



Flc Cgil_Reggio Emilia

inform@zione

Notiziario della FLC CGIL di Reggio Emilia. Responsabile: Silvano Sacconi. In redazione: Roberto Bussetti, Pino Oliverio, Alice Viappiani. Sede Flc Cgil: Via Roma, 53 - Reggio Emilia - Tel 0522 452763 - Mail: flc_re@er.cgil.it - Stampa: Teorema, Via Orsi 3/D, Reggio Emilia - Agosto 2018.

n° 3 - 30/01/2022



PCTO e alternanza scuola lavoro

Solo una tragedia come quella di Udine costringe tutti a porre nuovamente al centro della discussione un tema che sembra dimenticato. La FLC CGIL ribadisce le proprie posizioni durante l'incontro presso il Ministero dell'istruzione.

La morte di Lorenzo, studente di Udine, ha avuto un'eco straordinaria in tutto il Paese riproponendo il tema dell'(ex) alternanza scuola lavoro, ora PCTO, e dell'obbligatorietà introdotta dalla pessima legge 107.

Qualcuno, tentando di minimizzare l'accaduto, ci ha ricordato che lo studente frequentava il quarto di un percorso di Istruzione e Formazione Professionale, quasi che tutte le studentesse e gli studenti non abbiano gli stessi diritti indipendentemente dall'itinerario di studio seguito. Anzi i percorsi duali o di alternanza rafforzata moltiplicano in maniera parossistica i problemi di azioni formative rivolte a minori spesso prive di reale intenzionalità educativa.

Durante l'incontro con il Ministero dell'Istruzione del 27 gennaio abbiamo ribadito alcuni punti fermi che rivendichiamo da tempo

- contrarietà alla obbligatorietà e alla precisa quantificazione delle ore in alternanza-PCTO;
- tali percorsi non devono rappresentare un paravento utile a mascherare rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato gratuito;
- i PCTO devono rimanere un'opportunità formativa pienamente inserita e valorizzata nei percorsi di studio frequentati dalle studentesse e dagli studenti;
- devono essere scelti soggetti ospitanti che ordinariamente predispongono una formazione permanente per i propri dipendenti;
- gli studenti non devono sostituire posizioni professionali all'interno del soggetto ospitante.

Per tutto questo la FLC CGIL sostiene la mobilitazione degli studenti che scendono in piazza in tutta Italia: la scuola deve essere un luogo di crescita e relazione non palestra di sfruttamento, precarietà e morte.



La FLC CGIL ritiene che il **Decreto Milleproroghe** possa essere il veicolo normativo adatto per affrontare e superare urgentemente alcune disfunzioni legate alla chiusura di quest'anno scolastico e all'avvio del prossimo. Per questo abbiamo chiesto alle forze politiche di sostenere questi emendamenti:

- **aggiornare le GPS docenti** entro giugno e prorogare per l'anno scolastico 2022/23 la fase straordinaria di assunzioni da GPS 1 fascia, per gli specializzati sostegno e i docenti abilitati;
- prorogare i termini per **avviare il "concorso straordinario bis"**, con procedura semplificata di assunzione per i docenti con 3 anni di servizio e percorso di formazione abilitante;
- inserire gli **idonei del concorso STEM** nella graduatoria dei vincitori, in modo da poter avere l'immissione in ruolo, senza dover ripetere un concorso analogo a quello già superato;
- **cancellare il vincolo triennale** di permanenza sulla sede di assunzione del personale docente neoimpresso in ruolo;
- **sopprimere il vincolo sulla mobilità interregionale** per i dirigenti scolastici;
- **sopprimere il vincolo sulla mobilità dei DSGA** neoimpressi in ruolo;
- **bandire un concorso riservato** per gli assistenti amministrativi facenti funzioni di DSGA con almeno 3 anni di incarico;
- derogare al requisito della partecipazione delle prove Invalsi e dei **percorsi PCTO** per l'ammissione all'Esame di Stato;
- **rinviare ancora di un anno** le elezioni per il rinnovo del CSPI, considerata la situazione pandemica ancora in atto;
- **rivedere la tempistica per i pareri del CSPI**, in modo da permettere una lettura ed analisi più attenta dei provvedimenti.

La FLC CGIL ritiene che l'approvazione di questi correttivi sarebbe il primo atto di responsabilità per avviare un percorso di riforme scolastiche necessarie.





Mobilità scuola 2022-25. La FLC CGIL dice no ad un contratto modificato in peggio

Non firmano neanche UIL scuola, Snals e Gilda. Violate clausole contrattuali neppure previste dalla legge. Di fatto il blocco per tre anni viene esteso a tutto il personale oltre i neo immessi in ruolo.

Una delle ragioni della mancata sottoscrizione è che di fatto non c'è stata trattativa dal momento che il primo incontro con il tavolo completo si è svolto l'11 gennaio 2022 davanti ad una Amministrazione ferma su posizioni intransigenti e inconciliabili. Al secondo incontro del 25 gennaio 2022 è stata presentata una ipotesi rivista di nuovo contratto per il triennio 2022/2023 - 2023/2024 - 2024/2025 con un testo che per l'Amministrazione era **"prendere o lasciare"**, non negoziabile nei contenuti, sul quale erano possibili limitati aggiustamenti.

Da parte nostra sono state, comunque, avanzate diverse proposte. Nel terzo incontro del 27 gennaio il MI ha evidenziato la propria indisponibilità a discutere le osservazioni e le richieste di modifica ed integrazione nel frattempo presentate unitariamente dalla FLC CGIL, UIL scuola, SNALS e Gilda. Di fatto è stato negato qualsiasi spazio di trattativa. Un metodo "padronale" e irrispettoso delle parti sindacali, inaccettabile di per sé. Ma ancor di più inaccettabili sono i contenuti che si volevano imporre al personale della scuola

NOVITÀ. Un aspetto (apparentemente) positivo

- All'articolo 2 comma 7 del CCNI, si consente a tutti i neo assunti di poter presentare domanda di mobilità per il prossimo anno scolastico 2022/2023 al fine di poter acquisire una scuola di titolarità. L'acquisizione è possibile tramite la domanda di trasferimento oppure nella conferma implicita della sede di attuale servizio, che non è resa disponibile nei movimenti. Quest'ultima ipotesi si estende al caso di mancato esito della mobilità nelle preferenze espresse.

Certamente ciò è positivo, rispetto al blocco derivante dalla legge, ma non si tratta certo di un grande risultato, anche tenuto conto dell'indisponibilità delle sedi che la procedura impone nel complesso meccanismo delle fasi.

Poi nel nuovo CCNI, ecco l'inganno! Nei successivi tre anni, il docente non potrà presentare affatto alcuna domanda di mobilità (articolo 2 comma 6 del nuovo CCNI). Quindi, in concreto, si tratta solo di uno slittamento di un anno del blocco triennale previsto dalla legge. Questo è l'unico aspetto positivo, ma con beffa differita.

NOVITÀ. Aspetti negativi ed inaccettabili del nuovo CCNI

- Nei fatti il blocco triennale per tutti i neo assunti è rimasto, anche se dilazionato di un anno. Tale blocco triennale, inoltre, viene esteso a tutti gli altri docenti che, d'ora in poi, presenteranno una **domanda di mobilità per altra provincia**, rispetto a quella attuale, se soddisfatti "su qualsiasi sede". Quindi non più solo se soddisfatti sulla singola scuola indicata dal docente nelle preferenze (come già previsto nel precedente contratto), ma su qualsiasi scuola inserita nell'elenco della domanda anche se compresa in una qualsiasi preferenza sintetica, quale comune, distretto o provincia. Nei fatti, con questo nuovo contratto, si introduce per tutti, a regime, la possibilità di spostarsi solo ogni tre anni (articolo 2 comma 6 del CCNI).

- A tutti i neo assunti, per tre anni, non è consentita la possibilità di accettare incarichi annuali a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso ai sensi dell'articolo 36 del CCNL/07 (articolo 2 comma 6 del CCNI).

- Tutti i **docenti assunti su posto di sostegno**, come noto, possono chiedere il trasferimento o un passaggio di ruolo o cattedra su posto comune una volta espletato l'obbligo di permanenza quinquennale su posto di sostegno. Ebbene, con il nuovo CCNI, mantengono questa possibilità al 100% solo nell'a.s. 2022/2023, a seguire dall'anno 2023/2024 l'aliquota destinata è il 75% dei posti, quindi dal 2024/2025 in poi solo sul 50% dei posti disponibili (*allegato 1 – ordine delle operazioni, seconda fase*). Si tratta, in prospettiva, di una pesante e inaccettabile limitazione alle opportunità di mobilità per questi docenti.

- Tutto il **personale ATA ex LSU** assunto con contratto a tempo parziale non potrà partecipare alle operazioni di mobilità, cosa consentita, al contrario, al restante personale ATA sempre a part-time (articolo 34 c. 6). Si tratta di una palese disparità di trattamento.

- Per **tutti i DSGA neo assunti**, a differenza dei docenti neo assunti, non sarà consentita alcuna mobilità per un triennio, neanche nel primo anno per avere una sede di titolarità scelta da loro (articolo 34 c. 9). È una ulteriore, grave e incomprensibile disparità di trattamento.

- Inoltre, questo CCNI avrà validità triennale (art. 1 comma 2) nonostante sia in fase di avvio la trattativa all'Aran per il rinnovo del CCNL già scaduto. Non è pensabile, né accettabile, che un contratto integrativo abbia una **validità temporale che vada oltre la validità del CCNL** da cui scaturisce come contrattazione integrativa di secondo livello. Non è sufficiente scrivere che: "Sono fatte salve eventuali diverse disposizioni derivanti dalla stipulazione del Contratto collettivo nazionale di comparto" (articolo 1 comma 9) in quanto, a parere dei sindacati FLC CGIL, UIL scuola, SNALS e Gilda, ne andrà riscritto uno interamente nuovo.

In conclusione, mai i sindacati della scuola avevano sottoscritto un contratto che non contenesse aspetti migliorativi rispetto al passato, neanche in presenza di pesanti ingerenze che ci sono state in passato, come con la cosiddetta legge sulla buona scuola (L. 107/15). Quantomeno un nuovo contratto dovrebbe garantire gli stessi diritti ed opportunità dei precedenti. In questo caso, al contrario (come si può desumere dal quadro delle novità sopra esposto), gli aspetti migliorativi sono limitatissimi (in realtà solo uno, e solo in parte e con beffa differita) e riguardano una importante ma numericamente minoritaria platea di interessati mentre sono tanti, troppi, gli aspetti peggiorativi rispetto al contratto in vigore per il triennio precedente, che vanno ad incidere sull'intera platea degli aspiranti.

Per queste ragioni, ovvero che è un contratto "in peius" e discriminatorio, FLC CGIL, UIL scuola, SNALS e Gilda hanno ritenuto di non sottoscriverlo. Si rileva anche che, nel caso in cui nessun sindacato lo avesse sottoscritto, l'Amministrazione si sarebbe vista costretta a prorogare (per il principio di ultrattività) il contratto vecchio certamente meno penalizzante di questo.

LA FLC IMPUGNERÀ IL CCNI

La FLC CGIL impugnerà questo CCNI non solo per una verifica sulla validità di un CCNI che riguarda oltre un milione di persone e che non è stato sottoscritto dalla parte rappresentativa di oltre il 75% del personale ma anche perché esso ha violato norme contenute nel CCNL, al di là di quello che la legge prevedeva.



La RSU rappresenta i lavoratori nel luogo di lavoro e... lì rappresenta tutti!

Sono trascorsi più di venti anni da quando ha preso l'avvio l'esperienza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nel pubblico impiego, talvolta tra lo scetticismo e la diffidenza di tanti. Le prime elezioni RSU si sono svolte il 22, 23 e 24 novembre 1998. Nella scuola si votò per la prima volta dal 13 al 16 dicembre 2000.

Dopo la costituzione nel 2016 del comparto "Istruzione e Ricerca" (scuola, università, enti pubblici di ricerca e alta formazione artistica e musicale) i lavoratori e le lavoratrici della conoscenza sono stati chiamati a rinnovare i loro rappresentanti il 3, 4 e 5 marzo 2015 e il 17, 18 e 19 aprile 2018 (risultati delle passate elezioni).

Le prossime elezioni per il rinnovo delle RSU si terranno il **5, 6 e 7 aprile 2022**.

Sostenere la dignità del lavoro non solo nelle regole del contratto nazionale ma anche nelle decisioni che si prendono in ogni luogo di lavoro è stato un continuo impegno. Tanto maggiore quanto più "pesanti" sono stati in questi anni gli interventi a cui il mondo della conoscenza è stato sottoposto, con il suo continuo ed implacabile impoverimento.

Generoso è stato l'impegno di tanti uomini e tante donne, che ad una progressiva esperienza contrattuale che sono andati maturando hanno affiancato la non facile "arte" del sapersi rapportare con gli altri lavoratori. Questo nella convinzione che la contrattazione sul posto di lavoro rappresenta uno strumento fondamentale per garantire i diritti fondamentali ed imprescindibili di lavoratrici e lavoratori, per assicurare la trasparenza nelle scelte e nell'assegnazione di tutte le risorse.

Non è mai troppo tardi per entrare a far parte del cambiamento.

Rimettiamo la conoscenza al centro, insieme: alle elezioni delle RSU 2022 candidati con FLC CGIL



www.flcgil.it #facciamoquadrato

LA RSU IN PILLOLE

Che cosa è la RSU

RSU vuol dire Rappresentanza Sindacale Unitaria. È un organismo sindacale che esiste in ogni luogo di lavoro pubblico e privato ed è costituito da non meno di tre persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato.

La normativa fondamentale di riferimento è l'Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni del 7 agosto 1998 e il Protocollo sottoscritto il 7 dicembre 2021.

Come si forma

La RSU si forma con le elezioni. Le procedure sono regolate principalmente dall'Accordo Quadro e prevedono la partecipazione al voto di almeno il 50% +1 degli elettori. In caso contrario la RSU non si costituisce e occorre indire nuove elezioni. È questo il primo passo della sua legittimazione. I componenti delle RSU sono eletti su liste del sindacato ma possono anche essere non iscritti a quel sindacato, in ogni caso gli eletti rappresentano tutti i lavoratori nel sindacato nella cui lista sono stati eletti.

Quale ruolo svolge

I poteri e le competenze contrattuali nei luoghi di lavoro vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro) di comparto.

Chi è eletto nella RSU, tuttavia, non è un funzionario del sindacato, ma una lavoratrice o un lavoratore che svolge un preciso ruolo: rappresenta le esigenze dei lavoratori senza con ciò diventare un sindacalista di professione. La RSU, dunque, tutela

i lavoratori collettivamente, controllando l'applicazione del contratto o trasformando in una vertenza un particolare problema. Se è in grado, la RSU può anche farsi carico di una prima tutela, cercando di risolvere il contrasto del lavoratore con il datore di lavoro, per poi passare, eventualmente, la tutela al sindacato e ai legali. Tra le competenze necessarie per svolgere il ruolo di RSU vi sono, poi, quelle relazionali. La forza della RSU, infatti, non deriva solamente dal potere assegnato dal contratto e dalle leggi ma anche dalla capacità di creare consenso intorno alle sue proposte e azioni e una ampia condivisione degli obiettivi.

La RSU funziona come unico organismo che decide a maggioranza la linea di condotta e se firmare un accordo.

Quanto dura in carica

La RSU svolge il suo ruolo a tempo determinato. Infatti, rimane in carica tre anni, alla scadenza dei quali decade automaticamente e si devono fare nuove elezioni. Sono inoltre previsti, articolo 7 dell'Accordo Quadro già citato, i casi di dimissioni degli eletti, la loro sostituzione e l'eventuale decadenza prima del termine.

La tutela del delegato RSU e l'esercizio dei diritti sindacali

Svolgendo un ruolo esposto, il delegato RSU ha una tutela rafforzata rispetto a quella data ad ogni lavoratore (articoli 1-15 dello Statuto dei Lavoratori).

I componenti della RSU sono, inoltre, titolari di diritti sindacali previsti da leggi, accordi quadro e contratti. I diritti, quali l'uso della bacheca, la convocazione di una assemblea e l'uso di permessi retribuiti, spettano alla RSU nel suo insieme e non ai singoli componenti.

Sicurezza e prevenzione in ogni luogo di lavoro

LA FIGURA DEL RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è la persona eletta o designata all'interno della RSU per rappresentare i lavoratori sugli aspetti che concernono la salute e la sicurezza durante il lavoro.

È una figura resa obbligatoria in tutti i luoghi di lavoro dal DLgs 626/94, successivamente trasfuso nel cosiddetto testo unico sulla sicurezza sul lavoro, il DLgs 81/08 (e relativi aggiornamenti). La legge e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) attribuiscono al RLS una serie articolata di compiti e funzioni. Egli gode delle stesse e identiche tutele previste per il delegato sindacale.

I DIRITTI fondamentali riconosciuti al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- diritto all'informazione;
- diritto alla formazione;
- diritto alla consultazione e alla partecipazione;
- diritto al controllo e alla verifica.

GLI OBBLIGHI a cui deve adempiere, invece, sono:

- avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo;
- mantenere il segreto d'ufficio.

È evidente che per esplicare al meglio e pienamente il proprio mandato il RLS deve coordinare la sua azione con quella della RSU.



PRECARI. Sbloccare il reclutamento nel sostegno

Iniziativa FLC CGIL: 7 febbraio 2022

Un evento online per parlare di iniziative e proposte di legge con insegnanti, specialisti/specializzandi, precari, associazioni che promuovono l'inclusione, pedagogisti. Inoltre è previsto un focus agli aspetti del reclutamento, per approfondire le proposte del sindacato su questa materia in una fase in cui in Parlamento si discute sulla conversione del decreto Milleproroghe e si apre il confronto con il Ministero sugli organici e sull'aggiornamento delle GPS.

TEMI AL CENTRO DELL'INIZIATIVA

Posti vacanti su sostegno

Il quadro delle immissioni in ruolo di quest'anno (2021/22) ci consegna una situazione complessa rispetto al settore del sostegno.

Storicamente il sostegno è stato un ambito di forte incidenza del lavoro precario, uno dei segmenti anzi in cui di più incide il lavoro precario a fronte dei tempi indeterminati.

La fase straordinaria di assunzioni da 1 fascia GPS introdotta dal Decreto Legge 73/2021 ha consentito, in controtendenza rispetto agli ultimi anni, di incrementare di 11.276 unità le assunzioni su sostegno realizzate per l'a.s. 2021/2022.

Nonostante queste assunzioni rimangono non assegnate ben 16.574 cattedre a cui si sommeranno, a decorrere dal 1 settembre 2022, 11 mila posti aggiuntivi di organico di diritto previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1 c. 960).

Parliamo quindi di oltre 27 mila cattedre di sostegno da attribuire ai ruoli a partire dal 1° settembre 2022, che per la FLC CGIL è strategico riuscire ad assegnare, in modo da garantire continuità didattica agli alunni con disabilità e possibilità di assunzione per gli specializzati nel sostegno didattico.

Le proposte di emendamento della FLC rispetto al decreto Milleproroghe

Già a dicembre, durante la discussione parlamentare sulla Legge di Bilancio, la FLC CGIL aveva avanzato alle forze politiche la proposta di reiterare le assunzioni da GPS 1 fascia.

Nonostante l'ampio accordo sulla misura da noi proposta, alla fine il provvedimento non è passato, a causa di una scelta del governo.

Pertanto, in relazione al Decreto Milleproroghe stiamo riproponendo l'emendamento, che oltretutto è coerente con la natura del provvedimento, perché si tratta di una proroga della fase straordinaria di assunzioni per l'a.s. 2022/2023.

La misura da noi proposta è necessaria, in quanto i docenti specializzati con il V e VI ciclo del TFA non hanno potuto partecipare ai concorsi banditi nel 2020 che sono in via di svolgimento: senza di essa il rischio è che le 27.000 cattedre restino in larga misura scoperte, nonostante vi siano tanti docenti specializzati che potrebbero essere assunti.

| SOSTEGNO 2021/22 | Immissione in ruolo | Nomina da GPS 1 fascia | Disponibilità residue |
|------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|
| Infanzia | 306 | 278 | 983 |
| Primaria | 658 | 2.982 | 6.229 |
| Secondaria di I grado | 755 | 4.666 | 6.526 |
| Secondaria di II grado | 724 | 3.350 | 2.836 |
| TOTALE | 2.443 | 11.276 | 16.574 |

Come partecipare all'iniziativa del 7 febbraio ore 16.00

L'incontro si svolgerà online e il link per partecipare sarà fornito a coloro che compiranno il form che trovano a questo link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSds5vR12miq5-esnt7bRAP-vpPhhZq2yy9qP0nGmRaqqe5xfw/viewform>

Inoltre l'incontro potrà essere seguito in diretta anche sul nostro canale youtube.

ORGANICO COVID

Tassazione stipendi maturati nel 2021 ma erogati nel 2022



Purtroppo anche quest'anno si sono ripetuti i problemi già segnalati lo scorso anno da parte del personale scolastico assunto su cd "organico covid" il cui stipendio maturato per periodi antecedenti la fine dell'anno è stato liquidato nel gennaio dell'anno successivo. In questo caso lo stipendio, erogato con ritardo da parte del MEF che agisce come sostituto d'imposta, viene trattato da un punto di vista fiscale come "emolumento arretrato da lavoro dipendente" e come tale soggetto a tassazione separata con aliquota media anziché ordinaria. Ciò comporta che l'imposta lorda calcolata sullo stipendio "arretrato" non risulta ridotta della detrazione fiscale che invece viene ordinariamente applicata a chi percepisce lo stipendio con tassazione ordinaria. Ne consegue una riduzione dello stipendio netto percepito in ritardo a gennaio rispetto a quello riscosso regolarmente negli altri mesi.

Tutto ciò è profondamente ingiusto, anche se la tassazione operata dal sostituto d'imposta sugli "arretrati" avviene a titolo provvisorio e l'Agenzia delle entrate entro i tre anni successivi provvede al ricalcolo della tassazione e alla riliquidazione dell'imposta consentendo di recuperare quanto eventualmente spettante in sede di conguaglio fiscale.

Ciò aggrava il disagio dei lavoratori precari che subiscono nell'immediato una riduzione dello stipendio che non è compatibile con la loro condizione di vita che spesso conta su questa unica fonte di reddito.

Al fine di risolvere questo problema avevamo già rivolto una specifica richiesta al MI che però non è stato in grado di intervenire poiché, come noto, non ha specifiche competenze in materia in quanto la gestione degli stipendi è in capo al MEF/NoiPa.

Ora, grazie anche all'ausilio dell'area delle politiche di sviluppo della CGIL Nazionale (responsabile politiche fiscali), siamo riusciti ad ottenere un apposito incontro con la direzione del MEF e con NoiPa che si occupano della gestione degli stipendi dei lavoratori della scuola. Con questo incontro, a cui oltre alla CGIL nazionale parteciperà anche il consorzio CAAF CGIL, contiamo di ottenere una risposta risolutiva ai problemi che sono stati segnalati relativamente alla tassazione degli stipendi erogati in ritardo.



Regolamento supplenze. Troppe criticità non risolte e ancora incertezza sull'aggiornamento

Con l'incontro del 28 gennaio si è concluso il confronto sul tema del nuovo Regolamento delle supplenze. L'amministrazione ha accolto solo una minima parte delle richieste sindacali.

Misure recepite

Precisazioni in merito agli spezzoni di 6 ore, assegnabili come ore aggiuntive oltre le 18 solo in caso non derivino da frazionamento di posti interi.

Esclusione dalla sanzione per mancata accettazione supplenza da graduatoria d'istituto sui posti di sostegno per i non specializzati (la sanzione è non poter più ricevere supplenze dalla scuola che ha convocato per l'intero anno scolastico).

Le principali criticità che rimangono ancora aperte

Tabelle di valutazione titoli e servizi: non sono allegate al regolamento, a differenza che per l'OM 60/2020. Quindi il problema è che non si dà certezza nel tempo sulla valutazione dei titoli.

Eliminata la seconda fascia GPS primaria e infanzia: consegnerà questa quota di supplenze a MAD.

Accesso alle GPS 2 fascia sostegno: il requisito delle tre annualità di servizio va maturato entro l'anno precedente a quello di aggiornamento delle graduatorie, una misura che a nostro avviso penalizza chi, matura 3 annualità nell'anno di aggiornamento.

Tempi di presentazione delle istanze: il termine minimo è di 15 giorni, noi avevamo chiesto minimo 1 mese, vista la mole di persone coinvolte.

Graduatorie pubblicate subito in forma definitiva: avevamo chiesto la pubblicazione provvisoria per consentire l'invio di richieste di correzione e ridurre il contenzioso.

Mancata espressione di tutte le sedi equivalente a rinuncia: nelle nomine di quest'anno l'amministrazione non ha inserito tutte le sedi disponibili sin dal primo turno di nomina, per questo tanti supplenti con posizioni alte nelle graduatorie sono stati penalizzati. Nessuna modifica però è stata apportata.

Pubblicazione delle disponibilità prima di dare avvio alle domande informatizzate per le supplenze: nessun impegno nel Regolamento, anche se in un successivo decreto

applicativo questa misura potrà essere introdotta.

Visualizzazione immediata del punteggio calcolato dal sistema: non è inserito nel Regolamento, ma si potrà fare in sede applicativa.

Completamento orario mediante frazionamento di posto intero: non sarà più consentito

Mancata accettazione supplenza proposta da graduatoria d'istituto: comporterà la cancellazione dalla graduatoria di quella scuola.

Mancata presa servizio dopo accettazione/individuazione da procedura informatizzata da GPS: comporta l'impossibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e 30 giugno da qualsiasi graduatoria per tutte le classi di concorso e i tipi di posto per l'anno scolastico di riferimento

Abbandono del servizio per supplenza conferita da GAE/GPS: comporta l'impossibilità di conseguire supplenze al 31 agosto e 30 giugno da qualsiasi graduatoria per tutte le classi di concorso e i tipi di posto per l'intero triennio di vigenza delle graduatorie.

Analisi complessiva del testo del nuovo Regolamento: l'amministrazione ci dovrebbe inviare al più presto la bozza di testo che ha illustrato nell'incontro di oggi, con le modifiche recepite a seguito del confronto. A quel punto forniremo un quadro completo di tutte le novità contenute nel provvedimento.

AGGIORNAMENTO GPS



Sul tema principale dell'aggiornamento delle graduatorie nella primavera 2022 rimane il totale riserbo da parte dell'amministrazione, che non ha chiarito come intenda procedere. Si tratta di una posizione che noi non condividiamo, oltretutto abbiamo rilevato in questi giorni di confronto posizioni diverse in merito al da farsi e riteniamo che sarebbe invece stato doveroso un impegno forte e chiaro nella direzione dell'aggiornamento.

Il confronto sul nuovo Regolamento ha impegnato solo 5 giorni, un tempo irrisorio se confrontato con il ritardo con cui la materia è stata affrontata dall'amministrazione, anche alla luce dell'iter di approvazione del testo. Se dei ritardi ci sono e ci saranno non sono certo imputabili al confronto con i sindacati. Del resto le proposte tese a dare soluzioni concrete al tema del rinvio non sono state accolte.

In questo contesto metteremo in campo tutte le iniziative politiche e vertenziali necessarie a rivendicare l'apertura delle istanze e l'aggiornamento entro la primavera del 2022.

NOTIZIE IN BREVE

Contratti COVID: ripartiti i 400 milioni tra le regioni

Il Ministero dell'Istruzione distribuisce i 400 milioni agli USR per la proroga dei contratti organico COVID. Pubblichiamo la tabella di ripartizione dei fondi assegnati a ciascun Ufficio scolastico regionale per finanziare la proroga dei contratti COVID per il personale docente e ATA. A questo proposito ricordiamo che la legge di Bilancio (articolo 1, comma 326, legge n. 234 del 30 dicembre 2021) già dispone come scadenza, per questi contratti, il termine delle lezioni e che la data del 31 marzo, indicata in prima battuta dalla nota ministeriale 1376 del 28 dicembre 2021, è una scadenza del tutto convenzionale, essendo legata alla fine dell'emergenza sanitaria. Tale termine verrà di fatto prorogato fino al termine delle lezioni dell'anno scolastico 2021/2022, come previsto dal dispositivo normativo.

Nuove risorse per i contratti a termine

È necessario invece, e per questo siamo già intervenuti presso il Ministero, rendere certa la capacità di spesa per la copertura dei contratti al termine delle lezioni, per questo abbiamo proposto, da subito, il riutilizzo delle economie del 2021 che ammontano a circa 100 milioni. Si tratta di una copertura che lo stesso Ministero si è impegnato a garantire e sulla quale ci sarà un'informativa sindacale nel prossimo mese di febbraio.



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.



Formazione in ingresso e percorsi abilitanti: *prospettive di riforma*

Giovedì 3 febbraio 2022

**Convegno per un'idea di formazione
in ingresso come base della
professionalità docente**



DIRETTA STREAMING SU www.flcgit.it
e sul canale youtube della FLC CGIL

ore 15.00

"Formazione in ingresso, abilitazioni, professionalità docente"

Introduce:

Manuela Pascarella, Centro Nazionale FLC CGIL

Intervengono:

Andrea Gavosto, Direttore Fondazione Agnelli
Raffaele Iosa, Maestro, Direttore Didattico, Ispettore
Beppe Bagni, Esperto di formazione
Elisabetta Nigris, Docente Università di Milano - Bicocca

ore 17.00

"Quale riforma per un sistema di reclutamento efficace?"

Tavola rotonda con:

Manuela Ghizzoni (Segreteria nazionale PD)
Valentina Aprea (Deputata FI, Commissione VII Camera)
Barbara Floridia (Sottosegretaria Ministero Istruzione M5S)
Mario Pittoni (Senatore Lega, Commissione VII Senato)
Francesco Sinopoli (Segretario Generale FLC CGIL)

ASSEGNO UNICO FIGLI

Prenota il tuo ISEE per avere quello che ti spetta.
Affrettati per percepire l'Assegno Unico da subito.
Il CAAF fa il tuo ISEE e l'INCA invia la domanda all'INPS.
Con noi fare l'Assegno Unico per i Figli è

**Semplice
& Comodo**



Prenota: 0522 45.72.00

QUARANTENA

