



Scuola e Cultura Italiana all'Estero

Memoria per la Modifica dell'Articolo 14 del DL 71/2024 all'atto della Conversione in Legge

1. Introduzione

Contesto della memoria alla VII Commissione della Camera dei Deputati:

La VII Commissione (Cultura, Scienza e Istruzione) della Camera dei Deputati ha fornito la possibilità alla nostra associazione di produrre questo contributo nell'ambito dell'esame del decreto-legge 71/2024, recante disposizioni urgenti in materia di sport, sostegno didattico agli alunni con disabilità, avvio dell'anno scolastico 2024/2025 e università e ricerca.

La richiesta specifica di questa memoria è focalizzata sull'Articolo 14 del DL 71/2024, riguardante la durata del servizio all'estero del personale scolastico.

Obiettivo della memoria:

Questa memoria ha l'obiettivo di sostenere la proposta di emendamento all'Articolo 14 del DL 71/2024, al fine di estendere la possibilità di optare per il novennio all'estero a tutto il personale scolastico attualmente in servizio, eliminando discriminazioni e garantendo continuità didattica e risparmi economici significativi.

2. Analisi dell'Articolo 14 del DL 71/2024

Descrizione dell'articolo:

L'Articolo 14 del DL 71/2024 modifica l'Articolo 21 del Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 64, introducendo i commi 2-bis e 2-ter, che permettono al personale scolastico di optare per un unico periodo di nove anni scolastici consecutivi di servizio all'estero, anziché i sei anni previsti attualmente. Questa opzione deve essere esercitata entro il quinto anno scolastico del primo sessennio di permanenza all'estero e non è revocabile.

Obiettivi dell'articolo:

Gli obiettivi dell'articolo sono senz'altro giusti e condivisibili, difatti l'articolo 14 mira a:

1. Garantire una maggiore continuità didattica.
2. Ridurre i costi associati alla rotazione del personale scolastico all'estero.
3. Stabilizzare il corpo docente e migliorare la qualità dell'insegnamento.

3. Criticità e Problemi Identificati

Disparità di trattamento:

L'attuale formulazione dell'art. 14 crea una disparità di trattamento tra il personale delle Scuole Europee, che può estendere il proprio mandato fino a nove anni, anche se al sesto anno di mandato, e il resto del personale scolastico, che viene compreso solo fino al quinto anno. Ciò genera ingiustizia e iniquità in quanto tale personale è stato selezionato allo stesso modo, inserito nelle stesse graduatorie per la destinazione all'estero ed ora viene discriminato esclusivamente sulla base della sede di servizio assegnata al momento dell'invio all'estero.

Aumento dei contenziosi legali e disservizi:

L'attuale formulazione porterebbe a un aumento del contenzioso, con sentenze che potrebbero creare ulteriore incertezza e disparità nel trattamento del personale. Questa situazione comporta un carico di lavoro maggiore per i tribunali e costi elevati per l'amministrazione, oltre a causare disservizi e discontinuità nell'insegnamento con le conseguenti ricadute sulla qualità della promozione della lingua e cultura italiana nel mondo.

Gestione delle graduatorie del personale:

L'estensione del mandato a tutto il personale in servizio anche al sesto anno rallenterebbe lo scorrimento delle graduatorie del personale selezionato per l'estero, tuttavia il personale attualmente al nono anno di servizio, nominato nel 2015 e 2016 (partiti con mandato di 9 anni), rientrerà comunque nei prossimi due anni, garantendo l'avvicendamento di circa 200 dei 674 posti attualmente in contingente senza provocare un blocco completo della mobilità, offrendo in ogni caso al personale in partenza un mandato considerabilmente più lungo.

4. Proposte di modifica

Estensione del mandato fino a nove anni per tutto il personale:

Proponiamo di estendere la possibilità di optare per il novennio all'estero a tutto il personale scolastico attualmente in servizio, senza distinzione tra Scuole Europee e altre iniziative all'estero. Questa misura eliminerebbe le discriminazioni esistenti e garantirebbe un trattamento equo per tutti i docenti in servizio all'estero.

Giustificazioni economiche e normative:

- **Risparmio economico:** Estendere il mandato a nove anni per tutto il personale consentirebbe un risparmio annuo stimabile in circa 4,6 milioni di euro, derivante dalla riduzione dei costi associati ai viaggi di rimpatrio, alle indennità di trasloco e di sistemazione, come da documento allegato (*allegato 1*).
- **Allineamento con le normative delle Scuole Europee:** Le Scuole Europee prevedono un mandato massimo di dodici anni, strutturato nella formula 9+3 (*allegato 2*). Estendere il mandato del personale scolastico italiano all'estero ~~almeno~~ al primo novennio garantirà maggiore coerenza e omogeneità nel trattamento, oltre ai vantaggi di avviare l'implementazione di un regolamento comunitario a tutto il personale, evitando future disparità e contenziosi.

Testo dell'emendamento proposto:

Modificare il comma 2 dell'art 14 come segue:

“L'opzione di cui ai commi 2-bis e 2-ter dell'articolo 21 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 64, introdotti dal presente decreto, può essere esercitata entro quindici giorni dalla data di conversione in legge del presente decreto anche dal personale in corso di svolgimento del sesto anno di servizio nell'anno scolastico 2023/2024”

5. Conclusioni

In questa memoria, abbiamo analizzato le criticità e i problemi identificati nell'attuale testo normativo dell'Articolo 14 del DL 71/2024 e il loro impatto sui vari stakeholders, proponendo una soluzione che punta ad una armonizzazione della normativa prendendo a riferimento i regolamenti comunitari. Sarebbe altresì auspicabile una armonizzazione completa ai regolamenti comunitari, come indicato nell'art. 29 del regolamento delle scuole europee (*allegato 2*), orientato a garantire stabilità e continuità didattica, oltre a ridurre i costi di invio e rientro del personale.

Appare altresì evidente che la disciplina per l'invio all'estero del personale docente vada rivista nel suo complesso, affrontando in modo organico l'insieme delle criticità emerse nell'applicazione del DLGS 64/2017, delle quali la durata del mandato è uno solo degli aspetti emergenti e sui quali lasciamo qui una nostra proposta (*allegato 3*).

6. Allegati

- **Allegato 1:** Calcolo risparmio approssimativo annuo per proroga del mandato estero del personale scolastico;
- **Allegato 2:** Regolamento delle Scuole Europee (in riferimento alla durata del mandato a pag 22 art 29 punti II e III);
- **Allegato 3:** Valorizzazione sistema formazione italiana nel mondo (proposte della nostra associazione).

Scuola e Cultura Italiana all'Estero

ALLEGATO 1

Calcolo del risparmio prodotto dalla misura proposta

Nel calcolo del risparmio complessivo della spesa pubblica, qualora venisse concessa la proroga di ulteriori anni sei del mandato all'estero (fino ad una durata massima del mandato all'estero di 12 anni), si è fatto riferimento ai parametri indicati a pag. 24 della Relazione illustrativa del D.Lgs. 64/2017, ricalcolati tenendo conto dell'incremento del contingente, a decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, di 50 unità per il sostegno agli alunni con disabilità e al potenziamento dell'offerta formativa.

Trattasi di una stima prudenziale, giacché non sono stati inclusi gli incrementi prodotti negli anni rispetto alle tabelle del 2017.

Essendo previsto nell'arco dei 6 anni l'avvicendamento dei 674 posti in organico all'estero, con l'estensione del mandato di proroga per tutto il personale in servizio alla data del 31/12/2023, si otterrebbe, per le casse dello Stato, un risparmio complessivo annuo pari ad € 4.691.974,00, calcolato sommando, dalla tabella qui di seguito riportata, le voci relative a:

- Contributo spese di trasloco = € 1.480.619,00 + € 358.310,00
- Viaggi di trasferimento = € 568.950,00
- Indennità di sistemazione = € 1.111.048,00 + € 117.245,00
- Indennità di richiamo = € 972.167,00 + € 83.635,00

| ONERE TRATTAMENTO ECONOMICO ESTERO PERSONALE DI RUOLO | | | | |
|---|--|---|----------------|--------------------|
| Componente del trattamento | | Indennità e accessori (lordo dipendente) | Oneri riflessi | Rimborsi |
| A | ISE | € 27.988.735 | € 2.349.344 | |
| B | Aumenti per situazione di famiglia | | | |
| | coniugi | € 874.648 | | |
| C | figli | € 2.245.971 | | |
| D | Contributo spese di trasloco | € 1.480.619 | € 358.310 | |
| E | Viaggio di trasferimento | | | € 568.950 |
| F | Viaggio di congedo | | | € 948.251 |
| G | Indennità di sistemazione | € 1.111.048 | € 117.245 | |
| H | Indennità di richiamo | € 972.167 | € 83.635 | |
| I | Maggiorazione spese abitazione | € 8.656.975 | | |
| | TOTALE | € 43.330.163 | € 2.908.534 | € 1.517.201 |
| | | | | totali |
| | totale risparmio annuo | € 3.563.834 | € 559.190 | € 568.950 |
| | | | | € 4.691.974 |

(A): Calcolo effettuato sulla base dei seguenti criteri:

- integrale per 12 mesi del contingente di 674 posti determinato per l'anno 2024/2025;
- utilizzazione dei coefficienti di sede del personale del MAECI, ridotti di una percentuale media comparabile alla riduzione media attualmente applicata;
- applicazione dei coefficienti di rischio e disagio del personale del MAECI.

(B): Applicazione della percentuale di maggiorazione prevista dal DPR 18/1967 (art. 173), prevedendo un numero di coniugi a carico in linea con il dato storico (25% del personale).

(C): Applicazione dell'aumento per figli a carico previsto dal DPR 18/1967 (art. 173), calcolato sull'TSE del primo segretario in servizio nella medesima sede, prevedendo un numero di figli a carico in linea con il dato storico (40% del personale).

(D): Applicazione all'ISE (voce A), con le maggiorazioni sub B e C, delle percentuali previste per il personale MAECI in base al DPR 18/1967 (art. 199), sulla base della distribuzione del personale scolastico sulla rete. La frequenza dei trasferimenti è assunta pari a 5 anni di permanenza media in sede (rispetto al periodo di 6 anni imposto dall'articolo 20, si considera, in maniera largamente prudenziale,

un possibile abbassamento del 20% della permanenza media all'estero per effetto dei -peraltro storicamente limitati - rientri anticipati in Italia). Gli oneri riflessi sono calcolati in base al TUIR (art. 51, comma 7): per semplicità di calcolo e secondo un'assunzione realistica, la franchigia prevista dalla norma è applicata solo sulle componenti sub G e H, il cui pagamento è, salvo casi eccezionali statisticamente trascurabili, associato a quello del contributo per spese di trasloco.

(E): Calcolo effettuato sulla base dei seguenti criteri;

- utilizzo del costo medio unitario del viaggio di trasferimento di un dipendente del MAECI (€1.279);
- assunzione della copertura integrale dei 674 posti dell'organico;
- previsione di un numero di familiari a carico sulla base del dato storico (25% dei dipendenti con coniuge a carico; 40% con figlio a carico);
- frequenza dei trasferimenti come da nota alla riga D.

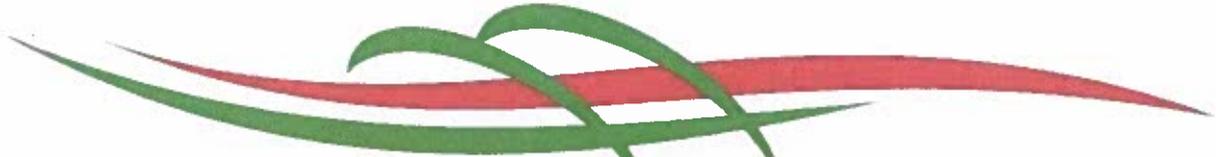
(F): Calcolo effettuato sulla base dei seguenti criteri:

- utilizzo del costo medio unitario del viaggio di trasferimento di un dipendente del MAECI (€1.279);
- assunzione della copertura integrale dei 674 posti dell'organico;
- applicazione di un numero di familiari a carico sulla base del dato storico (25% dei dipendenti con coniuge a carico; 40% con figlio a carico);
- frequenza dei viaggi di congedo secondo il DPR 18/1967 (art. 181): un viaggio ogni 18 mesi.

(G): Calcolo effettuato sulla base delle assunzioni sub A, ipotizzando una frequenza dei trasferimenti secondo il criterio di quantificazione specificato sub D. Gli oneri riflessi sono calcolati in base al TUIR (art. 51, comma 7): imponibile pari al 50% del totale, decurtato della franchigia massima pari a € 4.648,11 (si assume l'applicazione della franchigia massima a tutti i contribuenti, in quanto al calcolo dell'imponibile concorre anche il rimborso delle spese di trasporto sub D).

(H): Calcolo effettuato sulla base delle assunzioni sub A, ipotizzando una frequenza dei trasferimenti secondo il criterio di quantificazione specificato sub D. Oneri riflessi calcolati secondo i criteri illustrati sub G.

(I): Applicazione all'ISE (voce A), con le maggiorazioni sub B e C, delle percentuali previste per il personale MAECI in base al DPR 18/1967 (art. 178), sulla base della frequenza dei trasferimenti sub D e della distribuzione del personale scolastico sulla rete.



Scuola e Cultura Italiana all'Estero

Allegato 3

Oggetto: *Valorizzazione del sistema della formazione italiana nel mondo ottimizzandone i costi.*

Sinossi del documento

La presente relazione mira a evidenziare alcune criticità e potenziali soluzioni nel settore della promozione della lingua e cultura italiana all'estero, con particolare attenzione alle implicazioni economiche in un contesto di peggioramento del quadro macroeconomico nazionale. Si pone l'accento sulla necessità di mantenere un elevato standard qualitativo e quantitativo dei servizi offerti, proponendo strategie che non solo rispecchino gli obiettivi di ottimizzazione e riqualificazione della spesa pubblica, che portino dunque a un risparmio significativo per la Direzione Generale per la Diplomazia Pubblica e Culturale (DGDP), Ufficio V.

Il documento sarà strutturato in due sezioni principali:

- **Identificazione delle problematiche:**
una analisi di tre problematiche che si vogliono portare all'attenzione in questa fase, per delineare lo stato dell'arte nel quale porre in essere gli interventi.
- **Proposte di soluzione con relativi Impatti economici e qualitativi:**
Per ogni problematica individuata, verranno presentate proposte concrete.
Queste proposte mirano a:
 - ottimizzare le risorse economiche esistenti;
 - promuovere l'efficienza operativa;
 - migliorare la qualità dei servizi offerti;
 - una valutazione degli effetti che le soluzioni proposte avrebbero, in prima approssimazione, sia dal punto di vista finanziario (anche alla luce del parere espresso dalla Commissione UE sul Dpb nei giorni scorsi) sia in termini di miglioramento della promozione culturale.

In conclusione, il documento intende offrire una visione strategica e pragmatica che equilibri l'esigenza di ottimizzazione della spesa pubblica con la valorizzazione e diffusione della cultura italiana con l'intento di trasformare le problematiche in opportunità.

A- Conflitto normativo fra DLGS 64/2017 e CCNL scuola vigente

1. Contesto normativo e genesi del conflitto:

La riforma del sistema scolastico italiano, avviata con la Legge 107/2015, ha introdotto notevoli modifiche che hanno richiesto l'utilizzo dei decreti delegati per affrontare aspetti specifici dell'istruzione e formazione nazionale. Il DLGS 64/2017, in particolare, ha cercato di mettere a sistema la gestione delle scuole, dei corsi e dei lettori italiani all'estero. Questa normativa, all'epoca della sua approvazione, si basava sul DLGS 150/2009 che stabiliva la prevalenza delle disposizioni normative anche sulle materie tradizionalmente di competenza della contrattazione collettiva, come identificate dal DLGS 165/2001.

2. Sovrapposizione e contraddizioni normative:

Il successivo DLGS 64/2017 ha modificato questo quadro, riaffermando la prevalenza del CCNL sulle disposizioni normative per le materie pattizie. Di conseguenza, il CCNL scuola 2016/2018, in particolare all'articolo 1, comma 10, ha reintrodotto disposizioni precedentemente superate dal DLGS 64/2017, riportando in vigore le norme pre-riforma, specialmente in termini di selezione, durata dei mandati e gestione del personale scolastico all'estero. Questa situazione ha creato un ambiente di incertezza giuridica, con impatti diretti sul funzionamento delle istituzioni scolastiche italiane all'estero e sul personale coinvolto.

3. Conseguenze immediate e contenziosi:

L'ambiguità normativa ha portato a un significativo aumento di contenziosi legali, sia individuali sia collettivi, anche tramite organizzazioni sindacali. I diversi tribunali del lavoro hanno emesso sentenze variabili, rispecchiando l'incertezza nell'applicazione delle normative e causando ulteriori disparità di trattamento tra il personale in servizio all'estero. In particolare, il problema della durata dei mandati esteri ha portato a una situazione disomogenea, con personale che ha mandati di durata variabile (da 6 a 12 anni), spesso senza interruzioni, mentre altri sono soggetti a pause obbligatorie prima di poter partecipare a nuove selezioni, con una palese disparità di trattamento fra il personale, come evidenziato dalle sentenze che hanno dato ragione ai ricorrenti.

4. Implicazioni a lungo termine e costi associati:

L'incertezza normativa non solo ha generato una gestione disomogenea del personale scolastico all'estero, ma ha anche portato a un carico di lavoro maggiore per i tribunali. Le corti d'appello, ad esempio, hanno emesso sentenze contraddittorie su casi simili, stimolando un ulteriore aumento del numero di contenziosi. Questo scenario ha impatti significativi sul MAECI, sia in termini di risorse umane dedicate alla gestione di questi casi, sia in termini di costi della gestione del contenzioso.

6. Proposte e conclusioni:

Proposta di modifica normativa della durata del mandato: Si propone la modifica dell'art 29 c.1 del DLGS 64/2017 che modifichi la durata del mandato del personale scolastico italiano all'estero secondo quanto previsto dal regolamento delle scuole europee, in 9+3 anni, mantenendo così invariato il totale previsto nel DLGS. Questa misura sarebbe una soluzione efficace, per risolvere il contenzioso esistente e per offrire tempo all'Amministrazione per lavorare su un'armonizzazione normativa più ampia.

Di seguito una possibile proposta di modifica del testo: *L'articolo 21, comma 1, del DLGS 64/2017 viene così modificato: il periodo di servizio all'estero del personale scolastico, nella stessa classe di concorso o funzione, è fissato in 12 anni scolastici suddivisi in un periodo iniziale di 9 anni con la possibilità di optare per un ulteriore*

triennio di permanenza, si esclude dal computo l'anno della presa di servizio qualora essa avvenga oltre il 31 gennaio per l'emisfero boreale ed il 31 luglio per l'emisfero australe.

Effetti previsti:

Risparmio: L'adozione di questa norma porterebbe a un risparmio stimato di circa 4,6 milioni di euro annui, principalmente grazie alla riduzione delle spese legate alle indennità di trasloco, di prima sistemazione e di rientro del personale.

Armonizzazione della Durata dei Mandati con le Scuole Europee: Le scuole europee attualmente adottano un unico mandato, strutturato nella formula 9+3. Estendere il mandato del personale scolastico italiano all'estero alla stessa durata e struttura non solo garantirebbe una rappresentanza efficace delle sezioni italiane negli organi direttivi di tali istituzioni, cui si accede solo dopo il sesto anno di permanenza, ma assicurerebbe anche una coerenza e omogeneità nel trattamento di tutto il personale inviato oltre confine. Questo allineamento faciliterebbe l'integrazione dei docenti italiani nei progetti a lungo termine e nelle iniziative strategiche delle scuole europee e nel Sistema della Formazione Italiana nel Mondo nel suo complesso, rafforzando la loro posizione e impatto all'interno del sistema educativo internazionale.

Risoluzione del contenzioso: Questa misura sterilizzerebbe gran parte del contenzioso in corso tra l'amministrazione, il personale e i sindacati, permettendo una risoluzione pacifica delle dispute in atto.

Riportare una parte delle misure nel CCNL: L'inclusione di una parte delle misure relative alla gestione del personale scolastico all'estero nel CCNL, attraverso la sequenza contrattuale in essere all'ARAN permetterebbe poi una gestione più flessibile consentendo di attuare di volta in volta gli eventuali adattamenti opportuni: ciò consentirebbe di adattare tali misure ai cambiamenti che il sistema educativo affronta ciclicamente senza dover ricorrere a modifiche normative vere e proprie.

Possibilità della revisione del DLGS 64/2017:

Si propone di avviare una revisione del DLGS 64/2017, mirata a una "messa a punto" della normativa che regola il Sistema della Formazione Italiana nel Mondo. Questa messa a punto dovrebbe avvenire senza produrre costi aggiuntivi per lo stato, e avrebbe lo scopo di affrontare le criticità emerse nei primi anni di attuazione della legge.

Un aspetto fondamentale della revisione dovrebbe essere l'attenzione alla semplificazione amministrativa e all'integrazione dei principi di autonomia scolastica, già consolidati nella normativa italiana dalla L.59/1997 e rafforzati dalla Legge Costituzionale 3/2001 e dalla Legge 107/2015. È cruciale che la revisione del DLGS 64/2017 includa e valorizzi questi aspetti, che erano stati trascurati nella sua formulazione originaria e che semplificherebbero l'attività di controllo degli uffici, snellendo procedure ed adempimenti a favore della cooperazione costruttiva fra gli stessi.

Altro punto chiave della revisione dovrebbe essere la possibilità per le scuole italiane all'estero di accedere ai fondi europei per i progetti ERASMUS+ e ai fondi previsti dal MIM (sempre provenienti da fondi europei) per l'adeguamento tecnologico delle scuole ed i progetti per i fondi del PNRR. Fino ad oggi, le scuole italiane all'estero sono state escluse da queste importanti risorse finanziarie, una situazione che necessita di un urgente cambiamento.

Riduzione del conflitto con le OO.SS:

L'introduzione di questa norma transitoria potrebbe ridurre il conflitto con le organizzazioni sindacali e rappresentare una leva utile nelle trattative.

Continuità didattica e valore aggiunto educativo:

Un mandato più lungo garantirebbe una maggiore continuità didattica, favorendo iniziative educative a lungo termine e la formazione di rapporti pedagogici solidi, impegnando i docenti in progetti di più ampio respiro e rafforzando così la qualità dell'istruzione e la diffusione della lingua e cultura italiane all'estero.

Conclusioni:

L'estensione della durata del mandato del personale scolastico all'estero secondo il regolamento europeo offre vantaggi significativi sotto il profilo economico, legale e didattico. Questa iniziativa si configura come un investimento olistico per la promozione della lingua e cultura italiana nel mondo, nonché per la sostenibilità delle finanze pubbliche. La proposta, equilibrando le esigenze operative con quelle economiche e culturali, si offre come una soluzione pragmatica e strategica per affrontare le sfide attuali. Integrando semplificazione amministrativa, autonomia scolastica e accesso a fondi europei e nazionali, queste misure creerebbero un quadro più favorevole e funzionale per le scuole italiane all'estero, contribuendo al contempo al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità finanziaria e di eccellenza educativa.

B- Esami di Stato conclusivi del secondo ciclo d'istruzione all'estero

1. Analisi delle modalità attuali:

Attualmente, gli esami di stato conclusivi del secondo ciclo d'istruzione per le scuole italiane all'estero si svolgono in maniera simile a quelli in Italia. Questo comporta l'invio di commissari d'esame e presidenti di commissione in ciascuna sede scolastica statale e paritaria nel mondo. Tale pratica risulta disfunzionale sia dal punto di vista economico sia sotto l'aspetto didattico ed educativo, non considerando l'ampia varietà di contesti e realtà in cui operano le scuole italiane all'estero.

2. Considerazioni sul contesto didattico-educativo internazionale:

Ogni scuola italiana all'estero è immersa in un contesto didattico ed educativo specifico del Paese ospitante, con differenze significative nei curricula e negli approcci educativi. Queste realtà locali richiedono una valutazione più adatta e sensibile alle peculiarità di ciascun istituto.

3. Implicazioni economiche e di valutazione:

L'invio di personale da una sede all'altra implica costi elevati per l'amministrazione e potrebbe portare a una valutazione che non riconosce pienamente le particolarità educative degli studenti all'estero. Questa situazione potrebbe risultare in una discriminazione negativa nei confronti degli alunni delle scuole italiane all'estero.

4. Proposta di modifica:

Si propone di modificare l'attuale sistema inviando solo i Dirigenti Scolastici in qualità di presidenti di commissione, mediante modifica, di concerto con il MIM, della Circolare Ministeriale che annualmente disciplina tale aspetto. Questa pratica, già adottata in passato, consentirebbe una valutazione più equa e contestualizzata degli studenti, con una commissione interna. Tale cambiamento comporterebbe anche un notevole risparmio economico per lo stato. Una stima approssimativa indica che, considerando l'invio di una media di 4 commissari per ciascuna delle 50 sedi scolastiche, comprensivi di costi di viaggio, indennità, vitto e alloggio per circa 15 giorni, il risparmio sarebbe superiore a 1 milione di euro annui da qui in avanti. Tale modifica sarebbe molto semplice dal punto di vista normativo in quanto la struttura degli esami di stato all'estero dipende da Circolari ministeriali emanate ogni anno sulla scorta di quelle del MIM e con i dovuti aggiustamenti.

Conclusioni:

Adottando questa proposta, si potrebbe ottenere un duplice beneficio: una valutazione più accurata e contestualizzata degli studenti delle scuole italiane all'estero e un significativo risparmio economico per l'amministrazione, stimabile in circa 1mln all'anno. Questa modifica contribuirebbe a una migliore gestione delle risorse e a un riconoscimento più equo delle peculiarità educative delle scuole italiane nel mondo.

C- Valorizzazione dell'impegno del personale scolastico all'estero:

1. Situazione Attuale:

Il personale scolastico operante nelle sedi estere riceve un assegno di sede considerato come remunerazione omnicomprensiva, escludendo la possibilità di altre forme di retribuzione aggiuntiva, ad eccezione di quelle derivanti dai progetti MOF (Miglioramento dell'Offerta Formativa).

2. Limitazioni e conseguenze dell'attuale sistema:

Questa situazione ha causato un livellamento verso il basso dell'impegno del personale in attività fondamentali ma non retribuite, come la coordinazione di classe, la partecipazione a commissioni interne per lo sviluppo didattico e formativo, l'organizzazione di uscite e viaggi di istruzione, e altre iniziative simili. Attualmente, queste attività non possono essere compensate finanziariamente, se non attraverso un utilizzo non conforme dei fondi MOF, destinati primariamente alla didattica.

3. Proposta:

Si propone di modificare l'articolo 29, comma 5, del DLGS 64/2017 per consentire che il maggiore impegno richiesto da queste attività extra-didattiche possa essere ricompensato con giorni di riposo compensativo con modalità da stabilire nella Contrattazione Integrativa d'Istituto. Questi giorni di riposo sarebbero fruibili esclusivamente nei periodi di sospensione delle attività didattiche, nei quali i docenti non possono comunque essere richiamati in servizio, seguendo le stesse regole delle ferie ordinarie ma senza entrare nel computo delle stesse o di altre assenze.

Di seguito un esempio di riformulazione del comma in questione:

- *Per ciascuna ora di insegnamento eccedente l'orario obbligatorio prestata ai sensi dell'articolo 23 spetta una maggiorazione del trattamento di cui al presente articolo in misura pari a un quindicesimo dell'assegno base di cui al comma 3. In alternativa, il docente può fruire, nei periodi di sospensione dell'attività didattica, di riposi compensativi, in ragione di un giorno ogni quattro ore soprannumerarie prestate. La stessa modalità di recupero attraverso riposi compensativi potrà essere stabilita mediante contrattazione integrativa d'Istituto, con computi orari riconosciuti per lo svolgimento di attività complementari alla realizzazione dell'offerta formativa in aggiunta all'orario di servizio. I giorni di recupero compensativo maturati dovranno essere fruiti entro il termine dell'anno scolastico in corso e non potranno essere soggetti a retribuzione o cumulati.*

4. Benefici della Proposta e Impatto sul Personale:

Questa soluzione permetterebbe al personale scolastico all'estero di beneficiare di un numero maggiore di giorni di riposo al di fuori della circoscrizione consolare di riferimento, un vantaggio molto apprezzato dal personale, senza incidere sulla spesa ed ottenendo un impegno aggiuntivo del personale con l'intensificazione delle attività di valorizzazione della lingua e cultura italiana. Questa forma di valorizzazione dell'impegno aggiuntivo non comporterebbe costi aggiuntivi per l'amministrazione, ma offrirebbe un riconoscimento significativo all'operato del personale, che sarebbe comunque rimasto libero da impegni scolastici per la gran parte dei periodi di sospensione delle attività.

Conclusioni:

Implementando questa modifica, si valorizzerebbe il lavoro extra del personale scolastico all'estero, offrendo un incentivo apprezzato e ambito, senza generare costi aggiuntivi per l'amministrazione. Questo approccio si configura come una soluzione pratica e vantaggiosa per entrambe le parti, migliorando la qualità del lavoro scolastico e la soddisfazione del personale.