



Non c'è la scuola nella Legge di Stabilità

Entriamo subito nel merito. Per quanto riguarda il Contratto, il cui triennio (2019-21) è ormai in scadenza, la Legge di Stabilità, nei contenuti finora conosciuti, non stanziava le risorse per la valorizzazione del personale docente, nonostante gli impegni sottoscritti dal Ministro Bianchi, per conto del Presidente del Consiglio, con il Patto per la scuola.

Gli stanziamenti attualmente previsti, anche in comparazione con altri settori pubblici, di fatto lasciano fermo il personale docente in ordine alle retribuzioni, cosicché siamo ben lontani dal poter realizzare, sia pur gradualmente, quella perequazione stipendiale con altre figure di pari livello professionale di altri settori della Pubblica Amministrazione e con i colleghi europei, attestata da autorevoli osservatori internazionali e nazionali (OCSE, ARAN) su cui vi è ormai una diffusa consapevolezza e forti attese della categoria. Ciò che si profila, ad oggi, è un incremento stipendiale al di sotto di ogni aspettativa e tutto riversato sul salario accessorio, prospettato, tra l'altro, come una sorta di ritorno alle discusse procedure del bonus docenti della legge 107 che con le lotte e il contratto abbiamo faticosamente superato.

Ma, accanto alle questioni contrattuali, rimangono aperti e inevasi altri problemi rilevanti elusi sia dalla legge di Bilancio sia dal PNRR, che investe in infrastrutture ma non considera le problematiche del personale, né oggetto di da altri specifici provvedimenti. Ci riferiamo al reclutamento e alla stabilizzazione del personale docente e Ata (DSGA ff.), al superamento delle criticità in materia di mobilità, al mancato incremento delle assunzioni del personale Collaboratore scolastico, alla ragionevole diminuzione del numero di alunni per classe e per istituzione scolastica, alla proroga dei contratti c.d. COVID per il personale ATA.

Questa situazione è francamente inaccettabile e non può certo vederci inerti.

Per questo riteniamo indifferibile la mobilitazione della categoria a sostegno degli obiettivi contenuti nel Patto per la scuola, di cui la valorizzazione del personale scolastico è parte integrante e si pone come questione generale, che non può essere ridotta a mera rivendicazione salariale di una sola categoria, visto il ruolo cruciale della scuola per la ripresa sociale ed economica.



C'è ancora speranza, e la speranza non può che partire dall'onestà. I fatti sono chiari ed evidenti, ma semplicemente ci rifiutiamo di accettarli. Rifiutiamo di ammettere che ora siamo chiamati a scegliere se salvaguardare il pianeta vivente o il nostro stile di vita insostenibile. Ce ne rifiutiamo perché li vogliamo entrambi. Ma la verità è che ci abbiamo pensato troppo tardi. Poco importa quanto questa realtà ci infastidisca: è ciò che i nostri leader hanno scelto per noi con decenni di immobilismo. Con decenni di bla bla bla.

La scienza non mente. Se puntiamo a rispettare gli obiettivi dell'Accordo di Parigi 2015 – ed a minimizzare così il rischio di innescare una reazione a catena irreversibile e ingestibile da parte dell'umanità – abbiamo bisogno di una riduzione delle emissioni immediata, drastica, su base annuale, di una portata che il mondo, finora, non ha mai visto. E siccome non abbiamo soluzioni tecnologiche che bastino da sole ad avvicinarci a tale obiettivo in tempi brevi, bisogna che mettiamo in atto cambiamenti sostanziali nella nostra società.



Assemblea sindacale per i precari

Venerdì 12 novembre 2021 - ore 16:30

Entra nella riunione in Zoom

<https://cgiler.zoom.us/j91956597243?pwd=WktZQmhwW5RkUWwckNWaCtxcE53dz09>

ID riunione: 919 5659 7243 - Passcode: 925975

Ordine del giorno:

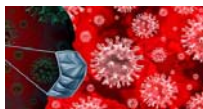
RECLUTAMENTO E CONCORSI

RIFORMA DEL RECLUTAMENTO PREVISTA NEL PNRR

SUPPLEMENTI COVID - GPS - NOMINE INFORMATIZZATE

L'assemblea, fuori orario di servizio, rientra nelle modalità previste dall'art. 23 del CCNL/2018 – Sezione Scuola.

INVITIAMO TUTTO IL PERSONALE PRECARIO A PARTECIPARE



QUARANTENA SCUOLA

Presentata alle OO.SS. la nota tecnica di prossima uscita

Il 3 novembre 2021, a seguito della richiesta inoltrata dalla FLC CGIL, si è tenuta la riunione del Tavolo tecnico previsto dal Protocollo d'intesa per l'avvio in sicurezza dell'anno scolastico 2021/2022.

Durante l'incontro, coordinato dal Dott. Iacopo Greco, capo Dipartimento delle Risorse umane e finanziarie del Ministero, alla presenza della Dott.ssa Anna Teresa Palamara, Direttrice del Dipartimento di Malattie Infettive dell'Istituto Superiore di Sanità e di rappresentanti del Ministero della Salute è stato presentato brevemente il documento sulle quarantene stilato dall'Istituto Superiore di Sanità e dai Ministeri della Salute e dell'Istruzione.

I contenuti della nota tecnica

L'obiettivo principale della nota tecnica è **favorire la didattica in presenza**, supportare il dirigente scolastico e rendere più possibile omogenee a livello nazionale le misure da adottare promuovendo un coordinamento tra scuole autorità sanitarie locali.

In presenza di un **caso positivo in ambito scolastico** le autorità sanitarie competenti adottano tempestivamente le azioni necessarie inclusi l'isolamento dei casi, la quarantena dei contatti e definiscono le tempistiche per il rientro scuola degli alunni/studenti/operatori scolastici. Nel caso in cui le autorità sanitarie siano impossibilitate ad intervenire tempestivamente si attiva un sistema di automatismi in via eccezionale ed urgente nel rispetto del ruolo e delle responsabilità dei dirigenti scolastici, della normativa sulla privacy e dei protocolli in materia di sicurezza vigente.

I **soggetti sottoposti a sorveglianza** con testing potranno rientrare a scuola solo se si è in possesso di attestazione rilasciata dopo l'effettuazione del tampone. Le condizioni per il rientro dei soggetti posti in quarantena sono verificate da parte del DdP in applicazione della circolare del ministero della Salute n. 36254 dell'11 agosto 2021 che prevede misure differenti in funzione dello stato vaccinale o dell'esito del test diagnostico. Si tratta di dati che non sono nella disponibilità della scuola a garanzia della privacy.

La **nota tecnica sarà diffusa** dai Ministeri della Salute e dell'Istruzione ed inoltrata alle scuole corredata da una nota illustrativa redatta dal MI, che verrà diffusa, di concerto con le organizzazioni sindacali, nei prossimi giorni.

La FLC CGIL ha:

- ribadito la necessità di convocare il **Tavolo Permanente Nazionale per la Sicurezza** così come previsto dal Protocollo del 14 agosto 2021;

- espresso una **forte critica al tardivo coinvolgimento** del Tavolo e delle OO.SS. su un tema che riguarda la sicurezza;

- sottolineato la necessità da parte del Ministero dell'Istruzione di rendere efficaci i propri provvedimenti di gestione attraverso la **condivisione con le Organizzazioni Sindacali**;

- sollecitato il Ministero al rispetto dell'impegno più volte assunto di mettere a disposizione del Tavolo **i dati sulla diffusione del contagio** nelle scuole;

- sottolineato come la **gestione dei contagi a scuola** sia molto diversa nel Paese in conseguenza dei diversi comportamenti delle Regioni e delle diverse modalità di funzionamento dei servizi dei Dipartimenti di Prevenzione;

- richiesto che la circolare del Ministero di accompagnamento della nota tecnica non sia una mera trasmissione, ma **chiarisca i limiti della collaborazione** richiesta alle scuole e indichi con chiarezza la responsabilità dei Dipartimenti;

- richiesto che il Ministero dia seguito agli impegni assunti sul lavoro nelle scuole dando i chiarimenti sulle **sostituzioni del personale sospeso dal lavoro** e assicurando la **prosecuzione dei contratti di supplenza sui posti cosiddetti "Covid"**, in particolare per quanto riguarda il personale ATA che, stando alla bozza di disegno di legge di bilancio 2022, sembrerebbe inopinatamente tagliato fuori.



Covid, congedi parentali estesi fino al 31 dicembre Per i genitori con figli minori di anni 14 malati, in quarantena o in Dad

L'art. 9 del D.L. n. 146 del 21 ottobre 2021, ha nuovamente previsto la possibilità di fruizione del congedo per i genitori con figli affetti da SARS Covid-19 in quarantena da contatto o nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri diurni assistenziali siano chiusi.

In particolare, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14 può astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, e usufruire di un congedo straordinario per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio disposta dall'ASL.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, il diritto è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con copertura da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possono, su domanda, essere convertiti in congedo Covid-19.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni è ammesso il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, ma con riconoscimento di contribuzione figurativa, divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruito del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruito del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.



LA FORMAZIONE VA PAGATA

Importante sentenza della Corte di Giustizia Europea

Con sentenza del 28 ottobre 2021 (C-909/19) la Corte di Giustizia Europea ha chiarito che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore dei servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce «orario di lavoro». Pertanto tutte le attività formative devono essere ricomprese nell'orario di lavoro. Ciò significa che, per quanto riguarda la formazione dei docenti, se non contemplate nelle 40+40 devono essere pagate in base alla tabella 5 del CCNL (Euro 17,50 per h).

Il problema della retribuzione dei periodi di formazione

Nel caso sottoposto alla Corte, un dipendente era stato impegnato in attività di formazione per un orario molto superiore a quello del normale orario di lavoro (i corsi si tenevano anche di domenica).

La sua richiesta di pagamento delle ore aggiuntive, quali «straordinario» era stata rigettata dal Giudice nazionale, in quanto la legislazione si limitava a prevedere che durante il periodo di formazione il dipendente doveva essere retribuito, nulla prevedendo nel caso in cui l'impegno orario nelle attività formative fosse superiore a quello previsto per l'attività lavorativa.

La decisione della Corte

La Corte ha precisato che:

- «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- per «periodo di riposo» si intende qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Pertanto, quando un lavoratore deve ricevere una formazione professionale si deve considerare che, durante questi periodi, il lavoratore si trova a disposizione del suo datore di lavoro. È dunque irrilevante che la formazione avvenga in forza di una legge o che si svolga, in tutto o in parte, al di fuori del normale orario di lavoro.

Nel ricordare che le disposizioni della direttiva 2003/88 non possono essere oggetto di un'interpretazione restrittiva a detrimento dei diritti del lavoratore, la Corte ha affermato che

l'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore dei servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione.

Le conseguenze della pronuncia nel comparto scuola

Sebbene la sentenza non riguardi direttamente la scuola, l'applicazione del principio enunciato non può ritenersi priva di effetti per il personale scolastico.

1. La formazione relativa alle 25 ore di Inclusione scolastica

Com'è noto, la legge di Bilancio 2021 ha previsto una formazione obbligatoria di 25 ore sulle tematiche inclusive per i docenti impegnati nelle classi con alunni con disabilità.

In applicazione di tale legge, è stato dapprima emanato il DM 188/2021 e successivamente la nota 27622 del 6 settembre 2021, che prevede il coinvolgimento nell'attività formativa anche dei docenti precari, con la precisazione che «l'attività formativa è svolta in costanza di rapporto di lavoro e non determina oneri aggiuntivi».

Come noto Flc Cgil ha impugnato tale nota di fronte al Tar, ritenendo che la materia sia oggetto di contrattazione sindacale e non può essere disciplinata unilateralmente dal Ministero. Pertanto questa pronuncia della CGUE potrebbe contribuire a rafforzare le posizioni che abbiamo assunto, nel momento in cui si afferma che la formazione fa parte a pieno titolo dell'attività lavorativa.

2. La formazione obbligatoria per i neo immessi in ruolo

Com'è noto, tutti i docenti neo assunti sono tenuti a svolgere almeno 50 ore di formazione, suddivise in varie attività (laboratori, momenti di osservazione in classe, formazione on-line, ecc.).

Tali attività risultano aggiuntive rispetto a quelle svolte dagli altri colleghi e non rientrano nelle normali attività di formazione deliberate dal collegio dei docenti.

L'obbligo di svolgimento di tali attività discende direttamente dalla legge 107/2015 e dai successivi decreti attuativi.

Però, poiché - come si è visto - per la Corte Europea è irrilevante che la formazione avvenga in forza di una legge, anche tale attività va considerata lavoro a tutti gli effetti.

Finalmente assegnate alle scuole le risorse per pagare le supplenze di maggio e giugno



Dopo ben cinque mesi di attesa, finalmente i supplenti temporanei ancora in attesa degli stipendi per servizi resi a maggio e giugno potranno ricevere quanto di loro spettanza con una emissione speciale che NOIPA ha annunciato per il prossimo 18 di novembre. Un ritardo del tutto inammissibile, dovuto ad una mancanza di risorse debitamente denunciato già nello scorso mese di giugno al Ministero.

La copertura economica necessaria per dar corso al pagamento di quanto dovuto è arrivata con lo stanziamento di 288 milioni di euro (per la copertura di 100.000 contratti di supplenza) approvato a fine settembre in occasione della conversione del decreto legge 111/2021 (Green Pass). Un ulteriore mese è trascorso da allora in attesa della registrazione, da parte della Corte dei Conti, del decreto con cui il MEF assegna tali risorse sul capitolo del bilancio del Ministero destinato al pagamento delle supplenze. La registrazione è avvenuta in data 3 novembre consentendo così il caricamento dei fondi sui POS delle scuole.



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 OLIVERIO

cell. 335 5771131;
 pino.oliverio@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.

LEGGE DI STABILITÀ. IL DOCUMENTO DELLA CGIL

LA MANOVRA VA CAMBIATA

L'Assemblea Generale approva la relazione introduttiva, le conclusioni del Segretario Generale e assume il dibattito.

La bozza di legge di Bilancio presentata durante l'incontro con il Governo del 26 ottobre scorso - pur contenendo alcuni elementi positivi quali risorse per il rinnovo dei contratti pubblici, sanità e riforma degli ammortizzatori sociali - non rappresenta ancora una risposta adeguata e sufficiente sull'insieme delle richieste e delle proposte di Cgil, Cisl e Uil.

In particolare, la mediazione politica raggiunta sui temi previdenziali oltre che interessare un numero limitatissimo di lavoratori e lavoratrici, non affronta la necessità di prevedere l'introduzione di una pensione contributiva di garanzia per i più giovani, una flessibilità in uscita per tutti dopo 62 anni di età o 41 anni di contributi, interventi che tengano conto della specifica condizione delle donne, dei lavoratori disoccupati, discontinui e precoci, dei lavori gravosi o usuranti.

È assente la scelta di sostenere con adeguate risorse la legge sulla non autosufficienza.

Sul versante fiscale, oltre a riproporre la riduzione dell'Irap, che ci vede decisamente contrari anche per la riduzione di risorse che determinerebbe al SSN, non si fa la scelta netta di ridurre l'imposizione su lavoratori e pensionati, collocando in questa direzione tutte le risorse disponibili. Non si prevedono misure concrete per il contrasto all'evasione ed elusione fiscale e all'economia sommersa.

Inoltre, sono assenti misure che contrastino la precarietà nel lavoro, che colpisce in particolare giovani e donne, e misure finalizzate alla piena e buona occupazione. La forte ripresa economica registrata in questi mesi non corrisponde ad una adeguata crescita della qualità oltre che della quantità di lavoro: sul versante occupazionale l'aumento della precarietà e della discontinuità lavorativa e dei part time involontari sta determinando l'aumento della povertà lavorativa, ipotecando così il futuro previdenziale e minando la qualità del presente di questi lavoratori e lavoratrici.

In linea generale, la bozza di legge di Bilancio non risponde adeguatamente alle disuguaglianze sociali ed economiche e ai divari, a partire dal Mezzogiorno del paese, cresciuti durante la pandemia. Anche per l'aumento della povertà assoluta e relativa nel nostro paese, non è accettabile la messa in discussione nel dibattito politico del Reddito di cittadinanza, ad oggi unico strumento di contrasto alla povertà.

La bozza di legge di Bilancio non definisce inoltre misure adeguate ad affrontare, attraverso nuove politiche di sviluppo e industriali governate e orientate, sia le sfide della transizione ambientale e digitale, che le tante crisi aziendali aperte o che si stanno determinando. In questo senso riteniamo necessario sia un fondo di garanzia che un ammortizzatore dedicato e finalizzato alla transizione green. Tutto ciò risulta tanto più incomprensibile alla luce delle ingenti risorse messe in campo attraverso Next generation EU, il fondo complementare e i fondi strutturali europei.

Per sostenere l'insieme delle proposte e delle piattaforme unitarie e per modificare e migliorare gli interventi contenuti nella legge di Bilancio, l'Assemblea generale impegna tutte le strutture a sostenere e qualificare il percorso di mobilitazione definito con Cisl e Uil. Per tale ragione impegna tutte le strutture a predisporre immediatamente una campagna straordinaria di assemblee in tutti i luoghi di lavoro e territori e a mettere in campo manifestazioni e iniziative regionali e di categoria, utilizzando tutti gli strumenti di mobilitazione necessari per garantire una partecipazione più larga possibile. La campagna di assemblee dovrà vedere impegnati tutti i compagni e le compagne, sia delle categorie che delle strutture confederali, a partire dalla segreteria nazionale e centro confederale. ...

Alla luce delle verifiche sugli esiti di questa prima fase di mobilitazione e delle risposte che potranno arrivare dal Governo, da effettuare insieme a Cisl e Uil nel mese di novembre, l'Assemblea generale dà mandato alla segreteria nazionale, in ogni caso, di valutare e prevedere ulteriori mobilitazioni senza escludere iniziative e forme di lotta di carattere generale.



CGIL

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