



Una corretta informazione per superare dubbi e paure, dare un'ulteriore spinta alla campagna vaccinale e sensibilizzare chi lavora. Dopo aver chiesto al governo di introdurre l'obbligo e di assumersi così la responsabilità politica che su questa materia gli viene assegnata dalla Costituzione, la Cgil scende in campo: tutte le strutture, dalle camere del lavoro alle categorie nazionali, si mobilitano perché il messaggio arrivi nei luoghi di lavoro: "Vacciniamoci. Per noi stessi, per gli altri".

Il vaccino è uno strumento che salva se stessi e gli altri; è una responsabilità sociale e collettiva; è un diritto che deve essere garantito ai cittadini e alle cittadine del mondo. Un richiamo questo che rimanda anche all'impegno che il sindacato ha assunto da tempo sostenendo l'iniziativa dei cittadini europei "Right2Cure. Nessun profitto sulla pandemia" che ormai da mesi propone di rendere i vaccini e le cure anti-pandemiche un bene pubblico globale, accessibile gratuitamente a tutti e a tutte.

La campagna informativa della Cgil si articolerà in una serie di assemblee nei luoghi di lavoro e proprio alla sicurezza sul lavoro guarda perché, oltre a una legge che introduca l'obbligo vaccinale, per sconfiggere la pandemia serve che i protocolli covid vengano pienamente applicati e rafforzati, che tutte le misure di prevenzione come l'utilizzo delle mascherine, il mantenimento delle distanze e corrette procedure di sanificazione restino attive. In più è necessario potenziare tracciamento, contenimento e sorveglianza sanitaria con tamponi gratuiti se obbligatori.

Finora più di 40 milioni di italiani hanno completato il ciclo vaccinale, oltre il 75% della popolazione over 12, adesso occorre però fare uno sforzo ulteriore perché le varianti del coronavirus incalzano e la necessità di proteggere noi stessi e gli altri è inderogabile.



Organico Covid

ASSEGNATE LE RISORSE

Ma gli incarichi sono solo sino al 30 dicembre 2021

È un grave errore non dare continuità a questi incarichi e limitarli al 30 dicembre 2021 come se al termine dell'emergenza sanitaria fossero risolte anche le conseguenze educative e formative che l'evoluzione della lunga pandemia ha generato nel settore della scuola. **È necessaria** l'integrazione numerica del personale per affrontare, con una diversa organizzazione, tutte le nuove complessità: dai bisogni individuali e collettivi degli/le alunni/e, allo sdoppiamento delle classi, il rispetto del distanziamento, la corretta sanificazione degli ambienti. **Non basta il green pass** a garantire la sicurezza nelle scuole.

IN SECONDA LE RISORSE ASSEGNATE ALLE SCUOLE REGGIANE

ASSEMBLEE PERSONALE ATA



Mercoledì 22 e giovedì 23 settembre sono state organizzate tre assemblee sindacali unitarie per il personale ATA con il seguente ordine del giorno:

- a scuola in sicurezza;
- criticità riapertura e organico aggiuntivo;
- varie ed eventuali.

Invitiamo tutti gli ATA ad intervenire.

CALENDARIO PAGINE 5

IL NUOVO PEI e la SENTENZA TAR

Senaliamo il nostro incontro su **Il nuovo PEI e la sentenza del TAR del Lazio del 14 settembre** che ha annullato il decreto interministeriale n. 182/2020. Il decreto non era perfetto e noi stessi avevamo sollevato diverse critiche. Questa bocciatura è anche una bocciatura del modo in cui si governa la scuola in quest'ultimo periodo dove i confronti con le parti sociali di fatto non ci sono stati. Che succede ora? Comunque vale la normativa previgente, i PEI dovranno comunque essere fatti entro il 31 ottobre.

L'appuntamento è per MARTEDÌ 21 SETTEMBRE
c/o la CGIL di Reggio Emilia.
Relatore è **STEFANO MELANDRI**
docente e formatore Proteo



Assegnate le risorse per l'organico Covid Ma gli incarichi sono solo sino al 30 dicembre 2021

Istituto	Cifra accreditata a.s. 2020/21	Cifra accreditata a.s. 2021/22
----------	--------------------------------	--------------------------------

IC ALBINEA	86.819,41	42.083,11
IC AOSTA	825.977,38	115.481,22
IC BAGNOLO	166.164,85	53.299,18
IC BAISO - VIANO	305.964,37	47.059,31
IC BUSANA - RAMISETO	103.518,55	51.962,44
IC CADELBOSCO SOPRA	123.790,69	48.776,48
IC CAMPAGNOLA - RIO SALICETO	222.130,99	59.172,35
IC CARPINETI - CASINA	207.046,81	52.302,45
IC CASALGRANDE	301.882,15	97.249,14
IC CASTELLARANO	308.328,13	75.992,31
IC CASTELNOVO NE' MONTI	80.544,97	62.528,81
IC CASTELNOVO SOTTO	34.597,81	42.406,36
IC CAVRIAGO	140.489,83	44.674,63
IC CORREGGIO 1	199.563,13	43.552,82
IC CORREGGIO 2	162.186,13	56.295,96
IC DON BORGHI - RIVALTA	824.335,25	75.567,30
IC EINSTEIN	293.483,53	83.247,88
IC FABBRICO - ROLO	311.152,33	54.295,13
IC FERMI	190.519,21	70.161,12
IC GALILEI	800.000,11	78.629,76
IC GATTATICO - CAMPEGINE	82.840,69	45.925,82
IC GUALTIERI - BORETTO	204.922,63	54.180,17
IC GUASTALLA	161.676,91	57.774,74
IC KENNEDY	243.318,07	73.751,41
IC LEONARDO DA VINCI	843.796,22	91.253,07
IC LEPIDO	444.168,19	73.003,43
IC LIGABUE	818.630,64	79.511,18
IC LUZZARA	74.270,53	46.348,04
IC MANZONI	481.071,43	80.084,95
IC MONTECCHIO - BIBBIANO	153.787,51	83.088,51
IC NOVELLARA	242.231,59	72.106,73
IC PERTINI 1	531.912,25	92.018,11
IC PERTINI 2	495.112,51	69.269,28
IC POVIGLIO - BRESCELLO	209.897,83	45.288,98
IC QUATTRO CASTELLA	342.764,11	72.684,36
IC REGGIOLO	0,00	48.312,07
IC RUBIERA	216.262,27	96.081,66
IC S.ILARIO D'ENZA	222.536,71	48.074,35
IC S. POLO - CANOSSA	113.943,25	51.861,92
IC SAN MARTINO IN RIO	309.365,83	48.240,36
IC BOIARDO - SCANDIANO	245.510,29	63.261,24
IC SPALLANZANI - SCANDIANO	251.956,27	64.211,68
IC TOANO	140.827,51	38.386,50
IC VILLA MINOZZO	40.872,25	33.076,75
Tot.	12.560.171,12	2.782.533,07

Istituto	Cifra accreditata a.s. 2020/21	Cifra accreditata a.s. 2021/22
----------	--------------------------------	--------------------------------

CPIA (Adulti) - Nord	17.898,67	37.877,90
CPIA (Adulti) - Sud	34.597,81	38.058,33
Tot.	52.496,48	75.936,23

CONVITTO CORSO	418.425,13	69.596,18
Tot.	418.425,13	69.596,18

I.I.S. "GOBETTI"	116.938,99	86.217,69
I.I.S. "MOTTI"	111.173,77	35.865,67
I.I.S. "NELSON MANDELA"	183.158,29	32.096,31
I.I.S. "NOBILI"	414.637,21	111.290,73
I.I.S. "RUSSELL"	218.852,29	55.572,74
I.I.S. "ZANELLI"	17.898,67	79.335,54
I.I.S. "CATTANEO/DALL'AGLIO"	100.239,85	45.267,25
I.P.S.C. "FILIPPO RE"	150.337,27	46.424,61
I.P.S.I.A. "GALVANI - IODI"	84.117,97	45.964,02
I.P.S.S. "CARRARA"	117.516,25	44.861,87
I.S. "D'ARZO"	51.296,95	73.268,02
I.S. "PASCAL"	84.117,97	91.170,20
I.T.C. "SCARUFFI - LEVI - TRICOLEORE"	202.153,15	63.340,05
I.T.C.G. "EINAUDI"	100.817,11	60.674,41
I.T.G. "SECCHI"	103.112,83	23.094,24
ISTITUTO MAGISTRALE "CANOSSA"	34.597,81	109.408,68
LICEO "ARIOSO-SPALLANZANI"	216.556,57	102.580,06
LICEO "CORSO"	127.872,91	63.445,05
LICEO ARTISTICO "CHIERICI"	42.658,75	89.985,31
LICEO SCIENTIFICO "ALDO MORO"	100.817,11	106.333,85
Tot.	2.578.871,72	1.366.196,30

Istituti Comprensivi	12.560.171,12	2.782.533,07
CPIA	52.496,48	75.936,23
Convitto	418.425,13	69.596,18
Istituti Superiori	2.578.871,72	1.366.196,30
Tot.	15.609.964,45	4.294.261,78

	Costo mensile	Costo per 3 mesi
Personale docente		
Scuola dell'infanzia	€ 2.552,62	€ 7.657,86
Scuola Primaria	€ 2.552,62	€ 7.657,86
Scuola Secondaria I grado	€ 2.751,12	€ 8.253,36
Scuola Secondaria II grado	€ 2.751,12	€ 8.253,36
Personale Ata		
Collaboratore scolastico	€ 1.855,46	€ 5.566,38
Assistente Amministrativo	€ 2.110,54	€ 6.331,62

Il DL 73/2021 (cd. Sostegni-bis) ha previsto anche per il 2021/2022 la possibilità di attivare ulteriori contratti a tempo determinato per personale docente ed ATA (art.58 comma 4-ter lett. a).

Si tratta di una deroga rispetto ai posti autorizzati per l'organico di diritto e di adeguamento al fatto che si configura come un organico straordinario, cosiddetto Covid, che la legge, però, disciplina diversamente dallo scorso anno.

A differenza di quanto previsto per l'a.s. 2020/2021 dal DL Rilancio e dal DL Agosto, gli incarichi temporanei per l'a.s. 2021/2022, attivati dalla data della presa di servizio e fino al 30 dicembre 2021, sono finalizzati al recupero degli apprendimenti (docenti) e per ragioni connesse all'emergenza epidemiologica (ATA), sulla base delle esigenze delle istituzioni scolastiche nella loro autonomia. Inoltre sono stati modificati anche i criteri di assegnazione delle risorse alle scuole.

Bene ha fatto il MI a individuare criteri di distribuzione delle risorse oggettivi, basati sul numero degli alunni e sul numero delle classi con più di 23 alunni: si tratta di un notevole passo avanti in trasparenza rispetto ai criteri dello scorso anno che si basavano sulle richieste specifiche degliUSR, di cui non è mai stata fatta una rendicontazione.

Riteniamo un grave errore, invece, non dare continuità a questi incarichi e limitarli al 30 dicembre 2021 come se al termine dell'emergenza sanitaria fossero risolte anche le conseguenze educative e formative che l'evoluzione della lunga pandemia ha generato nel settore della scuola. È quantomeno necessaria l'integrazione numerica del personale per affrontare, con una diversa organizzazione, tutte le nuove complessità: dai bisogni individuali e collettivi degli/le alunni/e, allo sdoppiamento delle classi, il rispetto del distanziamento, le eventuali turnazioni.

Con il Protocollo sulla sicurezza siglato il 14 agosto abbiamo ottenuto da parte del Ministero dell'Istruzione l'impegno a verificare la proroga dei contratti temporanei aggiuntivi, oltre alla possibilità di assegnare alle scuole una o più unità di personale ATA a tempo determinato per gli adempimenti della normativa anticovid. Sarà nostra cura verificare l'attuazione di questa clausola.

In tabella le risorse distribuite nel corrente anno scolastico e quelle arrivate nelle scuole lo scorso anno. Si segnala che a tutti gli istituti sono state attribuite risorse per attivare comunque anche un contratto a tempo determinato per assistente amministrativo.



Docenti. Graduatorie di istituto Conferimento delle supplenze brevi e temporane

1. Le scuole utilizzano la procedura informatica. Si convocano i soli aspiranti che siano o parzialmente occupati o inoccupati. Per le supplenze pari o superiori a 30 giorni, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con un preavviso di almeno 24 ore rispetto al termine utile per la risposta di disponibilità da parte dell'aspirante.

La convocazione per le supplenze dei docenti inseriti in graduatoria di Istituto, per l'anno scolastico 2021/2022 non sarà uguale al passato. La segreteria della scuola, tramite SIDI, invierà una mail agli aspiranti supplenti, utilizzando la posta elettronica indicata dal destinatario nella domanda delle GPS fatte nel 2020 e nota al sistema. Non è assolutamente vero il fatto che tali convocazioni saranno inviate sulla posta istituzionale dei docenti, ma su quella indicata dagli aspiranti supplenti all'atto della domanda di inserimento nelle GPS valide per il biennio 2020/2021 e 2021/2022.

Alla fine di questa mail, che vale come convocazione per la supplenza, si troverà un link da utilizzare per indicare la propria disponibilità ad accettare la supplenza. Cliccando sul tale link si accede direttamente a Istanze Online e si entra in un'area dedicata alla convocazione aperta dalla scuola, dalla quale l'aspirante supplente potrà accettare o meno la proposta.

Una volta accettata la nomina proposta dalla scuola, arriverà l'avviso dell'avvenuta partecipazione alla convocazione.

Come ultimo atto della procedura informatizzata della supplenza, la scuola specificerà lo strumento e il modo di comunicazione del nominativo assegnato alla supplenza.

2. La proposta di assunzione deve avere:

- i dati della supplenza: data di inizio, durata, l'orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno;
- il giorno e l'ora entro cui far pervenire la risposta;
- le indicazioni di tutti i contratti della scuola.

Nel caso di comunicazione multipla diretta a più aspiranti, essa deve, inoltre, contenere:

- l'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri convocati;
- la data in cui sarà assegnata la supplenza. Così gli aspiranti non risultati assegnatari possano considerarsi liberi.

3. Proroga della supplenza. Al fine di garantire la continuità didattica, ove al primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro, o più, senza soluzione di continuità o interrotti solo da giorno festivo o da giorno libero dall'insegnamento, ovvero da entrambi, la supplenza temporanea è prorogata nei riguardi del medesimo supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.

4. Conferma della supplenza. Nel caso in cui a un primo periodo di assenza del titolare ne consegua un altro intervallato da un periodo di sospensione delle lezioni, si procede alla conferma del supplente già in servizio; in tal caso il nuovo contratto decorre dal primo giorno di effettivo servizio dopo la ripresa delle lezioni.

5. Cattedre orario esterno. Cattedre con orario strutturato su più istituzioni scolastiche ciascuna di esse procede autonomamente per le ore di rispettiva competenza.

6. Posti del "potenziamento". I posti del potenziamento introdotti dall'articolo 1, comma 95, della Legge 107/2015 non possono essere coperti con personale titolare di supplenze temporanee, ad eccezione delle ore di insegnamento curriculare eventualmente assegnate al docente nell'ambito dell'orario di servizio contrattualmente previsto, nel rispetto dell'articolo 28, comma 1, del CCNL 2016/18 del comparto istruzione e ricerca sottoscritto in data 19 aprile 2018.

7. Le supplenze sui posti di scuola primaria i cui titolari provvedono all'insegnamento della lingua inglese, si attribuiscono, secondo l'ordine occupato nella graduatoria d'istituto a coloro che:

- nei concorsi per scuola primaria sono stati inclusi nella graduatoria di merito e hanno superato la prova di accertamento della conoscenza della lingua inglese;
- hanno superato la medesima prova nelle sessioni riservate di esami per il conseguimento dell'idoneità all'insegnamento nella scuola primaria;
- hanno la laurea di Scienze della formazione primaria, e hanno sostenuto gli esami di lingua straniera previsti nel piano di studi;
- sono inclusi nella relativa graduatoria di scuola primaria in possesso dei titoli di cui ai punti B.2 e B.6 delle tabelle A/1 e A/2;
- sono inclusi nelle graduatorie dei concorsi ordinari per la scuola primaria banditi nel 2012 e nel 2016;
- sono inclusi nelle graduatorie per la scuola primaria del concorso straordinario 2019 e hanno conseguito l'idoneità.

8. Posti di sostegno. Per il conferimento delle supplenze si convocano:

- specializzati sullo specifico grado collocati nella prima fascia;
- aspiranti specializzati inseriti nella II fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocati nella terza fascia delle specifiche graduatorie di istituto per i posti di sostegno;
- aspiranti collocati negli elenchi aggiuntivi di prima fascia costituiti in conformità a quanto previsto all'articolo 12, comma 5 e in subordine nelle specifiche graduatorie di istituto di seconda e terza fascia per i posti di sostegno delle scuole viciniori, sino all'intera provincia, secondo l'ordine di cui alle lettere a), b) e c);
- degli aspiranti collocati nelle graduatorie di istituto di prima, seconda e terza fascia nell'ordine e secondo i criteri di cui all'articolo 12, comma 7.

9. Diritto al completamento per supplenze brevi e temporanee. L'aspirante che in assenza di posti interi ottiene una supplenza a orario non intero, in relazione alle posizioni occupate nelle varie graduatorie, può conseguire il completamento d'orario nell'ambito di una sola provincia. Il completamento può attuarsi anche mediante il frazionamento orario delle disponibilità, salvaguardando l'unicità dell'insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno. Per il completamento si possono sommare rapporti di lavoro a tempo determinato con prestazione dell'orario omogenea. Si possono cumulare ore appartenenti alla stessa o a diversa classe di concorso, con il limite di tre sedi scolastiche e due comuni, secondo il criterio della facile raggiungibilità.

10. Lasciare la supplenza breve per quella annuale o sino al termine delle attività didattiche: il personale in servizio con supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha facoltà di lasciare tale supplenza per accettare una supplenza annuale o sino al termine delle attività didattiche (sono quelle previste dall'art. 2 comma 4 lettere a) e b) dell'OM n. 60 10/7/2020).



facebook
FLC CGIL Reggio Emilia



facebook
CGIL Reggio Emilia

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il fondo ESPERO per ATA e DOCENTI



Nel comparto Scuola è stato istituito un fondo pensionistico negoziale (fondo ESPERO). Ad ESPERO possono aderire tutti i lavoratori della scuola con contratto a tempo indeterminato e tutti quelli a tempo determinato, purché il loro **contratto sia di durata pari o superiore a tre mesi continuativi**. L'adesione al fondo è volontaria e si effettua con la compilazione e

la sottoscrizione del modulo (che può essere scaricato o compilato online).

I lavoratori hanno un notevole interesse a costruirsi al più presto una pensione complementare. L'adesione ad Espero, per il personale precario o neo assunto di ruolo, è indispensabile in quanto la pensione erogata dall'INPDAP (ora INPS) a questi lavoratori sarà sensibilmente inferiore all'ultimo stipendio percepito.

Con Espero costruisci una pensione in più. La previdenza complementare permette di ottenere un assegno previdenziale aggiuntivo alla pensione pubblica. Esso dipende dall'ammontare dei versamenti effettuati, ecco perché è importante iniziare subito a programmare il futuro pensionistico aderendo al tuo fondo di categoria.

Con Espero hai contributi aggiuntivi. Solo aderendo a Espero il lavoratore della scuola ottiene il contributo del datore di lavoro versato

direttamente nella propria posizione individuale, pari all'1% della retribuzione.

Si beneficia di una gestione professionale del capitale e dei rendimenti di mercato. I contributi raccolti sono investiti da gestori specializzati scelti da Espero tramite una gara pubblica tra Banche, Compagnie di Assicurazione, Società d'Intermediazione Mobiliare (SIM) e Società di Gestione del Risparmio (SGR). Tutti i gestori hanno quindi un elevato livello di professionalità. È, comunque, il lavoratore a scegliere la via d'investimento più consona optando tra il **comparto Garanzia** e il **comparto Crescita**.

Ci sono costi trasparenti e contenuti. I costi dei fondi pensione negoziali/contrattuali sono molto contenuti rispetto ai prodotti previdenziali individuali (fondi pensione aperti e polizze individuali pensionistiche), in quanto:

- non hanno fini di lucro, pertanto non devono generare ricavi per soggetti differenti dagli iscritti;
- possono beneficiare di economie di scala in relazione all'ampiezza del bacino dei destinatari;
- hanno un forte potere contrattuale in sede di definizione dei rapporti contrattuali con i soggetti terzi fornitori di servizi e pertanto riescono ad ottenere condizioni particolarmente vantaggiose.

Con Espero hai vantaggi fiscali. Le somme versate dal lavoratore sul conto pensionistico personale sono dedotte fiscalmente dal reddito complessivo.



SANZIONI PER I DOCENTI

Supplenze GAE e GPS

Mancata assunzione di servizio

Premesso che l'assegnazione di una delle sedi indicate nella domanda presentata entro il 31 agosto del 2021 comporta l'accettazione della stessa (*m_pi 0025089 del 06-08-2021*), segnaliamo che la mancata assunzione di servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle GAE che delle GPS, nonché sulla base delle graduatorie di istituto, per il medesimo insegnamento.

Abbandono del servizio

L'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle GAE e delle GPS che sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le graduatorie di tutti i posti o classi di concorso ove l'aspirante è inserito.

Supplenze Graduatorie di Istituto

La rinuncia a una proposta contrattuale o alla sua proroga o conferma comporta, per gli aspiranti inoccupati la collocazione in coda alla graduatoria di terza fascia relativa al medesimo insegnamento; la mancata risposta, nei termini previsti, ad una qualsiasi proposta di contratto per cui la comunicazione effettuata dalla scuola debba considerarsi effettivamente pervenuta al destinatario, equivale alla rinuncia esplicita.

La mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le istituzioni scolastiche in cui si è inclusi nelle relative graduatorie.

L'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le graduatorie di inserimento.

SPEZZONI ORARIO

scuola secondaria

Le ore di insegnamento pari o inferiori a **SEI ORE SETTIMANALI**, che non concorrono a costituire cattedre o posti orario sono attribuite dai dirigenti scolastici ai docenti dell'organico dell'autonomia (quindi ai docenti di ruolo della scuola interessata), in possesso di specifica abilitazione o specializzazione sul sostegno o, in subordine, del titolo di studio valido per l'insegnamento della disciplina.

Sono attribuite come ore aggiuntive oltre l'orario d'obbligo, fino a un orario complessivo massimo di ventiquattro ore settimanali e solose gli interessati esprimono il loro consenso in tal senso. Il pagamento di queste ore eccedenti le 18 è previsto sino al 30/06, come chiarito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con la circolare n. 33247 del 07/04/2016.

Se nessun docente dell'organico dell'autonomia dia il proprio consenso ai fini del conferimento delle eventuali ore aggiuntive il Dirigente Scolastico deve attivare contratti a tempo determinato sino al 30 giugno 2021.



Supplenze TERZA FASCIA ATA Conferimento nomina, rifiuto, abbandono.

Dalla terza fascia si viene convocati una volta che risultano esaurite le graduatorie dei 24 mesi e della seconda fascia.

Come si viene convocati?

Gli aspiranti supplenti ricevono le mail di convocazione all'indirizzo registrato su Polis Istanze online.

Nella convocazione è prevista la proposta di assunzione. Quindi ci deve essere:

- i dati della supplenza: data di inizio, durata, l'orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno;
- il giorno e l'ora entro cui far pervenire la risposta.

Nel caso di comunicazione multipla diretta a più aspiranti, essa deve, inoltre, contenere:

- l'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri convocati;
- la data in cui sarà assegnata la supplenza. Così gli aspiranti non risultati assegnatari possano considerarsi liberi.

Quali sono le tipologie di contratto?

- annuali, ovvero fino al 31 agosto 2022;
- fino al termine delle attività didattiche, ovvero fino al 30 giugno 2022;
- tutte le altre tipologie supplenze brevi (malattie del titolare, maternità, aspettative, ...) comprese le seguenti:
 - Covid fino al 30 dicembre 2021
 - sostituzione personale senza Green pass
 - assunzioni per supporto dirigenti scolastici adempimenti anti Covid

Si può rifiutare una supplenza senza conseguenze?

La rinuncia ad una proposta contrattuale, o alla sua proroga o conferma, non comporta alcun effetto.

Si può lasciare una supplenza senza incorrere in sanzioni?

L'abbandono della supplenza comporta la perdita della possibilità di conseguire qualsiasi tipo di supplenza conferita, sia sulla base delle graduatorie permanenti, che delle graduatorie di circolo e di istituto, per l'anno scolastico in corso. Questa sanzione non si applica se la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è dovuta a giustificato motivo, che risulti da documentata richiesta dell'interessato

È possibile accettare un'altra supplenza al 31 agosto o 30 giugno?

L'accettazione di una proposta di supplenza annuale o fino al termine dell'attività didattica non preclude all'aspirante di accettare altra proposta di supplenza per diverso profilo professionale, sempre di durata annua-

le o fino al termine delle attività didattiche

Si può lasciare uno spezzone per un posto intero?

Sì, l'art. 4, comma 1, del D.M. 13 dicembre 2000, n. 430, dispone che, per le supplenze attribuite su spezzone orario, è garantito in ogni caso il completamento. È consentito lasciare uno spezzone per accettare un posto intero, purché al momento della convoca-

zione per lo spezzone non vi fosse disponibilità per posto intero. Il completamento può operare solo tra posti dello stesso profilo.

Serve il Green pass per svolgere servizio?

Sì, dal 1° settembre e fino al 31 dicembre è necessario essere in possesso del Green pass per svolgere servizio a scuola. La norma nel dl 111 del 6 agosto.



REGGIO EMILIA

CALENDARIO ASSEMBLEE SINDACALI in remoto

Ordine del giorno:

- A scuola in sicurezza
- Criticità riapertura scuola e organico aggiuntivo
- Varie ed eventuali

Mercoledì 22 settembre 2021 - Dalle ore 9:00 alle ore 11:00

PERSONALE ATA

IC CAMPAGNOLA, CIA NORD, IC CORREGGIO 1, IC CORREGGIO 2, IC FABBRICO, IC SAN MARTINO IN RIO, IC GUALTIERI, IC GUASTALLA, IC LUZZARA, IC NOVELLARA, IC POVIGLIO, IC REGGIOLO, I.I.S. "RUSSELL", I.P.S.S. "CARRARA", CONVITTO "CORSO", LICEO "RINALDO CORSO", I.T.C.G. "EINAUDI"

<https://cgiler.zoom.us/j/97272806330?pwd=b2hDc0hYMVpnbGlxV25ZMDhoM3p1UT09>

ID riunione: [972 7280 6330](https://cgiler.zoom.us/j/97272806330?pwd=b2hDc0hYMVpnbGlxV25ZMDhoM3p1UT09) Passcode: 036073

Giovedì 23 Settembre 2021 - Dalle ore 8:45 alle ore 10:45

PERSONALE ATA

IC ALBINEA, IC BAGNOLO, IC CADELBOSCO SOPRA IC RUBIERA, IC CASTELNOVO SOTTO, IC QUATTRO CASTELLA, IC CAVRIAGO, IC GATTATICO, IC MONTECCHIO, IC SAN POLO, IC SANT'ILARIO, IC BAISO, IC CASALGRANDE, IC CASTELLARANO, IC RUBIERA, IC BOIARDO, IC SPALLANZANI, IC CARPINETI, IC CASTELNOVO NE' MONTI, IC TOANO, IC BUSANA, IC VILLA MINOZZO, I.I.S. "NELSON MANDELA", I.I.S. "CATTANEO/DALL'AGLIO", I.I.S. "GOBETTI", I.I.S. "D'ARZO"

<https://cgiler.zoom.us/j/96414047001?pwd=VW5rZDVXMDJxNzgxRGhxaG5vSHp5dz09>

ID riunione: [964 1404 7001](https://cgiler.zoom.us/j/96414047001?pwd=VW5rZDVXMDJxNzgxRGhxaG5vSHp5dz09) - Passcode: 556855

Giovedì 23 Settembre 2021 - Dalle ore 11:00 alle ore 13:00

PERSONALE ATA

ISTITUTI COMPRESIVI DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA, CIA- SUD, LICEO ART. "CHIERICI", I.T.C. "SCARUFFI - LEVI - TRICOLORE", I.I.S. "MOTTI", I.P.S.I.A. "GALVANI - IODI", I.I.S. "ZANELLI", I.P.S.C. "FILIPPO RE", I.T.G.. "SECCHI", I.I.S. "NOBILI", I.S. "PASCAL", LICEO "CANOSSA", LICEO SCIENTIFICO "ALDO MORO", LICEO "ARIOSTO-SPALLANZANI"

<https://cgiler.zoom.us/j/96414047001?pwd=VW5rZDVXMDJxNzgxRGhxaG5vSHp5dz09>

ID riunione: [964 1404 7001](https://cgiler.zoom.us/j/96414047001?pwd=VW5rZDVXMDJxNzgxRGhxaG5vSHp5dz09) - Passcode: 556855

da affiggere agli albi sindacali di tutti i plessi secondo le norme vigenti

I diritti del personale supplente/1

Il trattamento economico, i diritti e i doveri dei supplenti, o per essere più rigorosi, dei lavoratori con contratto a tempo determinato, sono regolati dal contratto nazionale di lavoro del comparto scuola statale (CCNL 2006/2009 e CCNL 2016/2018). Quasi tutti gli istituti contrattuali validi per il personale a tempo indeterminato (di ruolo) si applicano anche ai supplenti. Con la sottoscrizione del nuovo contratto 2016/2018 sono stati introdotti nuovi istituti contrattuali che si applicano anche al personale scolastico supplente.

Nelle Disposizioni speciali per la sezione scuola (art. 40) è stata prevista la cancellazione della tipologia dei contratti fino ad avere diritto, che ha sempre causato problemi in occasione del rinnovo delle graduatorie. Pertanto, i contratti a tempo determinato ora dovranno avere tutti una scadenza precisa legata alla tipologia di posto.

Inoltre, nella Parte Comune - disposizioni particolari (art. 18 e art. 20), è stato introdotto: il congedo fino a 3 mesi, pagato come i congedi parentali, per le donne vittime di violenza; tutte le norme previste per il matrimonio sono estese alle unioni civili.

Qui proviamo a fornire un breve elenco dei diritti garantiti dal CCNL.

FERIE

Artt. 13 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

- a) Personale nuovo assunto: **30 giorni** lavorativi
- b) Personale con almeno tre anni di servizio*: **32 giorni** lavorativi
- A) Fruizione personale docente**
 - a) Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica
 - b) 6 giorni durante il resto dell'anno scolastico, purché senza oneri a carico dell'amministrazione
- B) Fruizione personale ATA**
 - a) Durante i mesi di luglio e agosto (almeno 15 gg.)
 - b) Durante il resto dell'anno scolastico compatibilmente con le esigenze di servizio

Per supplenze inferiori all'anno, il calcolo delle ferie è effettuato in modo proporzionale ai mesi di servizio. In caso di non fruizione (supplenze temporanee e supplenze al 30/6) le ferie venivano pagate alla fine del contratto, almeno fino al DL 95/12 (spending review) e alla legge di stabilità 2013.

Per le supplenze temporanee, sia per i docenti che per gli ATA (in considerazione dell'impossibilità di fruizione durante il contratto), il pagamento resta garantito con i fondi a carico della scuola. Per i supplenti nominati fino al 30 giugno, purtroppo il Mef ha sconfessato la posizione del Miur, laddove confermava la vigenza del contratto e riconosceva il loro diritto ad avere il pagamento delle ferie (accordo 12 giugno 2013 con i sindacati).

Ne consegue che:

- i docenti (a prescindere se ne facciano richiesta o meno) possono avere la monetizzazione solo per i giorni risultanti dalla differenza tra le ferie complessivamente maturate e tutti i giorni di sospensione delle lezioni (vacanze natalizie e pasquali, altre interruzioni per ponti, etc..) compresi nel rapporto di lavoro, nonché i giorni di ferie (massimo 6) eventualmente fruiti durante l'anno scolastico;
- gli ATA debbono fruire delle ferie nei periodi contrattualmente previsti (art. 13 e 19 CCNL) e secondo le modalità di turnazione previste nel piano delle attività;
- il personale di ruolo che accetta contratti a tempo determinato (art. 59 CCNL): se docente vedere il punto sopra; se ATA in altro profilo dovrà fruire delle ferie, maturate nei due mesi restanti, nella scuola dove è titolare. In entrambi i casi dovrà finire le ferie maturate.

Questa impostazione data dal Mef per la FLC CGIL non è condivisibile, tanto che ha promosso una campagna vertenziale volta ad ottenere il pagamento delle ferie come previsto dal CCNL.

() Per anni di servizio si considerano quelli validi ai fini della ricostruzione di carriera (180 giorni per i docenti e 360 per gli ATA) come chiarito nella nota 13650 del 18 dicembre 2013.*

FESTIVITÀ

Art. 14 CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Alle ferie si aggiungono **4 giorni** di riposo derivanti dalle festività sopresse, oltre al Santo patrono se ricadente in giornata lavorativa. Le 4 giornate spettano per intero a chi ha lavorato l'intero anno scolastico (1/9-31/08), altrimenti una giornata ogni 3 mesi di effettivo servizio.

PERMESSI

Art. 15 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati nel CCNL 2016/2018). Per il solo personale ATA art. 32 e 33 del CCNL 2016/2018

- ▶ **6 giorni** complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere documentato, o autocertificato.
- ▶ **8 giorni** complessivi all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami.
- ▶ **3 giorni** retribuiti per lutto all'anno per: coniuge, convivente o componente la famiglia anagrafica e affini di 1° grado.
- ▶ **15 giorni** retribuiti per matrimonio (nei limiti della nomina).
- ▶ **3 giorni** retribuiti al mese (anche consecutivi) per assistenza a parenti o affini di primo grado (anche di II grado in particolari situazioni) con handicap in situazione di gravità (art. 33 legge 104/92). Non riducono ferie e tredicesima. I docenti devono utilizzarli possibilmente in giorni diversi della settimana.
- ▶ **Per il solo personale ATA** (anche a tempo determinato) il nuovo contratto ha introdotto:
 - **Art. 32** - i permessi per l'art. 3, comma 3 legge 104/92 sono fruibili anche in modalità oraria (18 ore o 3 gg. al mese). Questo art. ha anche specificato che, gli eventuali 3 gg l'anno dell'art 4 legge 53/2000 (per particolari e gravi motivi familiari), sono aggiuntivi rispetto a quelli per motivi familiari e personali;
 - **Art. 33** - ulteriori 18 ore di permesso l'anno (o 3 gg.) per visite specialistiche o terapie o esami diagnostici assimilati alle assenze per malattia.

PERMESSI BREVI

Art. 16 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla **metà dell'orario di servizio giornaliero** (per i docenti max 2 ore) che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina. Il tetto massimo per anno scolastico è pari all'orario di servizio settimanale (36 ore ATA, 18, 24 o 25 per i docenti)

I diritti del personale supplente/2

PERMESSI PER FORMAZIONE

Art. 64 CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Gli insegnanti hanno diritto a **5 giorni** all'anno per partecipazione (sia come docenti che come discenti) ad attività di formazione in servizio organizzate dall'amministrazione, dalle istituzioni scolastiche o da soggetti accreditati e qualificati (università, consorzi universitari, Irre, istituti pubblici di ricerca, associazioni professionali). Gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche hanno diritto a tali permessi per partecipazione ad attività musicali ed artistiche.

Per il **personale ATA** la formazione è in orario di servizio. Qualora si effettui fuori orario si considera servizio a tutti gli effetti e quindi dà diritto al recupero. Se legata ai profili professionali si deve tener conto anche del tempo occorrente per il raggiungimento della sede.

Nel caso di iniziative di formazione dell'amministrazione il riconoscimento è automatico, nel caso di enti accreditati è necessaria l'autorizzazione del dirigente scolastico.

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE)

Art. 3 DPR 395/98 - CM 120/00 - art. 146 c.1, let. a) p.1 CCNL 06/09 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, ha diritto a chiedere i permessi per il diritto allo studio.

In particolare per la partecipazione a:

- corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di 1° e 2° grado o di un diploma di laurea o titolo equipollente;
- corsi per il conseguimento di titoli di studio di qualifica professionale, di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, compresi i corsi di specializzazione per l'insegnamento su posti di sostegno;
- corsi per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;
- corsi per il conseguimento di altro titolo di studio di pari grado a quello già posseduto.

Si ha diritto a 150 ore di permesso per anno solare. La quantità di ore da certificare e quelle per studio individuale sono definite nelle contrattazioni regionali, occorre pertanto consultare anche il contratto decentrato regionale.

Il dirigente scolastico garantisce che siano previste modalità specifiche di articolazione dell'orario di lavoro per facilitare e favorire la partecipazione ad attività di studio e formazione (art. 64 del CCNL 2006/2009 [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

La domanda è da indirizzare all'UST, per il tramite del capo d'Istituto, entro il 15 novembre di ogni anno, salvo diversa scadenza prevista a livello regionale.

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Art. 4 legge 53/00 e DM 21/7/00 n. 278

► **3 giorni** all'anno retribuiti per documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

► Fino a **due anni di congedo** non retribuito (ma riscattabile ai fini contributivi) per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi (art. 2 DM 278/00).

► **Congedi straordinari** e indennità a familiari di disabili: viene riconosciuta la possibilità ai genitori (alternativamente) o, in caso di loro decesso, ai fratelli e sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità, la possibilità di fruire di "congedi straordinari" per la durata complessiva di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. I periodi di congedo sono indennizzati con un trattamento economico pari all'ultima retribuzione e fino ad un massimo di 70 milioni annui (ora • 36.151,98) per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è ridotto proporzionalmente. (art. 80 legge 338/00 - art. 42 TU 151/01 e successive modificazioni).

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI E DI STUDIO

Art. 18 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

L'aspettativa per motivi di famiglia, prevista dall'art. 69 e 70 del Dpr 3/57, è stata estesa anche per motivi personali, di studio e di ricerca, tra i quali rientrano tutti i miglioramenti della preparazione professionale del lavoratore, anche (e non solo) in relazione all'attività scolastica (CM 301/96).

Ne ha diritto anche il personale docente, educativo e ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato.

Il periodo in aspettativa non è retribuito e non vale per l'anzianità di carriera (quindi neanche come punteggio).

Ai sensi dell'art. 5 del DLgs n. 564 del 16/9/96 i periodi di aspettativa familiari successivi al 31.12.96, fino ad un massimo di 3 anni, sono riscattabili, ai fini pensionistici.

ALTRI PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'art. 15 comma 7 e l'art. 19 comma 1 C del CCNL 2006/2009 (confermato anche nel CCNL 2016/2018)

Viene contemplata la possibilità per tutti i lavoratori della scuola di fruire anche di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Per esempio i permessi sindacali, quelli per funzioni elettorali o giudiziarie, le donazioni di sangue, il volontariato, ecc.

I lavoratori hanno diverse altre possibilità di accedere a periodi di aspettativa per vari motivi previsti da specifiche norme.

Ve ne sono alcuni che riguardano solo il personale della scuola, altri che riguardano tutti i lavoratori. Per esempio i congedi per dottorato o assegno di ricerca, mandato parlamentare o amministrativo, cooperazione con paesi in via di sviluppo, coniuge all'estero ecc.

Per maggiori dettagli è possibile consultare la pubblicazione "Guida per i supplenti della scuola statale", Edizioni Conoscenza o rivolgersi direttamente in FLC CGIL di Reggio Emilia



I diritti del personale supplente/3

ASSENZE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

DLgs 151 26/3/2001 e DLgs 23/4/2003 - art. 12 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Il congedo di maternità consiste in 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, all'interno del periodo di nomina, retribuiti al 100% e validi a tutti gli effetti (la legge consente una gestione flessibile dell'astensione obbligatoria riducendo il periodo prima del parto e aumentando quello dopo; p. es. 1 mese e 4 mesi).

Per i periodi fuori nomina, purché entro i 60 giorni dall'ultimo servizio, spetta l'indennità di maternità pari all'80% dell'ultimo stipendio.

La lavoratrice in astensione obbligatoria che riceva una proposta d'incarico, pur non assumendo servizio, è da considerarsi in costanza di nomina e quindi regolarmente retribuita al 100% per tutto il periodo di astensione ricadente nella nomina.

Astensione anticipata (interdizione)

Su richiesta della lavoratrice madre all'Ispettorato provinciale del lavoro e previo accertamento medico, può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro per un determinato periodo o fino all'astensione obbligatoria, per gravi complicanze della gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli della salute della donna o del bambino (art. 17 c.2 e 3 DLgs 151/01).

Tale periodo è assimilato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria.

Congedo parentale nei primi 12 anni di vita del bambino

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è un diritto riconosciuto ad entrambi i genitori i quali ne possono fruire anche contemporaneamente. Essi hanno a disposizione complessivamente 10 mesi, per un massimo di 6 mesi ciascuno.

La legge inoltre incentiva i padri a seguire i loro figli, offrendo loro un "bonus": se il padre prende un congedo facoltativo per almeno 3 mesi continuativi, il suo limite personale passa da 6 a 7 mesi. L'astensione spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se ne possono avvalere anche i genitori adottivi. Se al momento dell'adozione l'età del bambino è compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto si esercita nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia; se il bambino ha 12 anni i genitori possono fruire di congedi fino a quando ne compie 15.

Qualora vi sia un solo genitore, tale periodo può essere per lui fino a 10 mesi.

Retribuzione prevista per il congedo parentale:

- ▶ i primi 30 giorni calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Il rimanente periodo (5 mesi), fino a 6 mesi complessivi e fino a 6 anni di età del bambino al 30%. Il periodo eventualmente fruito oltre il 6° anno ed entro il 12°, non dà diritto ad alcuna retribuzione (salvo il primo mese al 100% come indicato nel Contratto nazionale e sancito dalla Casazione. La questione è ancora controversa e si consiglia di approfondirla presso le nostre sedi locali). Fanno eccezione i redditi più bassi (il limite del reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). In questo caso è mantenuto il trattamento al 30% anche oltre il 6° anno e fino all'8° anno di età.

- ▶ oltre i 30 giorni retribuiti per intero, i periodi di astensione riducono, in proporzione, le ferie e la tredicesima.

Questi permessi sono fruibili anche frazionatamente e i giorni compresi tra un periodo ed il successivo non si computano a condizione che tra un periodo e l'altro ci sia effettiva ripresa del servizio. In caso contrario si computano anche i giorni festivi e non lavorativi

compresi tra le due frazioni (art. 12 c. 6 CCNL 2006/2009 [confermato anche nel CCNL 2016/2018]).

Chi intende godere di questo diritto ha l'obbligo di farne richiesta con un preavviso di 5 giorni, salvo particolari e comprovate situazioni. In questi casi è sufficiente presentare domanda 48 ore prima.

Congedo in caso di malattia del bambino

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di età del bambino la madre o il padre alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia del/la figlio/a per tutto il periodo corrispondente. In questo caso 30 giorni lavorativi per ciascun anno di età del bambino, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Oltre i 30 giorni all'anno si ha diritto ad assentarsi ma senza retribuzione. Questi periodi di astensione non sono cumulabili con altre astensioni. Dopo i tre anni e fino al compimento degli otto anni del bambino, è possibile astenersi per 5 giorni l'anno, non retribuiti, in caso di malattia.

I giorni di astensione possono essere anche frazionati.

Riposi giornalieri (ex allattamento)

Entro il primo anno di vita (o di effettivo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affidamento) del bambino spetta ai genitori una riduzione di orario per allattamento. Naturalmente beneficiaria è soprattutto la madre, tuttavia la legge consente che anche il padre ne fruisca, ad esempio, quando la madre non sia lavoratrice dipendente, o quando sia malata o deceduta o semplicemente non se ne avvalga come lavoratrice dipendente. Il padre non se ne può avvalere nel caso in cui la madre non lavori affatto o sia casalinga (circ. Inpdap n. 24 del 29/5/2000 punto 6.1.2). Le riduzioni di orario sono di 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è di 6 ore e oltre; di 1 ora al giorno se il tempo di lavoro quotidiano è inferiore a 6 ore. In caso di parti plurimi la riduzione di orario è raddoppiata e c'è la possibilità che le ore aggiuntive siano attribuite al padre in modo autonomo dalla madre. Queste riduzioni di orario, dette anche riposi, sono retribuite al 100%.



ASSENZE PER MALATTIA

Art. 17 e 19 CCNL 2006/2009 (confermati anche nel CCNL 2016/2018)

Con supplenza dell'UST o equiparata: 9 mesi in un triennio scolastico di cui, per ogni anno scolastico, il primo mese al 100%, il secondo e terzo mese al 50%, i successivi senza retribuzione ma con conservazione del posto.

Con supplenza temporanea da parte del dirigente scolastico: 30 giorni ad anno scolastico con retribuzione al 50%.

In caso di gravi patologie si applica la stessa normativa prevista per il personale a tempo indeterminato e pertanto le assenze dovute a terapie invalidanti o ricovero o post-ricovero (salva vita) per gravi patologie sono escluse dal calcolo del periodo di assenza e sono retribuite al 100%.

Indennità di disoccupazione: NASpi

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. La NASpi - introdotta dal DLgs 22/15 - sostituisce le prestazioni di ASpi, mini-ASpi e dal 1/1/2017 la mobilità, e disciplina le tutele esterne al rapporto fornendo un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, che abbiano perduto involontariamente il lavoro. La nuova disciplina si applica agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015. I destinatari sono i lavoratori dipendenti (compresi quadri, dirigenti e i dipendenti pubblici a tempo determinato), gli apprendisti e i soci lavoratori che hanno sottoscritto oltre al rapporto associativo un contratto di lavoro subordinato. Può accedere alla NASpi chi ha perso il lavoro involontariamente e chi è in stato di disoccupazione (soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa).

REQUISITI

Per beneficiare della NASpi il lavoratore deve possedere congiuntamente i seguenti requisiti: stato di disoccupazione; possa far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione; possa far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono utili ai fini della maturazione del requisito anche le settimane accreditate figurativamente per maternità obbligatoria e congedo parentale usufruita in costanza di rapporto, il lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati, l'astensione per malattia figli fino agli 8 anni e nel limite di 5 giorni in anno solare, le giornate di lavoro agricolo purché nel quadriennio risulti prevalente il lavoro non agricolo.

Sono considerati ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro e quindi si ha diritto alla NASpi i lavoratori: licenziati per motivi disciplinari, per risoluzione consensuale in sede protetta del rapporto di lavoro, per dimissioni per giusta causa (art. 2119 c.c.), per dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato dalla maternità.

DURATA

L'indennità è corrisposta ogni mese, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Comunque la durata massima è pari a 104 settimane (24 mesi).

PRESENTAZIONE DOMANDA

La domanda deve essere presentata telematicamente direttamente (o attraverso il patronato INCA CGIL) all'Inps entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto. L'indennità decorre dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o dal giorno successivo alla presentazione della domanda se presentata dopo l'8° giorno.

QUANTO SPETTA

È calcolata sull'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni comprensiva degli elementi continuativi e non, e delle mensilità aggiuntive, garantisce il 75% per retribuzione pari o inferiore (**anno 2021**) a Euro 1.227,55. Per retribuzioni superiori vi è un incremento del 25% tra il differenziale della retribuzione e Euro 1.227,55 e comunque non può essere superiore a Euro 1.335,40 e subisce una decurtazione del 3% ogni mese a partire dal quarto mese di fruizione.

TETTO CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

I periodi di percezione della Naspi sono coperti da contribuzione figurativa sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della Naspi.

**PER MAGGIORI INFORMAZIONI
CONSULTARE LA SCHEDA SUL SITO
www.flcgil.it/@3932383**

LAVORARE DURANTE LA NASPI

Lavoro autonomo

Per chi vuole intraprendere un'attività autonoma. Nel caso in cui il lavoratore inizi un'attività autonoma da cui stima che possa derivare un reddito inferiore a 4.800 euro (limite utile per mantenere lo stato di disoccupazione) deve informare l'Inps entro un mese. L'assegno Naspi verrà dunque riproporzionato significativamente.

Lavoro subordinato.

Il lavoratore, che usufruisce della Naspi, può occuparsi con un nuovo rapporto di lavoro subordinato di durata massima di 6 mesi senza decadere dall'indennità. In questo caso, la prestazione viene sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. È invece prevista la decadenza dal diritto, nel caso in cui dall'occupazione superiore a 6 mesi, il lavoratore/trice ricavi un reddito annuale maggiore di quello minimo escluso da imposizione fiscale (8.145 euro annui).

Nel caso in cui il lavoratore instauri un rapporto di lavoro subordinato con un reddito annuale inferiore a 8.145 euro (importo minimo escluso da imposizione fiscale) mantiene la prestazione anche se la durata del rapporto di lavoro è superiore ai 6 mesi, a condizione che comunichi all'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto. In questi casi, l'indennità viene ridotta. Il nuovo datore di lavoro/utilizzatore deve essere diverso da quello presso cui il lavoratore/trice era impiegato e non devono sussistere rapporti di collegamento o di controllo, ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Lavoratore/trice part-time

Il lavoratore/trice titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessa da uno dei suddetti rapporti, a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, continua anche in questo caso ad avere diritto a percepire la Naspi, purché sia in possesso di tutti gli altri requisiti previsti. Anche in questo caso, il lavoratore dovrà comunicare all'Inps entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuale previsto e l'indennità sarà ridotta.

CAMPAGNA NASPI - INCA CGIL PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA

Per inoltrare la domanda all'INPS tramite l'INCA-CGIL è necessaria la seguente documentazione:

- documento di riconoscimento;
- contratto di lavoro;
- buste paghe;
- codice IBAN.

È possibile fissare un appuntamento con l'INCA CGIL (anche prima della scadenza del contratto) inviando una e-mail al seguente indirizzo:

re.naspi.scuola@er.cgil.it

Nella mail andranno specificati i dati personali, un recapito telefonico e la scadenza del contratto.



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
cell. 335 7458160
roberto.bussetti@er.cgil.it

PINO OLIVIERO
cell. 335 5771131;
elisabetta.braglia@er.cgil.it

SILVANO SACCANI
cell. 340 6792566;
silvano.saccani@er.cgil.it

ALICE VIAPPANI
cell. 348 2338159;
alice.viappani@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.



CAMBIARE LE PENSIONI, ADESSO

La vertenza continua

Cgil, Cisl e Uil hanno presentato al Governo una piattaforma unitaria che ha l'obiettivo di migliorare e riformare il sistema pensionistico, in continuità con l'iniziativa condotta nei confronti dei precedenti Governi e che ha permesso di conseguire in questi anni importanti risultati.

Il tema delle pensioni rimane aperto.

Sono tanti i problemi urgenti da affrontare.

A pochi mesi dal rischio di un nuovo pesante scalone il Governo ancora non si è espresso.

Per questo **CGIL CISL e UIL chiedono con forza** che un confronto celere e realmente produttivo sia avviato perché dare risposte concrete è più che mai urgente e importante per riportare **EQUITÀ SOCIALE** nel sistema, attraverso una riforma strutturale.

Alcune delle richieste contenute nella piattaforma sindacale sono:

- ✓ la possibilità di andare in pensione:
 - a partire dai **62 anni di età**;
 - con **41 anni di contributi** a prescindere dall'età;
- ✓ il riconoscimento pensionistico della diversa **gravosità dei lavori**, del lavoro di cura e delle donne e dei disoccupati;
- ✓ l'introduzione di una **pensione di garanzia** per i più giovani e per chi svolge lavori poveri e discontinui;
- ✓ la **tutela del potere di acquisto** delle pensioni, il rafforzamento della 14ª mensilità e l'allargamento della platea dei percettori;
- ✓ il rilancio della **previdenza complementare**.

**MILIONI DI LAVORATRICI, LAVORATORI, PENSIONATE E PENSIONATI
ATTENDONO RISPOSTE, CHE SE NON DOVESSERO ARRIVARE,
PORTERANNO CGIL CISL UIL A DARE CONTINUITÀ
E RAFFORZARE LE INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLE LORO PROPOSTE.**



VACCINIAMOCI PER NOI STESSI, PER GLI ALTRI

IL VACCINO

- È uno strumento che salva se stessi e gli altri
- È una responsabilità sociale e collettiva
- È un diritto che deve essere garantito ai cittadini e alle cittadine del mondo

PER SCONFIGGERE LA PANDEMIA SERVE

- Una legge sull'obbligo vaccinale
- La piena applicazione dei Protocolli Covid nei luoghi di lavoro. Vanno rafforzati non indeboliti. Mantenere mascherina, distanze e sanificazione
- Il potenziamento delle misure di tracciamento con la gratuità dei tamponi se obbligatori, contenimento e sorveglianza sanitaria

L'INFORMAZIONE SERVE PER SUPERARE PAURA E DUBBI

Diamo vita a una grande campagna di assemblee nei luoghi di lavoro sul valore e sull'utilità dei vaccini e dei Protocolli Covid