



Flc Cgil_Reggio Emilia

in_formazione

Notiziario della FLC CGIL di Reggio Emilia. Responsabile: Silvano Saccani. In redazione: Roberto Bussetti, Pino Oliverio, Alice Viappiani. Sede Flc Cgil: Via Roma, 53 - Reggio Emilia Tel 0522 457263 - Mail: re.flc@er.cgil.it - Stampa: Teorema, Via Orsi 3/D, Reggio Emilia

n° 17 - 16/09/2022



Il 23 settembre in piazza con Fridays For Future. SCIOPERO del comparto Istruzione e Ricerca



Venerdì 23 settembre, la scuola, l'università, la ricerca, l'afam e la formazione professionale scenderanno di nuovo in piazza per il clima, contro la guerra e la crisi sociale, in occasione dello **Sciopero Globale per il Clima #PeopleNotProfit** lanciato da Fridays For Future. Il drammatico contesto internazionale, la guerra in Ucraina, l'inflazione, i nuovi rischi di recessione, un'estate che ha reso evidente come il surriscaldamento globale devasti ambiente e condizioni sociali ed economiche: tutto questo rende sempre più urgente costruire un diverso modello di sviluppo, ecologicamente e socialmente sostenibile.

Alle minacce di nuovi conflitti mondiali, ai rischi nucleari determinati dalla guerra in corso, si somma il nuovo saccheggio ambientale sospinto dai costi energetici (dalla riapertura delle obsolete centrali a carbone alle trivellazioni marine), mentre vengono ulteriormente alimentate disuguaglianze e povertà.

La **FLC CGIL** chiama allora tutto il mondo dell'istruzione, della ricerca e della formazione a mobilitarsi con le giovani generazioni, condividendo obiettivi e aspirazioni dell'Agenda climatica per l'immediato futuro di Friday for Future (Trasporti e mobilità, Energia, Lavoro, Edilizia e povertà energetica, Acqua). Proposte che guardano al lavoro ed ai diritti universali (riduzione d'orario, job guarantee e sicurezza energetica), con indirizzi di svolta anche per scuola e università (dall'efficientamento energetico degli edifici al trasporto pubblico, cruciale per l'istruzione come abbiamo visto nella pandemia).

Più avanzano la crisi climatica, la guerra e le disuguaglianze, infatti, più diventa urgente la necessità di convergere, tenendo insieme le ragioni della pace, della svolta nelle politiche ambientali, dell'intervento su diritti e salari.



IL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Contratto "Istruzione e Ricerca" 2019-2021: ripresa la trattativa

È ripresa la trattativa per il rinnovo del Contratto della Scuola 2022-2023 tra Aran e Sindacati. Già due sono stati gli incontri che si sono svolti dopo la pausa estiva. Nel primo incontro di mercoledì 7 si è parlato del codice disciplinare del personale docente, mentre nel secondo incontro (14 settembre) si è affrontata la questione dei profili professionali del personale Ata. Non è mancata però la richiesta da parte delle OO.SS. del bisogno di fare una ricognizione puntuale di tutte le risorse disponibili per la contrattazione per incrementare le risorse destinate alle retribuzioni del personale. La chiarezza sulle disponibilità finanziarie è fondamentale per l'andamento della trattative. Inoltre è stato evidenziato l'esigenza, eventualmente anche mediante l'emanazione di un Atto di indirizzo aggiuntivo da parte del MI, che le risorse stanziati dall'ultima legge di bilancio per il comparto istruzione siano effettivamente finalizzate al rinnovo del contratto nazionale e non siano distratte per altri scopi da parte del ministero.

A PAG. 2 - IL RESOCONTO DEI DUE INCONTRI

ASCOLTATE IL LAVORO



Lunedì 19 settembre, dalle ore 15.00
Piazza della Vittoria - Reggio Emilia

LE PROPOSTE DELLA CGIL PER CAMBIARE IL PAESE

Intervento conclusivo di MAURIZIO LANDINI

PENSIONAMENTI SCUOLA 2023



DOMANDE ENTRO IL 21 OTTOBRE 2022

Presso le sedi del **Patronato INCA CGIL** troverai tutte le informazioni, la consulenza personalizzata e l'assistenza per inviare le domande di pensione.



CONTRATTO "ISTRUZIONE E RICERCA" RIPRESA LA TRATTATIVA. IL RESOCONTO

1° Incontro - Confronto sulla Responsabilità disciplinare

Nel primo incontro il Presidente dell'Agenzia, Dott. A. Naddeo, dopo che ha evidenziato come la conclusione delle trattative per il rinnovo contrattuale degli altri comparti pubblici (Funzioni Centrali, Funzioni Locali, Sanità) consente di concentrare l'attenzione sul rinnovo del comparto "Istruzione e Ricerca", ha illustrato una proposta di articolato contrattuale relativa alle **responsabilità disciplinare del personale** del comparto.

In parte si tratta di interazioni e precisazioni rispetto al precedente testo contrattuale del 2018 (ad esempio si prendono in considerazione anche le possibili inadempienze rispetto all'attività lavorativa svolta in modalità agile).

In parte si tratta di questioni nuove, come quella relativa alle sanzioni disciplinari relative al personale docente. Su questo tema ha proposto l'applicazione dell'art. 55-bis del DLgs 165/2001 che, per il settore scuola, individua nel dirigente scolastico l'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari relativi al personale docente, compresa la possibilità di comminare la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio fino a 10 giorni.

Su questo punto già nelle trattative per il rinnovo del precedente CCNL non si trovò un accordo, poiché non si riteneva la misura proposta, che affidava al dirigente scolastico il potere disciplinare sui docenti, in grado di **garantire adeguatamente la libertà di insegnamento**, che è costituzionalmente tutelata.

LE VALUTAZIONI DELLA FLC CGIL

► La questione della **libertà dell'insegnamento** è stata affrontata in maniera particolare nell'intervento di Francesco Sinopoli, segretario generale della FLC CGIL, il quale ha evidenziato come l'esercizio del potere disciplinare da parte del dirigente scolastico nei confronti del personale docente può essere rivolto unicamente alla repressione di mancanze relative agli obblighi di ufficio e non a sindacare, neppure indirettamente, l'autonomia professionale dei docenti che non può comportare l'applicazione di qualsivoglia sanzione disciplinare. Su questo anche recenti fatti di cronaca, che hanno visto perseguiti ingiustamente dei docenti nello svolgimento delle loro attività didattiche, testimoniano come la materia abbia bisogno di essere regolata introducendo strumenti e organismi a garanzia e tutela dell'esercizio della libertà di insegnamento.

► Inoltre è stato fatto notare come in tutti gli altri settori lavorativi del pubblico impiego la competenza del dirigente dell'ufficio si limita all'avvertimento mentre l'irrogazione delle sanzioni più gravi è responsabilità di un organismo superiore (l'UPD). È evidente allora **l'inopportunità che nella scuola ad irrogare le sanzioni, specie quelle più gravi, sia il dirigente scolastico**, ovvero un componente della medesima comunità di lavoro a cui appartiene il personale docente, condizione questa che non assicura quel ruolo di terzietà necessario per le decisioni da assumere, a maggior ragione in un contesto come la scuola in cui in questione è la libertà di insegnamento.

2° Incontro - Confronto sulla revisione dei Profili professionali del personale ATA

L'ARAN propone un impianto incentrato su **quattro aree professionali** (escludendo l'area As), prevedendo un meccanismo di progressione economica per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai lavoratori e un sistema di incarichi in relazione alle esigenze organizzative e di servizio delle diverse scuole. Ciò comporterebbe nei fatti il superamento dell'istituto dell'attuali posizioni economiche ritenuto uno strumento troppo "rigido" rispetto alla variabilità delle esigenze di funzionalità delle scuole a cui si potrebbe maggiormente corrispondere con il sistema degli incarichi specifici a termine.

Per i **DSGA** si propone un'indennità composta da parte fissa e variabile (salvo i progetti finanziati dall'UE, da enti o istituzioni pubbliche e private, ecc...) da definire con il CCNL, rinviando ad una successiva contrattazione integrativa nazionale con il Ministero la possibilità di integrare ulteriormente la parte variabile.

Per quanto riguarda i **titoli di accesso**, secondo l'ARAN dovranno essere aggiornati anche per individuare il livello di conoscenza e competenze necessarie per svolgere i compiti e le funzioni che sono propri delle diverse aree di inquadramento.

LE VALUTAZIONI DELLA FLC CGIL

La FLC CGIL ha dato atto delle novità contenute nel nuovo testo e poi ha esposto le questioni che, dal proprio punto di vista, dovranno essere affrontate in sede di trattativa:

► **Numero aree:** riconferma delle cinque aree professionali, anche per verificare se effettivamente l'attuale organizzazione del lavoro e i compiti sempre più complessi a cui è chiamato il personale ATA siano effettivamente riconducibili a solo quattro aree come da proposta dell'ARAN.

► **Progressioni tra aree e mobilità professionale:** dalla bozza di proposta manca ogni accenno alle progressioni da un'area inferiore a quella superiore che è, invece, ben presente in contratti di altri settori, dove si prevedono progressioni riservate al personale in servizio valorizzando il possesso dell'esperienza maturata. Questo è un punto dirimente, sia per risolvere l'annosa questione degli Assistenti amministrativi facenti funzione di DSGA, sia per rispondere ai bisogni di accresciuta professionalità di tutto il personale ATA.

► **Incarichi al personale:** andrebbe prevista una regolazione più puntuale sulle loro caratteristiche, le modalità del conferimento, sugli aspetti retributivi, ecc...

► **Le posizioni economiche:** è necessario fare una ricognizione delle risorse disponibili, del numero di posizioni oggi attivate, distinte per profili al fine di ripristinarne la fluidità del meccanismo che in passato è riuscito a valorizzare l'esperienza e la formazione del personale.

► **DSGA:** questa figura andrebbe valorizzata e declinata come un'alta qualifica specifica della scuola alle cui elevate responsabilità vanno riconosciuti i necessari incrementi retributivi. La proposta dell'ARAN di prevedere un livello di contrattazione integrativa nazionale per l'indennità di funzione parte variabile può rappresentare una base di partenza su cui discutere ulteriormente utile anche a collocare questo compenso fuori dai fondi PMOF.

► **La formazione e il reclutamento:** il tema della formazione in ingresso deve avere uno spazio nel contratto. C'è una grande esigenza di formazione che il contratto deve intercettare e di cui le scuole e il personale hanno un gran bisogno. Sul reclutamento, i titoli di studio per l'accesso ai profili non solo hanno necessità di essere aggiornati in coerenza con gli attuali ordinamenti (alcune qualifiche non esistono più) ma da soli non sono più sufficienti. Va valutato, non tanto come innalzarli, ma come abbinarli alla certificazione di determinate competenze (es. informatiche) in relazione ad un lavoro nelle scuole che è diventato sempre più complesso.

► Inoltre, c'è da regolare contrattualmente la **prestazione lavorativa degli Assistenti tecnici** nel primo ciclo d'istruzione che l'attuale CCNL non prevede, trattandosi di una figura nuova istituita durante l'emergenza pandemica.

La FLC CGIL si è riservata di inviare per iscritto le proprie osservazioni e proposte circa i temi affrontati.



CONCORSI ORDINARI VINCITORI & IDONEI

Le graduatorie dei concorsi devono essere usate fino a quando non ci saranno nuovi concorsi da cui attingere. **Accelerare l'avvio dei corsi abilitanti** e del nuovo sistema di reclutamento.

I concorsi ordinari della scuola primaria e dell'infanzia e della secondaria sono stati banditi nel 2020:

- il DD 498 del 21 aprile 2020, ha avviato il concorso per la primaria e dell'infanzia, per 12.863 posti;
- il DD 499 del 21 aprile 2020 ha avviato quello della secondaria, inizialmente per 25.000 posti, poi con il Decreto dipartimentale 649 del 3 giugno 2020 i posti sono stati incrementati fino a 33.000.

In entrambi i concorsi le prove scritte sono state modificate con l'introduzione dei quiz per effetto del Decreto Legge 73 del 25 maggio 2021.



► Inserimento degli idonei in graduatoria

Entrambe le procedure concorsuali prevedevano originariamente che fossero inseriti in graduatoria solo i vincitori.

Come FLC CGIL abbiamo sin da subito, e per entrambi i concorsi, sostenuto dinanzi alle forze politiche che siedono in Parlamento l'opportunità di un inserimento degli idonei nelle graduatorie di merito.

Nel caso del concorso della scuola primaria e dell'infanzia questa misura è stata accolta con il Decreto Legge 21 del 21 marzo 2022, all'art. 36 c. 2-ter.

Nel caso del concorso della secondaria è stato il il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022, all'art. 47 c. 11, che ha previsto l'integrazione delle graduatorie con gli idonei non vincitori.

► La validità delle graduatorie dei concorsi ordinari

Ad oggi non si prevede una scadenza specifica, se non quella dettata da future graduatorie concorsuali che potrebbero soppiantare quelle vigenti. Infatti, mentre rimane comunque sempre garantito il diritto dei vincitori all'immissione in ruolo, per gli idonei la decadenza della graduatoria, implica la perdita della possibilità di essere assunti.

► Tempi dei futuri concorsi, cosa prevede la normativa

Il Decreto Legge 73/2021, all'art. 59 c. 10, prevede che i concorsi ordinari siano banditi con cadenza annuale.

Caratteristiche dei futuri concorsi: le modifiche alle norme in materia di reclutamento introdotte dal Decreto Legge 36/2022 pre-

vedono che non ci saranno più prove scritte con quiz a risposta multipla, e i futuri concorsi saranno articolati in: "eventuale" prova preselettiva, prova scritta con quesiti a risposta aperta e prova orale. Questo ci fa capire che i quiz, introdotti per velocizzare le procedure, hanno dimostrato enormi limiti come strumento di selezione concorsuale e pertanto si ritornerà a prove scritte con quesiti a risposta aperta, meno veloci da correggere, ma meno "a rischio di errori" per l'amministrazione.

► L'avvio della riforma del reclutamento

I decreti attuativi previsti dal Decreto Legge 36 del 30 aprile 2022, che dovrebbero dare l'avvio ai percorsi abilitanti di formazione in ingresso non sono ancora stati pubblicati. I DPCM che avrebbero dovuto definire le caratteristiche dei corsi abilitanti avrebbero dovuto essere emanati entro luglio, ma è chiaro che con le elezioni imminenti il quadro è tutt'altro che stabile. Sta di fatto che a oggi le uniche graduatorie a cui attingere per le immissioni in ruolo del prossimo anno scolastico 2023/24 sono tutte quelle attualmente vigenti, comprese ovviamente anche quelle dei concorsi ordinari e straordinari.

In questo contesto appare difficile immaginare che nuovi concorsi possano essere avviati e concludersi entro luglio 2023.

► Prossimi concorsi ordinari

Rimane il tema della opportunità, nei prossimi anni, di bandire i concorsi ordinari anche laddove, dopo il 2023, vi siano ancora idonei da assumere: è una questione che va affrontata con equilibrio, perché bisogna coniugare le aspettative dei nuovi laureati,

con quelle di chi ha superato un concorso selettivo, quale è stato appunto quello ordinario, e si aspetta una chance di assunzione.

Per questo, come FLC CGIL, riteniamo che in questo contesto la previsione di concorsi banditi con cadenza annuale sia davvero una chimera. Le risorse stanziare per le procedure di reclutamento sono largamente inadeguate; le commissioni sono spesso soggette a dimissioni dei membri che ne fanno parte, che lasciano l'incarico a causa della sproporzione tra l'impegno richiesto e la remunerazione offerta; i tempi di svolgimento e conclusione dei concorsi superano di norma ampiamente l'anno solare o scolastico.

È quindi giusto immaginare, oltre che funzionale ed efficace sul piano del reclutamento, che nel prossimo anno scolastico si assuma dalle graduatorie attuali e che i prossimi concorsi vengano banditi solo dove non c'è capienza delle graduatorie attualmente vigenti.

► Corsi abilitanti di formazione in ingresso

Quello che dal nostro punto di vista il Ministero dovrebbe invece accelerare è l'iter di definizione dei decreti attuativi necessari a far partire i corsi abilitanti di formazione in ingresso, che sono attesi da una platea ampia di precari, di docenti di ruolo su altro grado o classe di concorso, e dagli stessi specializzati nel sostegno privi di abilitazione.

Guardando al futuro della scuola secondaria la formazione in ingresso con percorsi abilitanti strutturati e banditi con regolarità costituisce uno strumento fondamentale per assicurare competenze didattiche e metodologiche indispensabili nella professione docente per una didattica efficace.

Inclusione scolastica e nuovo modello di PEI

La Sentenza n. 3196/22 da parte del Consiglio di Stato ripristina l'efficacia del Decreto Interministeriale n.182 del 29 dicembre 2020 con le annessi Linee guida e i nuovi modelli PEI, ribaltando la precedente sentenza del TAR del Lazio che annullava l'in-tro pacchetto normativo.

Con l'avvio dell'anno scolastico 2022/2023, dopo due sentenze contraddittorie che agiscono sull'intero impianto senza entrare nel merito delle specifiche criticità del provvedimento, molti docenti appartenenti a tutti gli ordini di scuola si troveranno quindi alle prese con dubbi persistenti a proposito della compilazione del "nuovo" PEI, caratterizzato dalla prospettiva bio-psico-sociale sulla base dell'ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute emanato dall'OMS) che mette in relazione le condizioni di salute della persona con i fattori ambientali e di contesto generale.

Le tempistiche dettate dalla normativa e che dovranno essere rispettate dai GLO sono le seguenti:

- entro il 31 ottobre: approvazione del PEI. Si tratta di una scadenza non perentoria, rispetto alla quale è possibile derogare in presenza di particolari situazioni;
- incontro intermedio di verifica;
- entro giugno: verifica finale del PEI e redazione del PEI provvisorio per gli alunni che entrano nella scuola per la prima volta o che vengono certificati durante l'anno in corso e che quindi non hanno ancora un PEI specifico.

La FLC CGIL, che ha evidenziato, fin dalla pubblicazione, tanto le contraddizioni quanto gli elementi di forza del Decreto e delle Linee Guida, ritiene necessario da parte del Ministero dell'Istruzione un nuovo intervento teso a dare risposte ai punti più controversi rilevati dalla comunità educante.

In particolare i temi dell'**esonero** e della **riduzione dell'orario scolastico** per gli alunni con disabilità, la **questione dell'assegnazione di risorse professionali** in base a un range predeterminato di ore assegnabili, il principio di **"debito di funzionamento"** rappresentano aspetti dirimenti rispetto ai reali bisogni di una scuola autenticamente inclusiva e richiedono un ripensamento della norma in questione.

Risulta inoltre chiaro a questo punto che, per dare omogeneità alla documentazione in base alla quale i diversi soggetti progettano e attuano, secondo le rispettive competenze, interventi di inclusione, guardando alla persona con disabilità nella sua globalità in relazione ai diversi contesti di vita, occorre dare urgentemente attuazione al D.Lgs. 66/2017 dove si prevede che, nella fase di accertamento da parte dell'unità di valutazione multidisciplinare dell'ASL, anche il **"Profilo di funzionamento"** venga predisposto secondo i criteri del modello bio-psico-sociale alla base della classificazione ICF, essendo tale documento propedeutico sia per il PEI che per il Progetto Individuale.

Nelle more della pubblicazione delle Linee Guida da parte del Ministero della Salute, quindi in assenza del Profilo di Funzionamento, il Ministero dell'Istruzione dà indicazione ai GLO di far riferimento alla documentazione attualmente in vigore costituita dalla Diagnosi Funzionale e dal Profilo Dinamico Funzionale, chiedendo ancora una volta alle scuole di sopperire con i propri mezzi a carenze imputabili ad altri settori.

La FLC CGIL ribadisce la necessità di affrontare nel loro complesso e nella loro complessità le problematiche relative all'inclusione scolastica degli alunni con disabilità, coinvolgendo tutte le parti in causa e si impegna a rinnovare al prossimo esecutivo la richiesta di ampliamento dell'Osservatorio permanente ai soggetti che attualmente ne sono esclusi, a partire dalle Organizzazioni Sindacali di categoria.

CORSO DI FORMAZIONE PERSONALE ATA

Proteo Fare Sapere in collaborazione con **FLC CGIL di Reggio Emilia** organizza un Corso di Formazione in orario di servizio per il personale ATA neo-immesso in ruolo, rivolto sia agli iscritti che ai non iscritti.

Personale ATA e assunzione a tempo indeterminato: ADEMPIMENTI, DIRITTI E DOVERI



CALENDARIO INCONTRI

Mercoledì 21 settembre 2022

Periodo di prova, dichiarazione dei servizi e ricostruzione di carriera. Ricongiunzione e riscatto contributi, altri aspetti previdenziali. La busta paga, scatti e posizioni economiche.

La previdenza completare: il fondo Espero.
Relatori: **Silvia Sguazzini** (INCA Reggio Emilia)
Pino Oliverio (FLC CGIL di Reggio Emilia)

Mercoledì 28 settembre 2022

I Doveri: profilo professionale e mansioni, orario di servizio, codice disciplinare. Il caso particolare: Funzioni Miste.
I Diritti: ferie, permessi, assenze e aspettative;
prima e seconda posizione economica ed incarichi aggiuntivi,
Contratto Integrativo di Istituzione Scolastica.

Relatori: **Roberto Bussetti**
Pino Oliverio (FLC CGIL di Reggio Emilia)

SEDE E ORARIO

Le lezioni si terranno presso la **Sala F. Santi** della **Camera del Lavoro di Reggio Emilia** - Via Roma, 53
Dalle ore 15.00 alle ore 18.00

ISCRIZIONE E NOTE ORGANIZZATIVE

Per effettuare l'iscrizione è NECESSARIO compilare il modulo **entro 19 settembre 2022** che si trova al seguente link:

<https://forms.gle/iP5gXaWr4c9A3B4h8>

Costo: il corso è gratuito

Segreteria Organizzativa: Flc Cgil Reggio Emilia
Direttore del Corso: Silvano Saccani

Il percorso formativo si configura come attività di formazione. Sarà rilasciato attestato di partecipazione da parte di PROTEO FARE SAPERE EMILIA ROMAGNA sezione periferica di REGGIO EMILIA. L'attestato è valido per le posizioni economiche di cui all'art.50, CCNL/2007.

PER PARTECIPARE AL CORSO IN CONCOMITANZA DI IMPEGNI DI SERVIZIO

Il corso, essendo organizzato da un soggetto qualificato per l'aggiornamento (dm 08. 06. 2005), è automaticamente autorizzato ai sensi dell'art.67 CCNL/2007 del comparto scuola. Pertanto il personale può parteciparvi, **previa autorizzazione del Dirigente scolastico, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio**, utilizzando i permessi per la formazione e l'aggiornamento disciplinati dagli art. 63 e successivi del CCNL/2007. Se la partecipazione avviene al di fuori dell'orario di lavoro si ha diritto al recupero di queste ore.

COMUNICATO STAMPA



FLC CGIL
EMILIA ROMAGNA
federazione lavoratori
della conoscenza

INVESTIRE SULLA SCUOLA SIGNIFICA DARE VALORE AL FUTURO DI RAGAZZI E RAGAZZE

Siamo all'apertura del nuovo anno scolastico e la scuola ricomincia dai soliti problemi ormai noti da tempo. Come se non fosse successo nulla, in un clima di apparente normalità, si mette fine all'emergenza sanitaria e con essa tutti gli interventi straordinari collegati.

Dalla emergenza sanitaria si doveva trarre insegnamento e investire sulla qualità della scuola, sul suo valore di presidio democratico, sugli organici e scommettere sul futuro dei nostri ragazzi e quindi del Paese.

Invece, ci troviamo ad affrontare vecchi problemi e, ancora una volta, la scuola inizia con aule sovraffollate (ancora troppe le classi sul territorio della regione che hanno un numero di alunni tra i 27 e i 31, soprattutto nella scuola secondaria), con personale scolastico insufficiente e con un alto numero di lavoratori precari.

Questo era il tempo per restituire ad alunni, docenti e personale scolastico ruolo sociale e dignità professionale ma, purtroppo, le politiche inadeguate sull'istruzione e i mancati investimenti (per esempio la mancata conferma dell'organico cosiddetto Covid) stanno riportandoci indietro ad una situazione pre pandemia. A partire dal mancato rinnovo del contratto di lavoro, unico tra i contratti pubblici a non essere stato rinnovato dopo tre anni dalla scadenza.

Tra le priorità c'è la necessità di intervenire sulla dispersione scolastica e il recupero dei divari territoriali, sulla corretta programmazione del reclutamento con particolare attenzione alla disabilità e alle materie scientifiche, sul tempo scuola prolungato, su organici docenti e ATA adeguati, sulla restituzione di spazi idonei e sicuri.

I numeri della scuola dell'Emilia Romagna mostrano la realtà: 540.494 gli studenti iscritti all'anno scolastico 2022/2023, solo 4800 in meno rispetto allo scorso anno senza tener conto dell'arrivo degli alunni ucraini di cui nessuno parla ma che sono nelle nostre scuole.

20.588 sono gli alunni con disabilità, in aumento rispetto allo scorso anno.

Complessivamente gli alunni calano dello 0,88% rispetto all'anno 2021/22, un dato quasi insignificante.

Calano complessivamente le classi per effetto della mancanza del necessario organico e arrivano segnalazioni frequenti di smembramento di queste ultime, già attivate negli anni passati, con la conseguenza di un aumento di alunni per classe e la perdita di continuità didattica.

I posti autorizzati per i ruoli del personale docente sono 7.717, ma di questi sono stati realmente coperti, dalle nostre stime, solo il 40%.

Ciò accade perché i concorsi banditi negli ultimi anni non sono stati sufficienti a colmare la necessità di personale.

Ne è un esempio la procedura dei concorsi STEM ancora in corso, le graduatorie esaurite nonostante il recente rinnovo delle stesse e in generale, il ricorso frequente alle supplenze.

Il precariato è quindi un elemento strutturale ed endemico al sistema scolastico e in Emilia Romagna ha raggiunto un livello insostenibile che si alimenta di anno in anno e genera instabilità e disagio.

Per quanto riguarda il sostegno la situazione è severa: mancano i docenti con il titolo di specializzazione e da tempo sosteniamo l'esigenza di aumentare i posti all'interno dei percorsi universitari. Quindi, siamo di fronte ad una emergenza che tale non dovrebbe essere perché trattasi di un'esigenza consolidata nel tempo e quindi conosciuta.

Sul reclutamento del personale si sommano errori su errori con difficoltà di programmazione e con elementi peggiorativi connessi alle nuove disposizioni di legge sulla formazione e il reclutamento.

Anche sul versante del personale ATA la carenza di organici fa i conti con norme "antiche" e inadeguate a rispondere alle complessità (sicurezza, sorveglianza, accoglienza, supporto agli alunni disabili...). Tutto è superato dai tempi e dalla complessità dell'ambiente di lavoro, tanto che l'USR dell'Emilia Romagna ha dovuto autorizzare oltre 2000 posti in organico di fatto, che però sono ancora insufficienti.

La scuola meritava più attenzione e scelte coraggiose, a partire dal rinnovo, dignitoso, del contratto. Serviva passare dagli annunci ai fatti, quelli veri come la riduzione del numero degli alunni per classe, la stabilizzazione del personale, evitare ogni forzatura sull'autonomia differenziata, tema sensibile per l'unità del paese ed investire almeno 1% del PIL. Questa era ed è la vera operazione da fare. Il momento era ora. La scuola, come sempre, saprà fare la propria parte. Buon anno scolastico alle studentesse e agli studenti e al personale tutto.

14 Settembre 2022

FLC CGIL Emilia Romagna

ELEZIONI 25 SETTEMBRE 2022

Utilizzo delle scuole e obblighi del personale

Domenica 25 settembre si svolgeranno le votazioni politiche per il rinnovo della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. L'apertura dei seggi è prevista nella sola giornata di domenica 25 settembre 2022 dalle ore 07:00 alle ore 23:00. In queste occasioni verranno utilizzate in prevalenza le scuole pubbliche, con le note ripercussioni sullo svolgimento delle attività didattiche. Sono sempre i sindaci dei diversi comuni che, assumendo poteri prefettizi, definiscono con propria ordinanza l'individuazione degli edifici scolastici per l'insediamento dei vari seggi. Ovvio che le ricadute organizzative sulla scuola e, quindi, sugli obblighi del personale dipendono caso per caso dal tipo di provvedimento emanato dal sindaco stesso. Proviamo ad esaminare le fattispecie più diffuse.

Chiusura totale della scuola

Nel caso in cui tutta la scuola (con unica sede) venga chiusa per la consultazione elettorale, tutte le attività di quella scuola sono sospese, gli alunni rimangono a casa e nessun lavoratore, sia esso dirigente scolastico, DSGA, docente o ATA, è tenuto a prestare servizio, né a recuperare le ore non svolte. Se la consegna della scuola avviene al termine della sessione antimeridiana, quindi si effettua la chiusura dell'edificio a partire dal pomeriggio, non hanno obblighi di servizio i lavoratori (docenti e ATA) impegnati in quella fascia oraria, né sono tenuti ad anticipare o restituire la mancata prestazione. Qualora subentrino "esigenze di funzionamento", ad esempio in sostituzione di personale assente alla mattina, il dirigente disporrà i provvedimenti secondo quanto previsto nel contratto integrativo di istituto.

Chiusura della scuola con presidenza e segreteria ma non di altri plessi, succursali o sezioni staccate

Nella sede centrale gli alunni rimangono a casa e i docenti e gli ATA non potranno prestare servizio. Gli alunni delle altre sedi, invece, svolgono normale attività didattica. Anche in questo caso il dirigente, sempre con criteri definiti in contrattazione, dovrà far fronte alle possibili esigenze delle succursali/sezioni aperte (ad esempio per il funzionamento provvisorio della segreteria in altra sede).

Chiusura di una scuola, plesso o sede ubicata in comune diverso, con mantenimento dell'apertura della sede centrale in altro comune.

In questo caso sono sospese tutte le attività della sola scuola/plesso, ma non quelle della sede centrale. Il personale docente e ATA in servizio nella sede che rimane chiusa non è obbligato ad adempiere a prestazioni lavorative nella sede centrale (tenendo conto che l'assegnazione di docenti e ATA ad una sede della scuola in comune diverso ha durata annuale), salvo non vi siano "effettive e straordinarie esigenze di funzionamento". Tale utilizzo deve essere in ogni caso regolato nel contratto integrativo di istituto e solo per lo stretto necessario.

Chiusura di un singolo plesso o succursale di una scuola con più sedi nello stesso comune, ma non della sede centrale

Sono sospese tutte le attività degli alunni di quel singolo plesso o succursale, ma non quelle delle altre sedi della scuola. Anche in questo caso il personale docente e ATA non è tenuto, nei giorni lavorativi di chiusura, a prestare servizio nelle altre sedi salvo non vi siano "effettive esigenze di funzionamento" (es. sostituzioni di assenti). L'utilizzo del personale non può essere deciso in via esclusiva dal dirigente scolastico, ma regolato nel contratto integrativo di istituto per lo stretto necessario.

Chiusura di una parte dell'edificio scolastico, ovvero sospensione delle lezioni/attività didattiche, ma senza la chiusura della presidenza e segreteria

Si verificano situazioni in cui non viene utilizzato l'intero edificio scolastico per l'allestimento dei seggi, ma solo alcune aule e parte dei corridoi. In questo caso gli alunni rimangono a casa e i docenti non hanno obblighi di insegnamento; rimane l'obbligo di partecipare alle attività funzionali e collegiali, nonché a quelle aggiuntive, se già programmate nel piano annuale delle attività, secondo l'orario definito e se compatibili con la disponibilità dei locali.

Con l'apertura della presidenza e della segreteria il personale ATA resta in servizio per le esigenze di funzionamento. L'utilizzo del personale, non può essere stabilito in via unilaterale ma sempre regolato nel contratto integrativo di istituto.

Può verificarsi un ulteriore caso, ricorrente soprattutto negli Istituti Comprensivi: la chiusura di un piano o ala dell'edificio, coincidente con la locazione delle aule di un solo grado di istruzione (esempio la primaria). Le lezioni si svolgeranno per gli alunni che si trovano nel settore non-interessato (la secondaria di primo grado, per continuare l'esempio) con i docenti in regolare servizio, secondo l'orario programmato. Il personale ATA presta attività lavorativa per le dovute esigenze di funzionamento.

Servizi di supporto al funzionamento dei seggi

La responsabilità per il funzionamento dei seggi, ivi compresa la pulizia e la predisposizione dei locali, degli allestimenti e di quanto necessario, è dell'Amministrazione comunale che provvede con i propri addetti.

È inoltre possibile stabilire un accordo col Comune, che si farà carico degli adeguati e corrispondenti compensi, per utilizzare su base volontaria il personale ATA della scuola al fine di garantire alcuni compiti precisi, tipo quelli inerenti le funzioni connesse agli impianti/sistemi elettrici e di sicurezza dell'istituto.

In questo caso, al pari di chi è impegnato direttamente al seggio, questo personale ha diritto al recupero immediato del riposo

festivo (domenica, ed anche del sabato se giorno libero).



CHIARIMENTO SU PERMESSI E/O FERIE

Si precisa infine che, nelle diverse fattispecie sopra descritte, qualora il docente o ATA non possa prestare la propria attività nella sede di lavoro perché inaccessibile, così come disposto dagli organi competenti, si determina un'assenza pienamente legittima, non riconducibile ad alcuna tipologia di previsione contrattuale.

Tali assenze non vanno giustificate, non sono oggetto di decurtazione economica o di recupero, tantomeno imposte come ferie o considerate permessi retribuiti.

Elezioni 25 Settembre 2022

DIRITTI DEI LAVORATORI IMPEGNATI NELLE OPERAZIONI ELETTORALI



Al lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e determinato chiamato a svolgere funzioni presso i seggi elettorali per le elezioni è riconosciuto il diritto di assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio. **L'assenza è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti.**

Il beneficio spetta ai componenti del seggio elettorale (**presidente, scrutatore, segretario**) e ai **rappresentanti di lista**. Essendo l'attività prestata presso i seggi equiparata ad attività lavorativa, **non è consentito richiedere prestazioni lavorative** nei giorni coincidenti con le operazioni elettorali, anche se eventuali obblighi di servizio fossero collocati in orario diverso da quello di impegno ai seggi.

I componenti del seggio elettorale o rappresentanti di lista o comunque impegnati in operazioni connesse, hanno diritto inoltre a recuperare le giornate non lavorative di impegno ai seggi con giorni di recupero da concordare con il datore di lavoro, in rapporto anche alle esigenze di servizio.

RIPOSI COMPENSATIVI

Per quanto riguarda i **riposi compensativi** si ricorda l'orientamento della Corte Costituzionale secondo cui il lavoratore ha diritto al recupero delle giornate festive (la domenica) o non lavorative (il sabato, nel caso di settimana corta e cioè di intero orario settimanale prestato dal lunedì al venerdì) destinate alle operazioni elettorali, nel "periodo immediatamente successivo ad esse". In altri termini, i lavoratori interessati avranno diritto ad assentarsi dal lavoro, retribuiti, nei due giorni successivi alle operazioni elettorali (se il sabato è non lavorativo) o nel giorno successivo (se il sabato è lavorativo), salvo diverso accordo con il datore di lavoro, in forza della "voluta parificazione legislativa tra attività al seggio e prestazione lavorativa, rispetto al quale la garanzia del riposo è precetto costituzionale" (Corte Costituzionale n. 452 del 1991).

Nei casi in cui le **operazioni di scrutinio si protrassero oltre la mezzanotte del lunedì**, si dovrà considerare il martedì come giorno dedicato alle operazioni elettorali e pertanto le giornate di diritto al riposo dovrebbero essere il mercoledì ed eventualmente il giovedì.

Comunque, in caso di **mancato godimento dei riposi compensativi** non potrà essere negato ai lavoratori occupati nei seggi il pagamento delle quote di retribuzione dovute (Legge n. 69/1992). Qualora l'amministrazione/il datore di lavoro si dovesse rifiutare di concedere l'immediata fruizione delle giornate di cui sopra per particolari esigenze di servizio, è opportuno non assentarsi, ma rivendicarne il godimento (ovvero il pagamento) successivamente.

Elezioni 25 Settembre 2022

PERMESSI E AGEVOLAZIONI PER ESERCITARE IL DIRITTO DI VOTO

● ASSENZA DAL LAVORO DEI DIPENDENTI CHE VOTANO IN COMUNI DIVERSI DA QUELLI OVE PRESTANO SERVIZIO

Non è previsto alcun permesso specifico per recarsi a votare, fatto salvo quanto indicato nel paragrafo successivo.

È legittimo il diritto del lavoratore di chiedere permessi non retribuiti o ferie per raggiungere il proprio comune di residenza con i mezzi di trasporto ordinari (treno, aereo, nave).



Solo il personale con rapporto a tempo indeterminato dei comparti pubblici può fruire, a tale scopo, dei permessi retribuiti previsti contrattualmente, se non ancora utilizzati.

● PERMESSI RETRIBUITI AI DIPENDENTI PUBBLICI PER ESERCITARE IL DIRITTO DI VOTO

La materia è disciplinata dalla circolare della ragioneria generale dello Stato Igop n. 23 del 10.3.1992. La concessione del permesso retribuito per recarsi a votare in comune diverso da quello della sede di servizio, ai sensi dell'art. 118 del DPR 30.3.1957, n. 361, è previsto solo nell'ipotesi in cui il lavoratore risulti trasferito di sede nell'approssimarsi delle elezioni il quale, anche se abbia provveduto nel prescritto termine di 20 giorni a chiedere il trasferimento di residenza, non abbia ottenuto in tempo l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio.

Qualora ricorra la predetta circostanza, al lavoratore va riconosciuto il permesso retribuito per l'esercizio del diritto di voto entro i limiti di tempo stabiliti dal Ministero del Tesoro con Decreto 5.3.1992 sotto indicati, comprensivi del tempo occorrente per il viaggio di andata e ritorno:

- un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- due giorni per le distanze oltre i 700 chilometri o per spostamenti da e per le isole.

● AGEVOLAZIONI PREVISTE SULLE SPESE DI VIAGGIO SOSTENUTE, A FRONTE DELLA PRESENTAZIONE DELLA TESSERA ELETTORALE

Sono previste tariffe agevolate su treni, navi e aerei, per gli elettori residenti in Italia e all'estero che si recheranno a votare nel proprio comune di iscrizione elettorale. Sul sito del Ministero degli Interni <https://www.interno.gov.it/it/speciali/elezioni-politiche-2022> in occasione della consultazione elettorale, sono pubblicate le norme al momento in vigore, oltre a tutte le informazioni utili e le FAQ.

Si ricorda che il diritto di voto è previsto all'art. 48 della Costituzione come dovere civico ed, in quanto tale, tutelato e garantito dalle disposizioni generali dell'ordinamento in materia di esercizio dei diritti politici, per cui sarebbero illegittimi eventuali comportamenti miranti ad ostacolarlo. Per maggiori dettagli su enti e le società che gestiscono i servizi di trasporto e tariffe, termini e modalità per l'acquisto dei titoli di viaggio nell'apposita pagina del Ministero degli Interni.



FLC CGIL
Reggio Emilia
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Via Roma, 53 - tel. 0522 457263
re.flc@er.cgil.it
flc.cgil.re@pec.leonet.it

i FUNZIONARI

ROBERTO BUSSETTI
tel. 0522 457276 cell. 335 7458160
roberto.bussetti@er.cgil.it

CARLO PIANO
tel. 0522 457264 cell. 348 6331992
carlo.piano@er.cgil.it

PINO OLIVERIO
tel. 0522 457330 cell. 335 5771131
pino.oliverio@er.cgil.it

TATIANA GIUFFREDI
tel. 0522 427264
silvano.saccani@er.cgil.it

ALICE VIAPPANI
tel. 0522 457254 cell. 348 2338159
alice.viappiani@er.cgil.it

DANIELE FERSURELLA
tel. 0522 457276
daniele.fersurella@er.cgil.it

i RECAPITI

REGGIO EMILIA

Via Roma, 53 - tel. 0522 457263

	mattina	pomeriggio
Lunedì	chiuso	14.30 - 18.00
Martedì	9.00 - 12.30	chiuso
Mercoledì	chiuso	14.30 - 18.00
Giovedì	chiuso	14.30 - 18.00
Venerdì	9.00 - 12.30	14.30 - 18.00
Sabato	chiuso	

CASTELNUOVO MONTI

(Mara Zampolini)
Via Monzani, 1 - tel. 0522 457650
lunedì dalle 15.00 alle 18.00

CORREGGIO

(Roberto Bussetti)
Piazzale Finzi, 2 - tel. 0522 457750
giovedì dalle 15.00 alle 18.00

GUASTALLA

(Silvano Saccani)
Via Dalla Chiesa, 1 - tel. 0522 457700
lunedì dalle 15.00 alle 18.00

SCANDIANO

(Alice Viappiani)
Via De Gasperi 14 - tel. 0522 457800
Tutti i giovedì dalle 15.00 alle 18.00

Per un miglior servizio, consigliamo di concordare telefonicamente o via mail l'appuntamento. Ricordiamo che la consulenza è per gli iscritti al sindacato e per chi si vuole iscrivere.

LUNEDÌ

19

REGGIO EMILIA
SETTEMBRE 2022

PIAZZA DELLA VITTORIA/ORE 15:00



ASCOLTATE IL LAVORO

CGIL #LeAssembleeGenerali
LE PROPOSTE DELLA CGIL
PER CAMBIARE IL PAESE

INTRODUCE
Cristian Sesena
Segretario Generale CGIL RE
INTERVENTI DI
Delegate/i e Attiviste/i

CONCLUSIONI
MAURIZIO LANDINI
Segretario Generale Cgil

cgilreggioemilia.it



Il patronato della Cgil per le domande di pensione

Scegli il patronato INCA CGIL

INCA CGIL da sempre soddisfa i tuoi bisogni sociali ed è un punto di riferimento per la tutela dei tuoi interessi, in particolare per le questioni previdenziali e assistenziali.

La sede principale dell'INCA-CGIL di REGGIO EMILIA è presso la Camera del Lavoro Territoriale (CGIL) in Via Roma, 53 (tel. 0522 457248
mail: reggioemilia@inca.it).

Comunque una sede INCA la trovi presso tutte le Camere del Lavoro (CGIL) di zona.

Orari e giorni di apertura sede principale INCA - CGIL di Reggio Emilia

Lunedì	dalle ore 08.30 alle ore 13.00 *dalle ore 13.30 alle ore 16.30
Martedì	dalle ore 08.30 alle ore 13.00 *dalle ore 13.30 alle ore 16.30
Mercoledì	dalle ore 08.30 alle ore 13.00
Giovedì	dalle ore 08.30 alle ore 12.30 dalle ore 14.30 alle ore 18.30
Venerdì	dalle ore 08.30 alle ore 13.00 *dalle ore 13.30 alle ore 16.30
Sabato	dalle ore 08.30 alle ore 12.00

*solo su appuntamento