



RICHIESTE - MOTIVAZIONI - RICOSTRUZIONE DI ALCUNI ACCADIMENTI EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE – RICADUTE ECONOMICHE ED ORGANIZZATIVE

LE NOSTRE RICHIESTE

Ai sensi dell'art. 11 c. 1 del [Contratto Collettivo Nazionale Integrativo concernente i criteri di utilizzazione del personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute - Artt. 4 c. 2 e 17 c. 5 del CCNL del personale della scuola 29 novembre 2007](#); **in deroga** alla normativa vigente discriminante riportata, di seguito, in questo documento; **senza** limiti di contingentamento; **rimuovendo** tutte le condizioni che precludono gli enunciati dell'art. 2 (*nozione di discriminazione*) [L. 1 marzo 2006, n. 67](#); **ottemperando** alle indicazioni del contratto di lavoro individuale redatto ai sensi dell'[ICF - OMS 2001](#); **applicando** art. 9 c. 4-ter. 3 bis (*Accomodamenti ragionevoli* all'art. 2, c. 4, [Convenzione ONU 2006](#)) [D. L. 28 giugno 2013, n. 76](#); **non eludendo** l'art. 174. (*Obblighi del datore di lavoro* c. 1 e 2) del [D.L. 9 aprile 2008, n. 81](#) in materia di *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*),

è da disporre quanto segue:

Art. 1)

i **Docenti Collocati Fuori Ruolo** dichiarati temporaneamente o permanentemente **inidonei alla loro funzione, ma idonei ad altro proficuo lavoro**, concorrono, **a pieno titolo, con paritario inquadramento professionale, orario e flessibilità organizzativa** - alla implementazione della progettualità pianificata dall'Istituto di titolarità o assegnazione, dai CTS, dalle Scuole Polo per l'inclusione e/o per la formazione del territorio, dagli Uffici Scolastici Provinciali, Regionali e Uffici Ministeriali competenti. Gli incarichi debbono mantenersi attinenti al piano di studi, specializzazioni, esperienza maturata, attitudini e/o necessità dettate dal decorso o condizione clinica che ha portato al Collocamento Fuori Ruolo.

Esclusivamente su istanza personale, i medesimi possono occuparsi di altre progettualità disciplinari previa adeguata riqualificazione, ed eventuale tutoraggio iniziale da concordare con il Dirigente responsabile. Il ricorso al CFR deve essere **preceduto** dalla fattiva applicazione di tutte le misure di prevenzione disponibili in termini di Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, flessibilità e benessere organizzativo (es. Idoneità con Limitazione/Prescrizione a cura del Medico Competente).

Art. 2)

In sede contrattuale, sono da predisporre opportune e improrogabili modifiche relativamente agli enunciati dell'**art. 2 c. 1-2-3** e Art 8 c.1 [C.C.N.I. per l'utilizzazione personale inidoneo scuola del 25 giugno 2008](#) e dell'**art. 17 c. 18** nuovo [CCNL Istruzione e Ricerca](#) istituito con l'[Ipotesi](#) firmata da ARAN e Confederazioni sindacali il 09/02/2018. (Abrogazione mobilità intercompartimentale obbligatoria o transito forzoso in inquadramenti professionali e ruoli non di competenza. Ad esse si deve accedere SOLO su **Istanza Volontaria**).

In sintesi:

Annullamento delle misure contrattuali e legislative discriminatorie affinché gli incarichi:

- siano attinenti alle competenze e inquadramento professionale di appartenenza attraverso l'assegnazione di **Funzioni educative e para didattiche**;
- siano fattivamente e prioritariamente spesi per l'applicazione/potenziamento dell'Offerta Formativa;
- siano confacenti alle necessità dettate dal decorso o condizione clinica che ha portato al CFR;
- siano **preceduti** dalla applicazione di tutte le misure di prevenzione disponibili in termini di flessibilità e benessere organizzativo e dalla fattiva applicazione



CHI SONO I DOCENTI COLLOCATI FUORI RUOLO PER INIDONEITÀ PSICOFISICA

I Docenti Collocati Fuori Ruolo con Inidoneità Relativa sono coloro cui, a seguito di accertamenti clinici e Giudizi Diagnostici redatti dalle Commissioni Mediche di Verifica (CMV) preposte, **è stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa** per condizioni cliniche (es. malattie croniche o subacute), invalidità e/o disabilità acquisite, aggravate o, più recentemente legate agli eventi pandemici **ma sono idonei al proficuo lavoro**

DA COSA È DISCIPLINATO IL COLLOCAMENTO FUORI RUOLO

Il Collocamento Fuori Ruolo (temporaneo o permanente) per inidoneità psicofisica è attualmente disciplinato dal [D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171](#) e dalla [CIRCOLARE N. 981](#) del MEF: “Integrazione delle linee guida di cui alla [Circolare 972/2015](#) in tema di accertamenti medico-legali di idoneità al servizio da parte delle Commissioni Mediche di Verifica”.

In questi due documenti sono contemplati:

a) Tutela della salute e sicurezza sul lavoro PRIMA del ricorso all’istituto del CFR.:

- Il dipendente può anzitutto essere riconosciuto “idoneo al servizio, fatte salve le prescrizioni del medico competente in medicina del lavoro” con *[...] possibilità di un mantenimento del profilo professionale con esclusione di solo alcune delle mansioni (inidoneità relativa ex art.7, comma 1, d.P.R. 171/2011.*

Cosa dovrebbe comportare questo enunciato?

Garantendo la partecipazione agli organi collegiali e a tutte le iniziative progettuali di Istituto o territoriale, l’applicazione di questo enunciato può concretizzarsi con:

- Riduzione del tempo dedicato alla classe intera per incarichi di Funzione Strumentali ai sensi degli: art. 30 [CCNL 2002-05](#) - art. 33 del [CCNL scuola 2006/2009](#) - art. 37 del [CCNI anni 1998-2001](#) - Comma 83 della [legge 107/2015](#).o affiancamento, a pari titolo, senza limiti di contingentamento, alle medesime.
- Affidamento di incarichi relativi a Progettualità di Reti d’ambito e/o Reti di Scopo (es. CTS - Scuole Polo Inclusionione - Scuole Polo formazione - Attivazione dei PCTO - Biblioteche) e tutto quanto ruota intorno alle peculiarità delle singole discipline.
- Affidamento di progetti per piccoli gruppi e flessibilità organizzativa, in favore di attività di osservazione, verifica degli apprendimenti, documentazione, cura, predisposizione, catalogazione di materiali e sussidi didattici ad alta e bassa tecnologia e tutto quanto può essere di supporto ai colleghi coinvolti full time.
- Prevedere compresenza con docenti, collaboratori scolastici o del *servizio civile volontario (SCV)* laddove venga riscontrata una limitazione dell’obbligo di vigilanza



Le istituzioni scolastiche predispongono in questo modo un **contesto organizzativo** che previene, in tutti gli ordini di scuola, i danni da lavoro usurante e non costringe il Docente a:

- ad esaurire il computo triennale delle assenze
- a ricorrere al collocamento fuori ruolo temporaneo o permanente
- a ricorrere al prepensionamento con pesanti decurtazioni economiche
- al sottovalutare le proprie condizioni di salute psicofisica (con conseguente ulteriore riduzione della capacità lavorativa e progressivo aumento delle spese socio/sanitarie) per evitare le discriminazioni oggetto di questa Istanza.

Quali costi?

Non ne ravvisiamo le condizioni, ma l'eventuale scostamento di bilancio (causato dalle parziali sostituzioni dei Docenti da impiegare per la copertura della classe), potrebbe confliggere con la Clausola di Invarianza Finanziaria ai sensi dell'art. 81 quarto comma, della, [Costituzione](#), nella sua vigente formulazione.

Questo può essere compensato dall'ottimizzazione del fondo di istituto (o altra erogazione), dall'organico di potenziamento e, in ogni caso, costituisce onere meno gravoso della sostituzione integrale del Docente CFR o, in prospettiva, del danno educativo che si infligge agli alunni, che rischiano di essere persone adulte meno responsabili, meno capaci e più emarginate socialmente. L'applicazione dell'offerta formativa infatti non è fine a sé stessa... È un diritto/dovere costituzionale cui non ci si può esimere in presenza di risorse umane e professionali che hanno indubbiamente una riduzione della capacità lavorativa, ma sono comunque disponibili e proficui se messi in condizioni di farlo con accorgimenti organizzativi e flessibilità negli incarichi.

b) Mansioni e Distribuzione degli incarichi DOPO il Collocamento Fuori Ruolo:

- 1 Nel [D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171](#) e nella [CIRCOLARE N. 981](#) del MEF emerge, forte, l'attenzione alla Dignità Personale e Professionale ritenendo, ad esempio, in quest'ultima *“inopportuno e scarsamente giustificabile il recupero in attività amministrative di Docenti [...] in età avanzata e molto prossima a quella pensionabile, salvo non venga espressamente richiesto dal Dipendente per motivi personali che andranno valutati e riportati nel verbale nel campo relativo alla raccolta anamnestica”* (pag.12).
- 2 Anche i Docenti lontani dalla pensione e più giovani di età, possono però trovare, al seguente enunciato del Art.7, comma 1 [D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171](#), margini di Proficuo Utilizzo del proprio potenziale *“[...] l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione”*.

Cosa dovrebbero comportare questi due enunciati?

L'amministrazione scolastica di appartenenza ha bisogno di attivarsi sulla base del Giudizio Diagnostico della Commissione Medica di Valutazione (CMV) e sulla base delle indicazioni della [CIRCOLARE N. 981](#).



Una volta ottenuto l'esito, gli incarichi devono tener conto delle limitazioni e riduzione della capacità lavorativa, ma non devono pregiudicare, al Docente, le opportunità di spendersi in tutta la rosa di mansioni proprie ed equivalenti del profilo di appartenenza e, agli Organi Dirigenziali, di essere messi nelle condizioni di valorizzare e ottimizzare le risorse umane, professionali di cui sono responsabili.

Per il Docente ne conseguirebbe il diritto e necessità **di beneficiare delle misure promosse dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" sottoscritte dal medesimo MIUR** atte a:

- rimuovere tutte le condizioni che preludono gli enunciati dell'art. 2 (*nozione di discriminazione*) [Legge 1 marzo 2006, n. 67](#);
- non eludere l'art. 174. (Obblighi del datore di lavoro commi 1 e 2) [DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81](#) in materia di *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ed in particolare L'adozione di tutte le misure di prevenzione delle infermità da lavoro-correlate;
- rispettare le *indicazioni* e le *controindicazioni* esplicitate dalla Commissione e ottemperando ai parametri dell'[ICF - OMS 2001](#) che permette di descrivere il funzionamento (risorse – bisogni) separatamente dalla malattia;
- applicare art. 9 comma 4-ter. 3 bis, 1° periodo: (*Accomodamenti ragionevoli* all'art. 2, comma 4, [Convenzione ONU 2006](#)) [DECRETO-LEGGE 28 giugno 2013, n. 76](#) .

Per i Referenti Dirigenziali della Amministrazione Scolastica ne conseguirebbe la effettiva possibilità di adempiere al dovere / necessità di:

1. **ottemperare alle imprescindibili esigenze educativo didattiche della scuola e provvedere quindi alla presa in carico:**
 - dell'evoluzione e maggiore complessità metodologica, tecnologica, didattica di tutto quello che sottende l'insegnamento;
 - degli alunni con disabilità, "Bisogni Educativi speciali" o più semplicemente con stili di apprendimento da personalizzare;
 - della prevenzione e gestione episodi di bullismo e cyberbullismo;
 - delle normali ancorché impegnative inquietudini e difficoltà adolescenziali;
 - dei disturbi psichiatrici che le limitazioni pandemiche hanno enfatizzato;
 - della dispersione scolastica;
 - della perdita o della ridotta "cultura della legalità" che produce: discriminazione; indifferenza nei confronti dei valori civili come dignità, libertà, solidarietà, sicurezza; alimenta le manifestazioni comportamentali estreme.
2. **ottemperare (nella sua completezza ma, anche in un'ottica di lungimiranza economica e garanzia della massima efficacia e produttività lavorativa), al 2° periodo dell' art. 9 comma 4-ter. 3 bis, [DECRETO-LEGGE 28 giugno 2013, n. 76](#) (*Accomodamenti Ragionevoli*) che recita:**

*[...] I datori di lavoro **pubblici** devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".*



Laddove sussista l'esigenza di attribuire mansioni di minore complessità, la scelta deve ricadere su quelle che **maggiormente sollecitano i processi motivazionali** (es. mantenimento o cambiamento delle aree di studio/interesse/esperienza) ma, **in alcun modo**, devono risultare avulse dalla progettazione Educativa e Didattica di Istituto e inquadramento professionale di appartenenza.

L'assegnazione di Funzioni amministrative e/o incarichi di Supporto agli Uffici di segreteria deve essere contemplata SOLO su istanza di parte VOLONTARIA per le motivazioni che riportiamo nel prossimo paragrafo.

Alla luce e sulla base di tutto questo, i Docenti CFR devono essere messi in condizione di avere accesso (Full Time, **a pari titolo**, senza limiti di contingentamento) ad:

- incarichi in posizione di Comando o di Distacco per svolgere compiti legati all'attuazione dell'autonomia scolastica (art. 26, comma 8 [Legge 448 del 23 dicembre 1998](#));
- incarichi relativi a Progettualità di Reti d'ambito e/o Reti di Scopo (es. CTS - Scuole Polo inclusione - Scuole Polo formazione- Attivazione dei PCTO - *Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento* - Biblioteche) e tutto quanto ruota intorno alle peculiarità delle singole discipline;
- incarichi di Funzione Strumentali di Istituto o affiancamento alle medesime ai sensi degli: art. 30 [CCNL 2002-05](#) - art. 33 del [CCNL scuola 2006/2009](#) - art. 37 del [CCNI anni 1998-2001](#) - Comma 83 della [legge 107/2015](#);
- incarichi in favore di attività di osservazione, verifica degli apprendimenti, documentazione, cura, predisposizione, catalogazione di materiali e sussidi didattici ad alta e bassa tecnologia, e tutto quanto può essere di supporto ai colleghi coinvolti direttamente con gli alunni.

COSA ACCADE DI NORMA?

In particolare da 20 anni, una lunga serie di **disposizioni legislative e contrattuali sfavorevoli o restrittivamente interpretabili** che riporteremo nel prossimo paragrafo, ha purtroppo, di norma, indotto i Referenti Dirigenziali della Amministrazione Scolastica a redigere contratti di lavoro individuali **nei fatti**: dequalificanti, penalizzanti e scarsamente previdenti e lungimiranti in termini di gestione complessiva dell'erario pubblico.

Contratti di lavoro individuali che contemplano in particolare.

1. **Demansionamento e Dequalificazione** per assegnazione di incarichi in Attività Tecnico Amministrative (ATA) come supporto alla segreteria, archivio o, nelle situazioni relativamente più favorevoli, Biblioteca;
2. **Mobilità intercompartimentale** in caso di reiterato rifiuto di aderire ai medesimi;
3. Elevata elusione delle tutele riportate a pag. 3 di questo documento: in particolare gli **Accomodamenti Ragionevoli**;

Vediamo nei dettagli questi punti:

DEMANSIONAMENTO E DEQUALIFICAZIONE

Il profilo professionale del personale tecnico amministrativo non appartiene alla medesima posizione e inquadramento contrattuale eppure si privilegia questo genere di assegnazione:



- **alimentando frequentemente** atteggiamenti vessatori da una parte, più o meno ampia, del personale scolastico; disistima (se non vero e proprio burnout) del Docente interessato;
- **compensando impropriamente**, la necessità del legislatore di far fronte alla riduzione di organico degli ex Provveditorati Provinciali per le politiche di decentramento Amministrativo dello Stato.

Incarichi come: graduatorie d'istituto, ricostruzioni di carriera, pensioni, formulazione dei contratti, pagamento dei supplenti, utilizzo di software specifici per la gestione dei dati su alunni, personale ecc., sono infatti compatibili solo per quella minoranza di Docenti:

- con laurea in giurisprudenza, scienze politiche, sociali o amministrative, in economia o laurea magistrale/specialistica in uno di questi settori;
- interesse o effettive attitudini.

Riconosciamo che, in alcune situazioni, questo inquadramento operativo (ATA) può comunque rispondere alla necessità di far fronte ad alcune mansioni di minori complessità legate alle esigenze personali e cliniche del Docente CFR

Come già riferito le mansioni di minori complessità dovrebbero spendersi però, in ogni caso, nell'ambito delle funzioni della propria disciplina (ad esempio la *"cura, predisposizione, catalogazione di materiali e sussidi didattici ad alta e bassa tecnologia"* succitata o altro concordato nel contratto di lavoro individuale), per sostenere, con pari dignità, l'operatività dei Docenti impegnati sul campo.

Le indubbie esigenze del personale di segreteria di far fronte ad attività simili, possono essere eseguite dall'organico dei collaboratori scolastici che, per inidoneità psicofisica, non possono più espletare gli incarichi per i quali sono stati assunti e sono a maggior rischio di risoluzione del rapporto di lavoro se non hanno i requisiti per l'anticipata quiescenza o non trovano una adeguata ricollocazione funzionale atte ad evitare l'aggravio delle spese socio/assistenziali che sono comunque a carico dell'erario pubblico.

MOBILITÀ INTERCOMPARTIMENTALE

La mobilità intercompartmentale consiste nella possibilità di trasferimento di personale fra amministrazioni appartenenti a comparti diversi che non sono sottoposte a regime di limitazione.

Essa trova una regolamentazione specifica nella [Legge 311/2004](#). L'art. 101 ribadisce esplicitamente che il personale della scuola **è escluso** dalle procedure di mobilità intercompartmentale.

La [Circolare esplicativa n. 14115 del 11/04/2005](#), del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ragioneria Generale dello Stato, sulla base della normativa precedente, ha però confermato la validità dell'art. 35, comma 5, terzo periodo, della [legge n. 289 del 2002](#) ovvero: *Transito Forzoso "nei ruoli dell'amministrazione scolastica o di altra amministrazione statale o ente pubblico"*

I Docenti IDONEI **non** sono passibili di questo procedimento.

I Docenti CFR per motivi di salute **lo sono**, perché normativamente considerati in esubero ed a rischio di licenziamento dopo 5 anni.

Su questa materia le più recenti disposizioni sono:



- Art. 19, commi da 12 a 14, del [decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 luglio 2011, n. 111](#);
- Art. 1 comma 133 [Legge 107/2015](#) dove però Il provvedimento formale da adottare ai sensi della normativa vigente non risulta ancora emesso per mancanza della necessaria procedura comparativa.
- Art. 7 comma 18 [CCNL Scuola nella sua vigente formulazione](#) e nel nuovo [CCNL Istruzione e Ricerca](#) istituito con l'[Ipotesi](#) firmata da ARAN e Confederazioni sindacali il 09/02/2018.

Nel prossimo paragrafo evidenzieremo, nel dettaglio, tutto l'escursus normativo che si è avvicinato nel tempo e le nostre proposte di deroga - abrogazione - interpretazione non restrittiva.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Sono indicati nella [Convenzione dell'ONU](#) (2006): "*disposizione delle misure che obbligano il datore di lavoro a rimuovere barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori*", ratificata con [Legge 3 marzo 2009, n. 18](#).

Essi non riguarderebbero solo l'accessibilità fisica dei luoghi di lavoro ma, più in generale, la compatibilità dell'ambiente di lavoro con il funzionamento della persona, compresa l'organizzazione e l'orario di lavoro.

Gli Accomodamenti Ragionevoli devono essere garantiti solo e sempre in una ottica di lungimiranza economica e garanzia della massima efficacia e produttività nel mondo del lavoro.

In ambito scolastico ne abbiamo già indicati alcuni ma di seguito li riepiloghiamo e li integriamo:

- flessibilità e monte ore paritario a quella della propria classe di concorso in adempimento al comma 9 - art. 28 [CCNL Scuola](#): *[...] L'orario di insegnamento [...] può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.*
- modulazione delle Funzioni educative e para didattiche sulla base del decorso o condizione clinica che ha portato al Collocamento Fuori Ruolo con l'assegnazione di incarichi che maggiormente sollecitano i processi motivazionali come ad esempio:
 - o mantenimento o cambiamento delle aree di studio/interesse/esperienza;
 - o assegnazione di mansioni di ridotta complessità che non siano comunque avulse dalla progettazione educativa e didattica di Istituto;
- idonea e funzionale organizzazione del lavoro, compreso [Lavoro Agile](#). (link ad una pagina web che può risultare utile);
- postazione di lavoro salubri;
- strumentazione e altro funzionale alle condizioni cliniche e disabilità riconosciuta;
- Vicinanza alla propria abitazione o presidio ospedaliero o residenza/domicilio di congiunti.

Necessità NON privilegi:

Comprendiamo che queste richieste sono le medesime cui ambisce qualunque lavoratore.

L'elusione di tutto o in parte di quello che abbiamo indicato lede però ingiustificatamente:



- La salute, la dignità personale e professionale di chi ha certamente una riduzione della capacità lavorativa ma può ancora paritariamente e proficuamente spendersi nel contesto di appartenenza;
- La progressione di carriera, i compensi accessori, l'effettivo mantenimento del trattamento economico.

QUALI SONO LE NORMATIVE INIQUE E SEVERAMENTE DISCRIMINANTI E COME SI SONO EVOLUTE NEL TEMPO?

“Excursus storico” dei principali accadimenti Politico - Sindacali – Legislativi:

A [questo Link](#) si trova un dettagliato elenco, in ordine temporale, di tutte le vicende POLITICO - LEGISLATIVE - SINDACALI dal 2002 al 2014, riguardanti la posizione contrattuale dei CFR e le rimostranze avverse ai provvedimenti discriminatori. La ricostruzione è stata curata del CONBS (Coord. Nazionale Bibliotecari Scolastici).

“Excursus storico” della Evoluzione Culturale in merito al “proficuo utilizzo” dei Docenti CFR

Abbiamo citato il CONBS perché una delle prime forme di utilizzo proficuo riguardava mansioni e progetti presso le Biblioteche di Istituto. Non tutti i Docenti CFR però possono riconoscersi negli incarichi propri dei bibliotecari.

Parimenti, per ciascuna disciplina è cresciuto (e cresce sempre più) il bisogno e la consapevolezza dell'importanza di concorrere a pari titolo, all'implementazione e all'ottimizzazione di tutto quello che ruota intorno alla complessa organizzazione dell'offerta educativa, pedagogica, didattica e tecnico/strumentale sopra riportata. **Questo è stato però impedito o scarsamente considerato.**

“Excursus storico” dei provvedimenti discriminatori e tentativi per l'abrogazione

Chi ha tentato di farsi carico della nostra situazione, non è riuscito a concordare e produrre disposizioni amministrative sufficienti per annullare nei fatti quello che:

1. si è concretizzato* con il succitato art. 35, comma 5 della [Finanziaria 2003](#) ovvero, rischio di licenziamento dopo 5 anni:
 - se non si acconsentiva a transitare forzatamente nei ruoli ATA;
 - se non si acconsentiva a transitare presso altra amministrazione statale o ente pubblico (Mobilità intercompartimentale).
2. sono culminati con Tomo II, art. 14, commi 13-15 del [DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95](#) (*dequalificazione e demansionamento coatto nei ruoli Amministrativi Tecnico Ausiliari e mobilità intercompartimentale solo se richiesta e se disponibile*).

*“Concretizzato” perché alcune normative penalizzanti erano già state promulgate negli anni precedenti ma andavano superate e non reiterate.



Un giudice del Lavoro di Parma chiese, alla Corte Costituzionale Italiana, nel 2004, di pronunciarsi sul “Giudizio di legittimità” per violazione degli articoli 2, 3 e 35 della Costituzione inserito all’art. 35, comma 5 -Legge Finanziaria 2003.

La sentenza arrivò il 15 febbraio 2006 con l’infausta [ORDINANZA del 6 febbraio 2006 N. 56](#). In essa furono rigettate tutte le argomentazioni e confermati tutti i provvedimenti che **non** dovevano essere considerati “iniqui” perché:

- Rientrano, “legittimamente”, in un complessivo quadro di misure volte alla razionalizzazione delle risorse finanziarie per la scuola e nell’ambito di una politica generale di contenimento della spesa;
- Il transito nei Ruoli del personale Amministrativo Tecnico ausiliario – ATA o Mobilità intercompartmentale, rispondeva alla necessità di essere “*costituzionalmente tutelati*” rispetto alla più nefasta possibilità di licenziamento arbitrario dopo 5 anni.

Certamente va dato atto che il congelamento della risoluzione del rapporto di lavoro fu comunque un traguardo considerevole.

Essa ha però consentito, o ha dato il via, al susseguirsi di disposizioni avverse alla salute, dignità personale e professionale dei Docenti CFR e alla ottimizzazione delle risorse umane, professionali.

Ci riferiamo in particolare agli:

- art. 3, comma 124-125-127, della [legge 244/2007](#).
- art. 2, commi 1-2-3; Art 8 comma 1 [Contratto Collettivo Integrativo per l’utilizzazione personale inidoneo scuola del 25 giugno 2008](#).
- art. 19, commi da 12 a 14, del [decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 luglio 2011, n. 111](#).
- art. 14 e 15, del [Decreto-Legge 6 luglio 2012, n. 95](#).
- art. 1, comma 133 [Legge 107/2015](#)

Ancor più recentemente questi provvedimenti sono stati anacronisticamente reiterati nell’ Art. 17 comma 18 del Nuovo [CCNL Istruzione e Ricerca](#) istituito con l’[Ipotesi](#) firmata da ARAN e Confederazioni sindacali il 09/02/2018

OCCASIONI PERSE PER SANARE QUESTI PROVVEDIMENTI

Misure Antidiscriminatorie

Le disposizioni sfavorevoli succitate, non hanno mai tenuto conto dell’uscita della [LEGGE 1 marzo 2006, n. 67](#), “*Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*”.

Questa legge uscì poche settimane dopo l’infausta [ordinanza del 6 febbraio 2006 N. 56](#). Gli enunciati dell’art. 2 dovevano, da soli, risolvere favorevolmente la situazione ma non sono stati tenuti in debita considerazione.

Condanna della Corte di giustizia Europea

A dicembre dello stesso anno (2006), la Corte di Giustizia Europea notificava all’Italia una lettera di diffida riguardante l’art. 5 del [DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216](#) (*Attuazione della direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [direttiva 2000/78/CE n.216](#)*).



In sintesi, nella trasposizione dell'articolo, mancava esplicito Obbligo del Datore di Lavoro ad applicare soluzioni ragionevoli a tutti i disabili, in funzione delle esigenze e delle situazioni concrete.

La sentenza di condanna arrivò nel 2013.

L'Italia per sanare la situazione inserì la modifica, nel [DECRETO-LEGGE 28 giugno 2013, n. 76](#) l' - art. 9 comma 4-ter. 3 bis che recita:

*“Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare **accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori [...]”.*

Una efficace conquista dunque, salvo poi NUOVAMENTE prestarsi alla interpretazione restrittiva con il successivo enunciato:

*[...] I datori di lavoro **pubblici** devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”.*

Ne comprendiamo e condividiamo perfettamente le motivazioni...

Confermiamo tuttavia che, nel contesto scolastico, il medesimo enunciato, è **in netta contraddizione** rispetto alle necessità di far fronte alle congiunture economiche che hanno, e tutt'ora condizionano le scelte legislative del nostro Paese. Riteniamo che le argomentazioni fin qui apposte, siano sufficienti ed esaustive in termini di testimonianza e contenuti sulla **inefficacia** di quanto è stato legiferato.

A seguire si sono avvicendate:

Conquiste

la Conversione in legge del DL 104 - [LEGGE 8 novembre 2013, n. 128](#) - ha consentito di abrogare gli art. 14 e 15, del [DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95](#) che prevedeva il passaggio forzoso in ATA.

Regressi

La [Circolare ministeriale prot. n.13000 del 3/12/2013](#) prese atto di quanto poc'anzi riferito ma confermò le inique disposizioni sulla Mobilità intercompartimentale [D.L. n. 98/2011](#) . _ forzosa per chi non avesse acconsentito al transito nei ruoli ATA.

Conquiste

Con la medesima CM 13000 - 2013 si permise, a chi avesse “scelto” di NON avvalersi della possibilità di essere assunto con la qualifica di assistente amministrativo o tecnico, di essere utilizzato fino all' a.s. 2015/2016 in “iniziative per la prevenzione della dispersione scolastica ovvero per attività culturali e di supporto alla didattica, anche in reti di istituzioni scolastiche”.



Incertezze ed ennesime conferme di iniquità

Il Triennio concesso (2013 – 2016) era funzionale alla necessità di:

- riconsiderare le opportunità di proficuo utilizzo*
- verificare numero** dei Docenti effettivamente coinvolti
- redigere la necessaria procedura comparativa*** per la mobilità di chi ne avesse richiesto o dovuto fare ricorso.

*Sul proficuo utilizzo l'Art.3 del [Contratto Collettivo Integrativo 2008](#) solo in un punto prevedeva "servizi amministrativi" tutto il resto, con poche eccezioni, è rimasto e rimane sostanzialmente inevaso.

**Sul numero dei Docenti coinvolti, gli eventi pandemici hanno dimostrato la grandissima variabilità e vulnerabilità del comparto scuola rispetto alla flessibilità nella riorganizzazione delle risorse umane e professionali e ai requisiti minimi di sicurezza, salubrità, aderenza ai principi di inclusione e solidarietà.

***Sulla procedura comparativa per la Mobilità intercompartimentale si spera resti indirizzata agli esclusivi Docenti che ne fanno volontaria e non forzata richiesta.

CONCLUSIONI

Dal 2016 a oggi, 2022, si sono sommati altri 6 anni di sconcerto, sofferenza, rassegnazione ma anche, determinata resilienza per sé e per chi, proprio per salute, non è riuscito* e non riesce a difendere i propri diritti**.

*La Nostra rimostranza è anche in ricordo di chi, per l'aggravamento delle proprie condizioni, ha perso la propria battaglia contro la malattia o è ricorso a gesti estremi che dovrebbero far riflettere e indurre a contribuire senza incertezze alla favorevole risoluzione di questa anacronistica discriminazione.

** Non tutti i CFR sono stati o sono in condizioni psicofisiche di reggere estenuanti e spesso annose controversie legali ricorrendo, tra gli altri, all' art. 3 (*Tutela giurisdizionale*) [Legge 1 marzo 2006, n. 67](#) e successivamente all'art. 28 (*Delle controversie in materia di discriminazione*) [D.L. 1 sett. 2011, n. 150](#)

Al momento tutte le discriminazioni di cui sopra risultano ancora anacronisticamente contemplate nell'[Art. 17 comma 18](#) (*Adempimento all'art. 35 della legge 27.12.2002, n. 289 e successive modifiche*) nella ipotesi del [Nuovo Contratto del Comparto Scuola](#) che è stato inglobato nel [CCNL Istruzione e Ricerca 2018](#)

Auspiciandone celere depennamento sollecitiamo l'Organismo Paritetico c/o MIUR ([Art. 9](#)) e gli attuali Legislatori a farsi carico al più presto, delle proposte e delle richieste di cui siamo porta voci

Ringraziando per l'attenzione, vi invitiamo:

- a consultare gli articoli e il materiale disponibile nella Nostra [Pagina Facebook](#)
- a scrivere a coord.docenticfr@gmail.com per approfondimenti e CONTATTI
- a dare ascolto ai **Nostri Sottoscrittori**:

e riportiamo in calce uno schema riepilogativo sulla normativa, le proposte di modifica, le richieste, gli esempi applicativi correlati

Distinti Saluti

23/10/2022

Coord. Docenti CFR, Relativamente Inidonei



ARGOMENTAZIONI E PROPOSTE DI SINTESI:

NORMATIVA	CONTENUTI - FINALITÀ	ESEMPI APPLICATIVI
<p>Art. 174. (Obblighi del datore di lavoro c. 1 e 2) D. L. 9 aprile 2008, n. 81</p>	<p><i>Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro</i> Adempiere agli enunciati del medesimo con <u>maggiore rigore</u>, senso civico e responsabilità.</p>	<p><i>Benessere Organizzativo</i> Applicare gli intenti e le indicazioni del Comitato Unico di Garanzia MIUR "per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".</p>
<p>Circolare MEF 972/2015.</p>	<p><i>Funzioni educative e para didattiche "nell'Idoneità al servizio, fatte salve le prescrizioni del Medico Competente"</i> Nelle istanze di riconoscimento della riduzione della capacità lavorativa e definizione degli incarichi più consoni alle necessità del dipendente e più proficui per l'istituzione scolastica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dare fattiva applicazione dell'enunciato al punto 2) di questa circolare: "Idoneo al servizio, fatte salve le prescrizioni del Medico Competente"; - tenere conto delle prescrizioni, delle limitazioni e della riduzione della capacità lavorativa, ma non pregiudicare, al Docente, le opportunità di spendersi in tutta la rosa di mansioni proprie ed equivalenti al profilo di appartenenza ovvero: <u>Funzioni educative e para didattiche attinenti piano di studi, competenze ed esperienza maturata, interessi.</u> Funzioni che comprendono anche incarichi di minore complessità da definire sulla base degli Accomodamenti Ragionevoli della tabella sotto riportata. 	<p><i>Semi Esoneri , Flessibilità organizzativa...</i> Provvedere alla Riduzione del tempo dedicato alla classe intera per incarichi di Funzione Strumentali o affiancamento, <u>a pari titolo, senza limiti di contingentamento,</u> alle medesime.</p> <p>Affidare incarichi relativi a Progettualità di Reti d'ambito e/o Reti di Scopo (es. CTS - Scuole Polo inclusione - Scuole Polo formazione - Attivazione dei PCTO - Biblioteche) e tutto quanto ruota intorno alle peculiarità delle singole discipline.</p> <p>Affidare progetti per piccoli gruppi e flessibilità organizzativa, in favore di attività di osservazione, verifica degli apprendimenti, documentazione, cura, predisposizione, catalogazione di materiali e sussidi didattici ad alta e bassa tecnologia e tutto quanto può essere di supporto ai colleghi coinvolti full time.</p> <p>Consentire la partecipazione agli organi collegiali e a tutte le iniziative progettuali di Istituto</p>
<p>Art. 3 del Contratto Collettivo Integrativo 2008 e della normativa favorevole fin qui indicata.</p>	<p><i>Funzioni educative e para didattiche per i Docenti CFR, permanenti o temporanei, con inidoneità relativa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretare in modo <u>non</u> restrittivo le indicazioni sulle possibilità di reimpiego. Le mansioni proprie e/o equivalenti al profilo professionale di appartenenza (ad eccezione della gestione e responsabilità diretta degli alunni), debbono essere escluse <u>solo dopo aver applicato tutte le misure di prevenzione</u> in materia di Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro e gli Accomodamenti Ragionevoli della tabella sotto riportata. - Assegnare ESCLUSIVAMENTE Funzioni Educative e Para didattiche in supporto e in applicazione del Piano Offerta Formativa di Istituto. <u>In presenza di controindicazioni o limitazioni consistenti</u>, la rosa di opportunità di minore complessità è vastissima in ogni disciplina e non può giustificare incarichi non attinenti al profilo di appartenenza. - Contemplare e Assegnare Funzioni amministrative e/o incarichi di Supporto agli Uffici di segreteria, <u>SOLO</u> su istanza di parte VOLONTARIA. 	<p><i>Full Time</i> Affidare incarichi di Funzione Strumentali di Istituto o affiancamento, <u>a pari titolo, senza limiti di contingentamento,</u> alle medesime.</p> <p>Consentire l'assunzione di incarichi relativi a Progettualità di Reti d'ambito e/o Reti di Scopo (es. CTS - Scuole Polo inclusione - Scuole Polo formazione - Attivazione dei PCTO - Biblioteche) e tutto quanto ruota intorno alle peculiarità delle singole discipline.</p> <p>Affidare incarichi in favore di attività di osservazione, verifica degli apprendimenti, documentazione, cura, predisposizione, catalogazione di materiali e sussidi didattici ad alta e bassa tecnologia, e tutto quanto può essere di supporto ai colleghi in servizio con gli alunni.</p> <p>Consentire la partecipazione agli organi collegiali e a tutte le iniziative progettuali di Istituto</p>



NORMATIVA	CONTENUTI - FINALITÀ	ESEMPI APPLICATIVI
<p>Art. 9 c. 4-ter. 3 bis D.L. 28 giugno 2013, n. 76</p>	<p><u>Accomodamenti Ragionevoli</u></p> <p><u>Applicare</u> la favorevole disposizione: <i>[...] "i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite 2006, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori [...]"</i>.</p> <p><i>Derogare o applicare in modo non restrittivo e con avvedutezza economica il successivo enunciato: [...] "I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".</i></p>	<p><u>Necessità NON privilegi</u></p> <p>Disporre favorevolmente in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità e monte ore <u>paritario</u> a quella della propria classe di concorso in adempimento al c. 9 art. 28 CCNL Scuola in vigore. - Modulazione delle <u>Funzioni educative e para didattiche</u> sulla base del decorso o condizione clinica che ha portato al Collocamento Fuori Ruolo con l'assegnazione di INCARICHI CHE MAGGIORMENTE SOLLECITANO I PROCESSI MOTIVAZIONALI come ad esempio: mantenimento o cambiamento delle aree di studio/interesse/esperienza, oppure assegnazione di mansioni di ridotta complessità che non siano comunque avulse dalla progettazione di Istituto - Idonea e funzionale organizzazione del lavoro, compreso Lavoro Agile. - Postazione di lavoro salubri. - Strumentazione e altro funzionale alle condizioni cliniche e disabilità riconosciuta, - Vicinanza alla propria abitazione o presidio ospedaliero o residenza/domicilio di congiunti.
<p>Art. 2 (Nozione di discriminazione). L. 1 marzo 2006, n. 67 –</p>	<p><u>Diritti Inalienabili</u></p> <p>Garantire <u>solo e sempre</u> in una ottica di lungimiranza economica, garanzia della massima efficacia e produttività nel mondo del lavoro e DIGNITÀ, i Diritti di inclusione sociale e lavorativa delle persone con Disabilità o condizioni cliniche avverse.</p>	
<p>Art. 4 (Legittimazione ad agire) L. 1 marzo 2006, n. 67</p> <p>Art. 28 (Delle controversie in materia di discriminazione) D.L. 1 sett. 2011, n. 150</p>	<p><u>Misure anti discriminatorie</u></p> <p>La negazione degli accomodamenti ragionevoli, la dequalificazione e il demansionamento, sono atti discriminatori che la giurisdizione italiana (prima ancora che uscisse la Convenzione ONU 2006) ha provveduto in più occasioni a tutelare, consentendo anche ad Enti e associazioni accreditate di intervenire</p>	
<p>Nuovo CCNL Istruzione e Ricerca 2018: Art. 17 comma 18 (Adempimento all'art. 35 della legge 27.12.2002, n. 289 e successive modifiche).</p>	<p><u>Nuovo Contratto del Comparto Scuola</u></p> <p>Le Disposizioni Legislative sfavorevoli che si sono succedute nel tempo, hanno consentito di perseverare nell' <u>elusione</u> del "Principio di Parità di Trattamento", agevolati, purtroppo, dal fatto che non tutti i Docenti CFR sono (o sono stati) in condizioni psicofisiche di reggere estenuanti e spesso annose controversie legali. Con sconcerto, questa elusione viene <u>anacronisticamente</u> contemplata, anche nella <u>ipotesi</u> di questo Nuovo Contratto.</p> <p>Auspicandone <u>celere depennamento</u> invitiamo l' Organismo Paritetico c/o MIUR (Art. 9) e gli attuali legislatori a farsi carico al più presto, delle proposte e delle richieste di cui siamo porta voci</p>	<p><u>Derogare, abrogare e/o interpretare in modo non restrittivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 3, c.124-125-127, della L. 244/2007; - Art. 2, c. 1-2-3; Art 8 c.1 Contratto Collettivo Integrativo per l'utilizzazione personale inidoneo scuola del 25 giugno 2008; - Art. 19, c. da 12 a 14, del D.L.6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla L.15 luglio 2011, n.111; - Art. 1, c. 133 L. 107/2015.