposte a punti di vista simili ai propri. Questo fenomeno può limitare la diversità di opinioni e ostacolare il sano dibattito democratico. L'echo chamber (dall'inglese letteralmente "camera d'eco") si verifica attraverso l'autorizzazione volontaria o involontaria al gestore dei motori di ricerca, delle app, ecc. a mostrarti contenuti basati sugli interessi dimostrati nelle tue ricerche, nei tuoi like o anche solo di una cosa che tramite il microfono è stata registrata mentre se ne parlava a qualcuno.

Inoltre, la diffusione della disinformazione sul web rappresenta una minaccia alla democrazia stessa. La velocità con cui le notizie si propagano online e la mancanza di controlli adeguati possono riportare una rapida diffusione di informazioni errate o addirittura manipolate. Ciò può distorcere il processo decisionale democratico. La diffusione di informazioni errate si può trovare in 3 modi:

- Disinformation: informazioni false diffuse di proposito, motivata da vari fattori tra cui guadagnare soldi, creare pressione politica oppure semplicemente per il

gusto di causare problemi e generare confusione;

- Misinformation: informazioni false diffuse inconsapevolmente da utenti che in buona fede ne condividono scoprendo poi che ciò che hanno pubblicato è falso. È un fenomeno piuttosto frequente;
- Malinformation: informazioni autentiche condivise per causare danni, ad esempio mostrando al pubblico informazioni private.

Per sfruttare tutto il potenziale democratico di Internet è essenziale implementare meccanismi efficaci di verifica e promuovere l'educazione digitale. Inoltre, è necessario sviluppare strategie per contrastare la formazione dell'echo chamber, incoraggiando la diversità di prospettive e il rispetto del pensiero altrui.

In conclusione, mentre Internet offre un terreno fertile per la democrazia, è imperativo affrontare le sfide che minacciano la sua integrità. Bilanciare la libertà di espressione con misure atte a prevenire la manipolazione e promuovere un ambiente online più inclusivo sono passi cruciali per sfruttare al massimo il potenziale democratico di Internet.



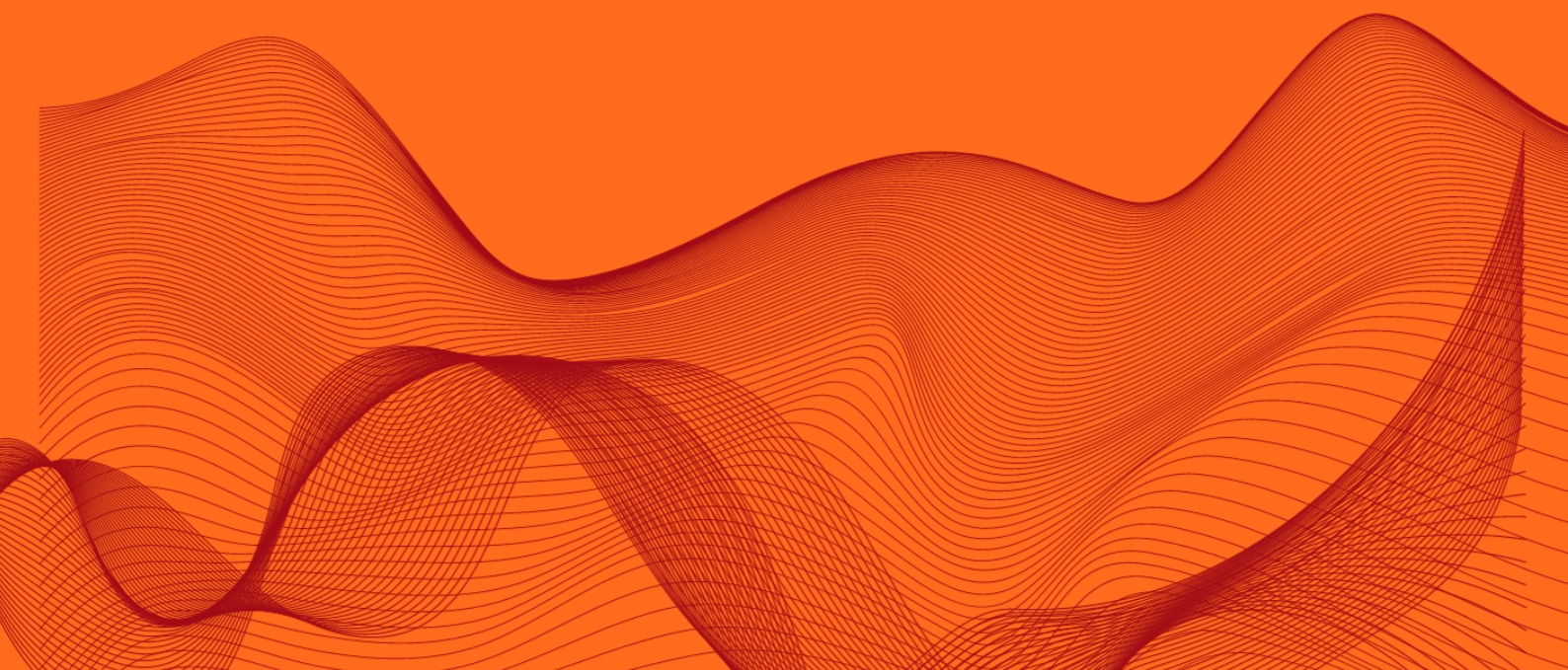
I N S E R T O
S I N D A C A L E

F E D E R A Z I O N E

NS
INDACATI
UOVI

ISTRUZIONE E RICERCA
F e N S I R

www.fensir.it



Concorsi docenti: quasi 45 mila posti a bando

di Roberta Granata

Vice segretaria nazionale SADO— Docente nella scuola primaria

Con la pubblicazione del DPCM del 15 dicembre si è completato il quadro dei posti messi a bando per le procedure concorsuali rivolte ai docenti di tutti i gradi di istruzione. Saranno in totale quasi 45.000 (44.654 per la precisione) le cattedre per le quali concorrere attraverso le selezioni che si andranno a svolgere nei primi mesi del 2024.

Il MIM, che inizialmente non aveva messo a disposizione i ruoli non assegnati per l'anno scolastico 2023/24, ha avuto l'autorizzazione da parte del Ministero della Funzione Pubblica per ampliare la rosa dei vincitori dei nuovi concorsi.

Una buona notizia per coloro che attendono la nomina a tempo indeterminato dopo anni di precariato, ma c'è solo da festeggiare? Entrando nel dettaglio il sindacato FENSIR-SADOC ipotizza che sarà difficile che tutte le regioni riescano a pubblicare le graduatorie entro luglio (negli ultimi anni le nomine sono avvenute proprio alla fine di questo mese) dando luogo a nuovi quesiti sulla gestione delle tante cattedre libere.

I bandi (sia quello di infanzia e primaria, sia quello per la secondaria), infatti, dopo mesi di attesa sono stati

pubblicati solo a dicembre innescando una serie di slittamenti delle tempistiche. È presumibile che, nella migliore delle ipotesi, le prove scritte abbiano inizio solo a metà febbraio, posticipando inevitabilmente tutte le fasi successive, prima tra tutte quella della prova orale.

Inoltre, rileviamo sempre noi del FENSIR-SADOC, che non è ancora chiaro se si procederà, quantomeno per il sostegno, alle nomine da prima fascia GPS, visto che è risaputo, che in alcune regioni non ci sono neppure più candidati idonei ai concorsi precedenti.

Attendono ancora invece, coloro che intendono abilitarsi con i percorsi da 30, 36 e 60 CFU di cui si parla da mesi e di cui il governo ha lungamente sponsorizzato la realizzazione. Su questo fronte si aspetta il parere dell'ANVUR rispetto agli accreditamenti degli atenei. L'impressione è che il MIM sia arrivato "lungo" rispetto a tutte queste procedure e che ora si tenderà di avviare il tutto "all'italiana", salvando la faccia, ma non la valorizzazione del personale docente, che manifesta la propria frustrazione verso un sistema che sembra tutelarli solo a parole.



11 DICEMBRE: INFORMATIVA DECRETI CONCORSI INSEGNANTI DI RELIGIONE

di Redazione

Abbiamo appreso che l'11 dicembre 2023 i "sindacati rappresentativi" sono stati chiamati per un' informativa riguardo le bozze dei decreti ministeriali per i concorsi ordinari e straordinari degli insegnanti di religione.

"Siamo contenti di questo risultato, frutto di un intenso lavoro messo in atto sia dalle organizzazioni rappresentative e non rappresentative, che nelle loro competenze e forze, hanno portato a questo momento, ma finché non leggeremo con attenzione il decreto siamo convinti che non possiamo considerarlo il momento conclusivo" Così afferma Favilla, segretario generale della Fensir.

La stessa CEI, in un documento datato 27 settembre, ha delineato con accuratezza i passi che hanno portato alla bozza del decreto e, da fonti certi, l'impegno che lo

stesso Responsabile Nazionale del Servizio IRC della CEI ha profuso affinché venissero accolte tutte le istanze provenienti dalla base dei lavoratori:

1. Priorità del concorso straordinario;
2. Il numero di posti maggiore possibile;
3. Non presenza dei contenuti specifici nelle prove concorsuali;

Inoltre è stato confermato quanto prevede la stessa legge, cioè a dire prova metodologica didattica e graduatorie ad esaurimento, tutto

ciò riferito al concorso straordinario.

"Lodevole l'impegno del prof. Diacono il quale ha saputo interloquire con il Ministero e ha portato le istanze dei lavoratori, rappresentati dai loro sindacati. Il concorso straordinario non è la vittoria sindacale di questo o quell'altro sindacato, ma è la vittoria di noi lavoratori che riuniti in sindacati, piccoli o grandi, storici o di nuova fondazione con sindacalisti di provata e



"Unica incertezza rimaneva per la stesura del decreto proprio la non selettività della prova del concorso straordinario a tal ragione avevamo anche manifestato il nostro dissenso lo scorso 17 novembre indicando lo sciopero e l'assemblea sindacale, oltre alla questione irrisolta dei colleghi del 2004 in Campania e Calabria. Desidero inoltre sottolineare che l'informativa non è un contratto, ma un semplice atto di cortesia da parte del

Ministero alle parti sociali maggiormente rappresentative sulle iniziative da mettere in atto ed eventualmente chiedere un parere. Gli stessi decreti saranno sottoposti ancora una volta al parere del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione. Una volta ottenuti i pareri, che potranno essere anche trascurati da parte del Ministero, si procederà alla pubblicazione del Decreto e successivamente si passerà al bando" Conclude Favilla

La Fensir e il suo sindacato autonomo federato SAIR vigilerà affinché sia rispettata la dignità del professionista insegnante di religione e che non venga umiliato dopo oltre 23 anni di attesa dal primo incarico. L'11 dicembre 2023 sarà il giorno della verità... forse o semplicemente il giorno in cui le legittime istanze, di tutti piccole e grandi associazioni, sindacali e professionali, che hanno lottato in questi anni, ognuno con le proprie forze e potenzialità, per la dignità di ogni singolo docente di religione, troveranno il punto di arrivo.

Corso di Preparazione al Concorso Straordinario Insegnanti di Religione

di Redazione

Con la presentazione della Bozza del Decreto Ministeriale lo scorso 11 dicembre, relativo al Concorso Straordinario, il nostro giovane sindacato desidera offrire ai docenti di religione un corso di preparazione generale **previa iscrizione al sindacato**.

Il corso aiuterà concretamente allo sviluppo in autonomia di Unità di Apprendimento così come previsto dalla bozza con simulazione di casi.

Il Corso contiene elementi generali di pedagogia, metodologia, didattica e informatica, oltre al materiale di esempio per lo sviluppo delle lezioni simulate.

Il corso sarà reso disponibile in concomitanza con la pubblicazione definitiva del Decreto.

STRUTTURA DEL CORSO

14 ore modalità webinar (i webinar possono essere recuperati perché verranno registrati) **date da definire**

24 Ore modalità pre registrata (disponibile dal 13 gennaio 2024 piattaforma <https://formazione.fensir.it>)

Argomenti di: Pedagogia, Metodologia, didattica e legislazione inerente gli aspetti didattici (inclusione BES e DVA).

[PRE ADERISCI AL CORSO CLICCA QUI](#)



Reperibilità Malattia: cambiano gli orari

Nota INPS del 22/12/2023



1. Premessa

Ai sensi dell'articolo 3 del decreto n. 206 del 17 ottobre 2017 del Ministro della Semplificazione e della pubblica amministrazione: *“In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi”*.

A seguito della sentenza del Tribunale amministrativo regionale (TAR) del Lazio n. 16305/2023, pubblicata il 3

novembre 2023, che ha annullato il suddetto decreto nella parte sopra riportata, si forniscono, con il presente messaggio, le necessarie indicazioni operative per l'espletamento degli accertamenti medico-legali domiciliari.

2. Quadro normativo

La definizione delle fasce orarie di reperibilità per i lavoratori del settore pubblico in malattia discende da un articolato susseguirsi di norme legislative di seguito sinteticamente riportate:

- i decreti ministeriali n. 33/1985 e n. 170 del 15 luglio 1986 – adottati in attuazione dell'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 – da considerarsi, a seguito dell'introduzione di disposizioni di legge speciali per il personale dipendente delle pubbliche Amministrazioni (riforma organica del pubblico impiego avviata con il D.lgs 3 febbraio 1993, n. 29, e proseguita con l'emanazione del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, c.d. TUIPI), riferibili ai soli lavoratori del settore privato;
- il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, all'articolo 71, comma 3, abrogato a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150;
- il decreto ministeriale n. 206 del 18 dicembre 2009, adottato in attuazione di quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del D.lgs n. 165/2001, come modificato dal D.lgs n. 150/2009, e successivamente sostituito, per effetto dell'articolo 18 del D.lgs 25 maggio 2017, n. 75;

il citato decreto ministeriale n. 206/2017, oggetto delle censure del Giudice amministrativo, emanato in attuazione dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del D.lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 18, comma 1, lett. d), del D.lgs n. 75/2017, nel quale sono fissati i limiti e i criteri cui deve attenersi il Governo nell'esercizio del potere regolamentare in materia^[1].

Tanto rappresentato, nelle more dell'emanazione di un nuovo decreto ministeriale (o dell'eventuale riforma della sentenza n. 16305/2023 del TAR Lazio), sentito il Dipartimento della Funzione pubblica, in virtù del principio di armonizzazione contenuto nel citato articolo 55-septies, comma 5-bis, del D.lgs n. 165/2001, richiamato in sentenza, le visite mediche di controllo domiciliare nei confronti dei lavoratori pubblici, fino a nuove disposizioni, dovranno essere effettuate nei seguenti orari: dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni (compresi domeniche e festivi).

Il Direttore Generale, Vincenzo Caridi

I RECAPITI REGIONALI

ABRUZZO

abruzzo@fensir.it

numero verde 800 820 776

BASILICATA

basilicata@fensir.it

numero verde 800 820 776

CALABRIA

calabria@fensir.it

numero verde 800 820 776

CAMPANIA

campania@fensir.it

numero verde 800 820 776

EMILIA ROMAGNA

emilia@fensir.it

numero verde 800 820 776

FRIULI VENEZIA GIULIA

friuli@fensir.it

numero verde 800 820 776

LAZIO

lazio@fensir.it

numero verde 800 820 776

LIGURIA

liguria@fensir.it

numero verde 800 820 776

LOMBARDIA

lombardia@fensir.it

numero verde 800 820 776

MARCHE

marche@fensir.it

numero verde 800 820 776

MOLISE

molise@fensir.it

numero verde 800 820 776

PIEMONTE

piemonte@fensir.it

numero verde 800 820 776

PUGLIA

puglia@fensir.it

numero verde 800 820 776

SARDEGNA

sardegna@fensir.it

numero verde 800 820 776

SICILIA

sicilia@fensir.it

numero verde 800 820 776

TOSCANA

toscana@fensir.it

numero verde 800 820 776

TRENTO

trento@fensir.it

numero verde 800 820 776

BOLZANO

bolzano@fensir.it

numero verde 800 820 776

UMBRIA

umbria@fensir.it

numero verde 800 820 776

VALLE D'AOSTA

aosta@fensir.it

numero verde 800 820 776

VENETO

veneto@fensir.it

numero verde 800 820 776

SERVIZI STIPENDIALI

ricostruzioni@fensir.it

numero verde 800 820 776

TUTTI GLI ALTRI SERVIZI

servizi@fensir.it

numero verde 800 820 776

SEGRETERIA NAZIONALE

info@fensir.it

Tel. Segreteria Operativa

0350460151

Per contattare il segretario provinciale della propria provincia di servizio scrivere provincia@fensir.it
ESEMPIO: roma@fensir.it; milano@fensir.it, brescia@fensir.it; palermo@fensir.it ecc.

I SERVIZI PER TUTTO IL PERSONALE DELLA SCUOLA

Consulenza contrattuale

Consulenza Legale

Assistenza fiscale
(CAF)

Assistenza per le pensioni
(patronato)

Ricostruzioni e progressioni di carriera
(docenti e ATA di ruolo e incaricati annuali)

Diritti in merito alle Assenze e ai Permessi
(maternità-paternità-malattia...)

Corsi di aggiornamento e formazione

**Assicurazioni a tutela della
professione docente**

Servizio per il Riconoscimento dei Titoli Pontifici...e molto altro

SEI UN DOCENTE O ATA SUPPLENTE E HAI BISOGNO
DI INFORMAZIONI O ASSISTENZA?

PRENOTA UN APPUNTAMENTO ANCHE IN VIDEO CONFERENZA

CHIAMA
N. VERDE 800 820 776

www.fensir.it

SEGUICI SUI SOCIAL

