

ASSEMBLEE SINDACALI

Nella mia scuola noi RSU abbiamo indetto un'assemblea per il giorno 13 c.m., ore 14,30/16,30. Una sigla sindacale ha mandato la richiesta di fare un'assemblea, nello stesso giorno, orario 08,30/09,30. Al di là degli accomodamenti che potremmo trovare (spostare l'orario noi o loro, farla congiuntamente, etc. etc.), esiste una normativa che impedisce di fare due assemblee nello stesso giorno?

No, anche se gli orari dovrebbero essere coincidenti. Per cui chi arriva prima costringe l'altro ad adeguarsi (art. 15 CCNL 4.8.95, così come integrato e modificato dall'art. 13 CCNL 15.3.2001).

ASSEGNAZIONE ALLE VARIE TIPOLOGIE DI CATTEDRE.

Nella scuola dove presto servizio ci sono per una stessa classe di concorso 2 cattedre interne e 1 cattedra di 11 ore con completamento di 7 ore in altra scuola. L'insegnante che è III nella graduatoria d'istituto è un consigliere comunale nonché presidente di una commissione consiliare; ha diritto a precedenza per mandato elettorale e quindi avere assegnata una delle due cattedre interne? Io sono convinta che al collega consigliere comunale spetti una delle due cattedre interne, ma il Dirigente Scolastico sostiene che la graduatoria d'istituto è stata stilata secondo la tabella di valutazione che prende in considerazione l'anzianità di servizio, l'esigenza di famiglia ed i titoli generali, mentre non prevede alcun punteggio aggiuntivo per le cariche elettive ed inoltre il CCNI del 14/01/05 sostiene che: "il personale chiamato a ricoprire cariche pubbliche durante l'esercizio del mandato ha titolo nell'ambito della fase dei trasferimenti intercomunali alla precedenza nel trasferimento" pertanto il collega se voleva restare nel comune di residenza (che corrisponde al comune dove è ubicata la scuola (liceo scientifico) doveva chiedere trasferimento ad altro indirizzo di scuola (istituto professionale) che si trova nel comune di residenza. Il collega consigliere comunale sostiene invece di avere diritto alla precedenza e quindi re-

stare al liceo scientifico pur essendo terzo in graduatoria per cui è il collega II in graduatoria che deve completare in altro istituto. Chi ha ragione? Essendo io RSU della scuola vorrei che non venissero lesi i diritti dei colleghi e quindi vorrei riferimenti normativi ben chiari per evitare contenziosi.

Hanno torto entrambi! Inoltre le motivazioni del DS non c'entrano nulla con il problema attuale. Il contratto integrativo nazionale (sia quello sulla mobilità che sulle utilizzazioni) prevede che a tale personale spetti la precedenza nella mobilità o nelle utilizzazioni. Ma in questo caso non vi è stata né una domanda di mobilità né di utilizzazione in altra scuola, e quindi non è questo il caso. Il contratto sulla mobilità poi, in caso di contrazione di posti e quindi di individuazione del perdente posto, all'art. 23 comma 3 prevede che chi ha diritto alla precedenza di cui all'art. 7 punto VII (personale che ricopre cariche pubbliche) sia escluso dalla graduatoria interna e quindi non perda posto. Questo a prescindere dal comune dove ricopre l'incarico. Ma neanche questo fa al caso vostro, perché nessuno sta perdendo posto. In realtà il vostro problema è quello di stabilire con quali criteri il personale titolare della scuola (e la trasformazione di una cattedra da tutta interna ad esterna non ha modificato la titolarità per nessuno dei 3 docenti, altrimenti varrebbe la regola del contratto nazionale detta sopra) debba essere assegnato alle varie tipologie di cattedre, materia che, al pari dell'assegnazione ai plessi e/o alle varie sedi, è di competenza del contratto di scuola - art. 6 c. 2 lett. d) ed e). Quindi dovete vedervela voi mettendo le regole nel contratto di scuola. Il CCNI sulle utilizzazioni del 13 giugno scorso, nel ricordare, all'art. 4 commi 1 e 3, che la materia va regolata a scuola, invita anche a prendere in considerazione le "modalità di attuazione di agevolazioni previste da norme di legge" (come quella in discussione, ma anche la Legge 104. la legge sulle lavoratrici madri ecc...) onde evitare l'insorgere di possibili contenziosi.

ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE CON IL DIRIGENTE SCOLASTICO.

Sono una RSU l'ipotesi del Dirigente prevede l'attribuzione al docente con funzione vicaria di altre attività di collaborazione con la dirigenza, in particolare 230 ore di vigilanza alunni e 90 ore di viaggi di istruzione e simili. Il cumulo di tali retribuzioni è possibile o ricade sotto l'incompatibilità prevista dall'art. 30?

Sicuramente il cumulo di tali retribuzioni ricade sotto l'incompatibilità.

ATTIVITÀ FUNZIONALI ALL'INSEGNAMENTO

Sono una RSU e vorrei chiarimenti in merito al quantitativo di ore previsto per le attività di carattere collegiale (organi collegiali, commissioni e informazione alle famiglie). Leggendo l'art. 27 del CCNL 2002-2005 mi sono convinta che le suddette ore ammontano a 40 ma di ciò non sono convinta né il Dirigente Scolastico né il mio collega RSU, i quali insistono ad individuare in 40+40 le ore da destinare alle riunioni. Prevedere un massimo di 80 ore per tutte le riunioni impedirebbe qualsiasi forma di incentivazione, anche minima, a docenti che superino le 40 ore di attività tra collegi, consigli, incontri con le famiglie e lavoro di commissione. Quale è la giusta interpretazione?

E' vero che 40 ore+40 ore fa 80 ore di attività collegiali, ma la tipologia delle attività comprese nelle 40 ore di cui alla lett. a) dell'art. 27 c. 2 è completamente diversa rispetto a quelle previste nella lett. b). Non vanno confuse né si possono sommare o considerarle "intercambiabili" (cioè farne di più di una tipologia, se se ne fanno di meno dell'altra). In altre parole non ha senso ragionare in termini di 80 ore! Provo a fare il punto (contratto alla mano). Le 40 ore di cui alla lett. a) (per riunioni collegiali, nelle varie articolazioni in cui il collegio docenti decide di lavorare, + l'informazione trimestrale o quadrimestrale alle famiglie, da non confondere con i rapporti individuali con le famiglie di cui al comma 4) sono un tetto massimo obbligatorio (se programmate tutte nel piano delle attività). Il docente, una volta raggiunto tale tetto, non ha più obblighi, né è tenuto a partecipare a tali attività. Se accetta volontariamente di

espletare le ore eccedenti, su richiesta del Dirigente Scolastico, ha diritto ad essere retribuito dal fondo ai sensi dell'art. 86 c. 2 lett. c) del Ccnl/03. Le 40 ore di cui alla lettera b) (consigli di intersezione, inter-classe e classe) sono, al contrario, un tetto di riferimento solo "di norma"! Il che vuol dire, concretamente, che se la scuola (cioè il collegio docenti, come dice il contratto, e non il DS da solo!) ne decide e ne programma un tetto superiore (per tutti o anche solo per alcuni docenti) disattendendo l'invito contenuto nel contratto, queste ore oltre le 40 diventano un obbligo per i docenti stessi. Si tratta di una bella differenza rispetto alle prime 40 ore della lett. a). Tra l'altro per queste attività, se prestate in eccedenza alle 40, non si ha diritto di accesso al fondo per le ore eccedenti, visto che tra le attività aggiuntive previste come retribuibili, sempre dall'art. 86 c. 2 lett. c) del contratto, vi sono quelle della lett. a) ma non anche quelle della lett. b).

COMPETENZE DEL COLLEGIO DOCENTI E DELLE RSU

In particolare se spetta al Collegio definire le quantità di ore aggiuntive da attribuire alle varie attività deliberate, e quindi il compenso da retribuire con il Fondo, oppure se questa è una competenza della contrattazione di scuola.

Proviamo a fare chiarezze su questo, partendo da alcuni punti fermi. La legge stabilisce che compete al contratto nazionale definire gli ambiti territoriali e le materie che competono al secondo livello di contrattazione, quella integrativa (cioè integrativa del Ccnl e non del tutto autonoma) – art. 40 c. 3 d.lgs n. 165/01. Il trattamento fondamentale e accessorio del personale è definito dai contratti collettivi –art. 45 sempre del d.lgs n. 165/01. Quindi dal Ccnl e dal Ccni (contratto collettivo nazionale integrativo) per quanto allo stesso delegato. Per cui, non vi è dubbio che sulle risorse contrattuali e sulle risorse comunque destinate al salario del personale c'è una competenza esclusiva della contrattazione (altra cosa è sulle altre risorse quali quelle di funzionamento, per supplenze brevi, ecc...).Sul salario dei lavoratori (sia docenti che ata) il

Consiglio d'Istituto, e tanto meno il Collegio Docenti, non hanno alcuna competenza. Salvo approvare il programma annuale ed il conto consuntivo, ma è altra cosa. Del resto quando il Consiglio d'Istituto, in passato, ha avuto questo ruolo non è stato perché rientrasse tra le sue competenze definite dal legislatore (decreti delegati oggi d.lgs 297/94), ma è stato solo perché il Ccnl l'aveva loro data (es. artt.71 e successivi Ccnl/95). E questo solo perché non c'erano ancora né la contrattazione integrativa d'Istituto, né le RSU e nemmeno la Dirigenza Scolastica, visto che, tra l'altro, solo il livello dirigenziale può sottoscrivere contratti per la pubblica amministrazione (sempre d.lgs. n. 165/01 in generale e art. 25 c. 2 nel caso specifico della scuola). Ora questa competenza è stata tolta al Consiglio d'Istituto e collocata al posto giusto: la contrattazione di scuola. Ciò premesso, non c'è dubbio che spetti alla contrattazione integrativa di scuola, per delega esplicita del contratto nazionale, oltre che definire tutta una serie di compensi forfetari non stabiliti dal contratto nazionale, definire anche i criteri di ripartizione del Fondo tra le varie tipologie di personale e attività (Eda, serali, convitti ecc... -art. 86 c. 1 Ccnl/03) come anche "i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ata da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo di Istituto" (art. 6 c. 2 lett. i). In altre parole, è al tavolo contrattuale di scuola che va ricercato e trovato l'equilibrio nell'uso delle risorse da destinare alle esigenze delle varie tipologie di personale ed i criteri per permettere a tutto il personale interessato di accedere al salario accessorio, assumendosi responsabilità o effettuando prestazioni aggiuntive, pari opportunità. Non c'è dubbio che non spetta al contratto (né quindi alle RSU) decidere "la tipologia di attività" da svolgere da parte dei docenti (competenza del Collegio nell'ambito del POF), ma le risorse utilizzabili sì (una volta fatta la ripartizione per i docenti e una volta fatto il calcolo di quanto "costa" riconoscere la flessibilità definita in contrattazione, alla luce dei compensi stabiliti sempre in contrattazione). Di conseguenza, a nostro parere, da tutto ciò discende anche la effettiva quantificazione delle ore e, quindi, dei compensi possibili, per le varie attività. Come è anche evidente che se il Collegio non ha definito le priorità per le varie attività/progetti delibe-

rati, si è costretti (il Dirigente Scolastico insieme al DSGA sono costretti) inevitabilmente a tagliare quanto deliberato, in proporzione. Definire a questo punto se è stato il Collegio o la contrattazione a stabilire (nei fatti) i compensi, pare una disquisizione del tutto teorica o di principio (qualcuno direbbe ideologica) più che di sostanza. Quindi, per riassumere, ferma restando la competenza esclusiva del Dirigente Scolastico ad affidare gli incarichi ai docenti (cioè associare al lavoro da fare, sia esso obbligatorio che aggiuntivo, il nominativo di chi lo fa), questi è tenuto a farlo tenendo conto dei criteri “didattici e tecnico professionali” stabiliti dal collegio, e sulla base dei criteri “non didattici” stabiliti in contrattazione. Ciò nel dovuto rispetto delle competenze di ciascuno. Inoltre, rispetto ai docenti cui conferire incarichi, il collegio ha alcune competenze esclusive (ad es. su chi espleta gli incarichi di funzione strumentale), ma non su altro. Né, tanto meno, sui compensi. Per cui il collegio ha certamente titolo a definire i requisiti “didattico- tecnico-professionali” necessari/opportuni per svolgere un determinato incarico o una determinata attività (e non c’è ragione che in contrattazione non se ne tenga conto), ma non ha titolo a dire cosa fa Giovanni o Maria (solo per es.), perché questa è una competenza del DS.

COMPORAMENTO ANTISINDACALE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

Sono un RSU, RSL, ebbene nella mia provincia capita che i signori Dirigenti praticamente gestiscono la contrattazione di Istituto a loro piacimento, come tutto il resto, violino a ripetizione quanto previsto dalle norme e assegnano incarichi numerosissimi sempre alle medesime persone (retribuiti) le RSU non sono coinvolte o perchè argomenti esclusi dalla trattativa tipo accompagnatori viaggi di Istruzione o mancata consegna ad esempio dei prospetti con la ripartizione finale del fondo del precedente anno. Conclusione oltre a denunciare un dirigente per arbitrio esistono altre vie meno drastiche?

La denuncia per attività antisindacale ex art. 28 L. 300/70 potrebbe rappresentare un utilissimo deterrente.

DECADENZA RSU

Nella mia scuola una Rsu si è dimessa ed un'altra andrà in pensione a partire da settembre 2006, fermo restando che devono essere indette nuove elezioni e che non conviene indirle prima visto che a dicembre ci dovrebbero essere le nuove, in quanto scade il triennio, nel frattempo cosa si deve fare?

Nel frattempo che siano indette le nuove elezioni le decisioni verranno prese dalla Rsu rimasta e dai rappresentanti delle OO.SS. (art.1 comma 2 accordo d'interpretazione autentica del 13/2/2001).

INCAPACITÀ DELLE RSU

Le nostre R.S.U. hanno sottoscritto una contrattazione che favorisce quasi esclusivamente le loro stesse figure e apportano effettivi vantaggi solo al personale A.T.A., trascurando volutamente il corpo docente. Il dirigente scolastico per "ingenuità" o per non avere forse troppi problemi lo ha sottoscritto a sua volta, pertanto i docenti non avrebbero alcuna voce in capitolo. Non spetterebbe almeno al collegio dei docenti la sua ratifica? O eventualmente come si potrebbe manifestare il nostro disaccordo, visto che le R.S.U. dovrebbero rappresentarci, ma in realtà da ben tre anni si assicurano personalmente favori e vantaggi, celandosi dietro la loro posizione?

Inviare loro un documento firmato da tutti voi nel quale chiedete le loro dimissioni, visto che non sono in grado di rappresentarvi adeguatamente.

LEGGE SULLA PRIVACY E DIRITTO DELLA RSU ALL'INFORMAZIONE

Il nostro Dirigente Scolastico è restio a fornire alla RSU tutta una serie di informazioni che abbiamo sempre avuto, ad esempio sulle attività aggiuntive svolte dal personale e relativi compensi percepiti, appellandosi ad una nuova normativa sulla privacy. Vorrei sapere se questo atteggiamento è legittimo?

Il D.Lvo. n. 196/2003 (codice della privacy) sulla tutela dei dati personali, è un diritto del cittadino e si esercita ora anche nelle scuole.

Entro il 30.6.2005 le istituzioni scolastiche avrebbero dovuto adempiere agli obblighi previsti dalla suddetta norma per garantire in maniera adeguata la protezione dei dati personali.

In base a tale norma i dati personali si suddividono in:

- dati comuni (abitazione, sede, ecc);**
- dati identificativi (anagrafici) ,**
- dati sensibili (dati personali idonei a rivelare l'origine razziale, le convinzioni religiose filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni a carattere religioso, filosofico, politico e sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale);**
- dati giudiziari (casellario giudiziale, sanzioni amministrative ecc).**

I dati di cui ci stiamo occupando sono “dati comuni ed identificativi” e, a differenza di quelli “sensibili e giudiziari” (tutelati), sono necessariamente a disposizione della scuola per il trattamento anche a beneficio degli interessati (scadenze, notifica di provvedimenti, comunicazioni di servizio, ecc...)

E' evidente che ai fini dell'argomento che stiamo trattando (obbligo della scuola a fornire informazione preventiva e successiva alla RSU) sia i nominativi sia le cifre corrisposte al personale a titolo di salario accessorio, sono necessariamente nella disponibilità di trattamento da parte della scuola e non soggetti a tutela. Ne consegue che il loro utilizzo, pubblicazione e consegna alla RSU e alle organizzazioni sindacali, rientra fra i dati necessariamente autorizzati dai soggetti interessati secondo le norme previste dalla legge sulla privacy.

Anzi, è proprio la legge sulla privacy che consente un'utilizzazione mirata dei dati per gli scopi dell'istituto (in questo caso scopo dell'istituto è il perseguimento di buone relazioni sindacali a tutela dei lavoratori e dei soggetti interessati).

Di conseguenza il Dirigente Scolastico, che in base all'art. 6 del Ccnl è tenuto all'informativa alla RSU e al Sindacato circa i nominativi e le cifre corrisposte, trova nella legge sulla privacy anche una tutela personale.

Per completezza d'informazione si rammenta che le norme previste dalla Legge sulla trasparenza, la n. 241/90, in materia di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, così come richiamate anche dall'art. 35 del DM n. 44/01 (regolamento di contabilità), restano pienamente in vigore (vedi art. 59 del codice sulla privacy).

NUMERO MASSIMO DI COLLABORAZIONI ATTRIBUIBILI DAL DIRIGENTE SCOLASTICO

Sono RSU e avrei bisogno di un chiarimento circa la possibilità da parte del Dirigente Scolastico di poter attribuire più di due collaborazioni, di cui una vicaria, in deroga all'art. 31 del ccln. Come si potrebbe conciliare una tale ipotesi in sede di contrattazione integrativa d'istituto? E qual è l'interpretazione autentica dell'articolo 31 visto che ancora mancano da illo tempore tutta una serie di passaggi normativi in merito?

Sono diverse le sequenze previste nel contratto e non fatte (ore eccedenti, nuovi parametri del fondo, ecc...), ma nessuna sequenza è stata prevista su questo punto che è, a nostro avviso, chiarissimo. Il Dirigente Scolastico può anche nominare i collaboratori che vuole (lo consente l'art. 25 c. 5 del d.lgs n. 165/01), ma con le risorse del Fondo d'Istituto non se ne possono pagare più di due (art. 31 e art. 86 c. 2 lett. e). Il contratto integrativo di scuola non può disattendere o violare il contratto nazionale, pena la sua nullità (art. 40 c. 3 sempre del d.lgs n. 165/01). Per cui se il Dirigente Scolastico ne vuole nominare di più, vuol dire che o "li paga lui", oppure che questi collaborano gratis (non è vietato

farlo gratis). Premesso ciò, altra cosa è rispondere alla reale esigenza di tante scuole di poter avere altri docenti, oltre alle figure strumentali e ai due collaboratori del Dirigente Scolastico, che svolgano "altre attività" deliberate nell'ambito del POF (es. coordinatori di plesso e/o sezione staccata; referente e/o coordinatore di area/indirizzo/laboratorio/progetti ecc...). Il contratto consente non solo di poter individuare tali attività e di assegnarle ad alcuni docenti, ma anche di poterle retribuire con il fondo in modo forfetario (art. 86 c. 2 lett. j). Ma si tratta di cosa ben diversa rispetto all'attività che svolgono i collaboratori del Dirigenti Scolastici! I docenti collaboratori del Dirigenti Scolastici sono individuati unilateralmente dallo stesso, svolgono attività di competenza del Dirigente Scolastico e a loro delegate, si tratta di un rapporto di natura fiduciaria, quindi rispondono del loro operato direttamente al DS. Queste altre attività, al contrario, vanno individuate e deliberate dal Collegio Docenti nell'ambito del POF, sono valutate a fine anno dal Collegio stesso (e non dal Dirigente Scolastico), sono svolte da docenti con incarico che viene conferito certamente dal Dirigente Scolastico, ma non in modo discrezionale come per i suoi collaboratori, bensì sulla base di eventuali requisiti e criteri didattici e tecnico professionali definiti dal Collegio stesso o, in mancanza, sulla base di criteri stabiliti dal contratto di scuola (art. 6 c. 2 lett. i). Se il Dirigente Scolastico ravvisasse (legittimamente) delle esigenze specifiche (oltre a ciò che lui delega ai suoi collaboratori) non le può "imporre", ma le deve portare in Collegio Docenti (di cui è il presidente), discuterle e farle approvare dallo stesso nel POF. Dunque, rispetto alle attività svolte da chi è collaboratore del Dirigente Scolastico, in questo caso cambiano sia le finalità di ciò che si fa, sia i soggetti che sono preposti a decidere. Il contratto nazionale consente quindi di rispondere alle reali esigenze di ciascuna scuola, ma con modalità rispettose dei ruoli e delle competenze dei vari soggetti che vi operano.

ORE DI AVVIAMENTO ALLA PRATICA SPORTIVA

Come si pagano le attività di avviamento alla pratica sportiva?

L'art. 3 del CCNL 15/3/2001 affida la responsabilità di determinare la misura del compenso alla contrattazione integrativa di istituto. Quindi la previsione contenuta nell'art. 32 del CIN '99 può essere tranquillamente modificata, avendo però consapevolezza che l'integrazione del compenso rispetto all'ora eccedente (1/78 della paga base in godimento, così come specificato nell'art. 70 del CCNL 4.8.95) grava sul fondo dell'istituzione scolastica.

RISORSE DEL FONDO PER I DIRETTORI DEI SERVIZI

E' vero che il DSGA non può essere retribuito dal fondo con un compenso superiore alle 100 ore?

L'accesso al fondo del Dsga e di un suo eventuale sostituto, avviene alle seguenti condizioni:

- a) per prestazioni aggiuntive oltre l'orario di lavoro fino ad un massimo di 100 ore;
- b) per attività e prestazioni aggiuntive riconducibili a progetti finanziati con risorse dell'Unione Europea, da enti pubblici o soggetti privati.

L'utilizzo di tutto il personale in rapporto al Pof e i criteri generali di ripartizione del fondo rientrano tra le materie oggetto di contrattazione integrativa d'istituto (art. 6 del Ccnl). Ciò significa che tutti i dipendenti del comparto scuola, Dsga compresi, accedono al fondo sulla base di quanto stabilito dal contratto integrativo di scuola.

Ciò che va chiarito su questo specifico argomento è il fatto che il Dsga può accedere al fondo di istituto anche oltre le 100 ore per l'intensificazione/aggiuntività delle prestazioni lavorative nel caso di attivazione di progetti finanziati dall'Unione Europea, soggetti privati ed Enti pubblici.

E' evidente che la loro gestione comporta un lavoro in più per il Dsga e per il restante personale che deve trovare un corrispondente riconoscimento sul piano salariale. Ma non sempre è così.

Ciò può dipendere o dal tipo di bando che non consente l'iscrizione di spese a favore del personale Ata oppure dalla mancata indicazione di una specifica voce di spese in fase di predisposizione del piano finanziario. Ad esempio se nella scuola si svolge un progetto per il rilascio della patente informatica europea e il relativo piano finanziario non prevede la retribuzione per il Dsga e per il restante personale Ata si apre un problema che può essere risolto solo destinando una parte del fondo dell'Istituzione per questa finalità. Riepilogando: l'accesso al fondo del Dsga oltre le 100 ore va valutato, durante la contrattazione sulla ripartizione delle risorse, tenendo conto anche dell'attivazione dei progetti indicati alla lettera b), comma 3, dell'art. 87 del Ccnl.

VIGILANZA DURANTE LE ASSEMBLEE STUDENTESCHE

Insegno in una scuola superiore e gli studenti usufruiscono dell'assemblea mensile. Il preside dice che bisogna garantire, in quei giorni, la presenza di un certo numero di docenti con compiti di sorveglianza. Io sostengo che l'assemblea degli studenti è un momento di sospensione dell'attività didattica e pertanto non è obbligatoria la presenza a scuola di nessuno. Cosa ne dite? e quale è la normativa a cui fare riferimento?

La sorveglianza deve essere garantita dal comitato studentesco e/o dal presidente dell'assemblea, ci deve essere un regolamento dell'assemblea, spetta al Dirigente scolastico (che ha un potere di intervento e di sospensione della stessa in caso di violazione del regolamento o di constatata impossibilità di ordinato svolgimento) vigilare, anche se non è obbligato ad essere presente all'assemblea. I docenti non hanno obblighi di servizio durante l'assemblea, dal momento che è sospesa l'attività didattica per tutto l'Istituto, a meno che non siano state preventivamente deliberate attività collegiali o funzionali all'insegnamento di cui all'art. 27 del CCNL/2003.

