



## Patto per l'istruzione e la formazione

### il Ministero convoca le organizzazioni sindacali confederali

Il Ministro dell'Istruzione Patrizio Bianchi ha convocato per martedì 16 marzo le OO.SS. confederali per discutere di un "Patto per l'Istruzione e la Formazione".

Riteniamo importante l'impegno in prima persona del Ministro, segno di una reale apertura all'ascolto ed al confronto, così come per noi è importante la presenza al tavolo della Confederazione, perché la Scuola, l'istruzione e la formazione possano davvero essere il fulcro della ripartenza del nostro Paese.

La FLC CGIL, coerentemente con quanto già presentato in via programmatica durante il primo incontro dello scorso 24 febbraio scorso con il Ministro, insieme alla CGIL porterà sul tavolo del confronto il tema nodale degli investimenti per la valorizzazione del sistema scolastico e del personale docente, dunque chiederà un impegno concreto per il superamento delle problematiche legate alla mobilità, alla precarietà, alla dotazione organica da rafforzare per aggredire la dispersione scolastica attraverso l'ampliamento del tempo scuola in tutto il Paese e, soprattutto, al rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

## Il nuovo segretario della CGIL di Reggio



Il 12 marzo è stato eletto dall'Assemblea Generale della Camera del Lavoro, riunita in video conferenza, **Cristian Sesena** Segretario generale della CGIL reggiana. Dopo due anni dall'arrivo da Genova di Ivano Bosco, con l'elezione di Cristian Sesena torna oggi alla guida del sindacato di Via Roma un reggiano eletto dall'Assemblea Generale con l'89% dei consensi. Altre notizie:

<https://www.cgilreggioemilia.it/>

## UTILIZZO VACCINO ASTRAZENECA

### Le autorità fanno velocemente chiarezza sugli episodi accaduti



Il comunicato congiunto Cgil - Flc Cgil

In queste ore giungono purtroppo notizie di tre morti sospette tra le persone a cui era stato nei giorni scorsi somministrato il vaccino Astrazeneca, lotto ABV2856, prontamente ritirato dalle autorità competenti dai luoghi di somministrazione.

Chiediamo alle autorità di fare il più rapidamente possibile chiarezza sulle vere cause di quei decessi al fine di stabilire con certezza se esista o meno un nesso di causalità con la somministrazione del vaccino. È fondamentale, per un ritorno alla normalità, che la campagna vaccinale rappresenti la priorità per tutto il paese; occorre quindi che le autorità preposte - oltre a monitorare la situazione in tempo reale, come già sta avvenendo - informino con tempestività e trasparenza i cittadini e i lavoratori, al fine di garantire i massimi livelli di sicurezza, da un lato, e la massima capillarità e rapidità della vaccinazione, dall'altro. Infatti, perché il piano vaccinale proceda al meglio, le persone devono essere messe in condizione di serenità rispetto all'efficacia e alla non nocività del farmaco.

In una fase come quella attuale in cui i dati di contagio sono in preoccupante risalita e le dosi di vaccini scarseggiano, va fatta dunque immediata chiarezza su eventuali rischi e sulla possibilità o meno di utilizzo di tutte le riserve vaccinali in nostro possesso, per evitare di mettere in discussione gli enormi sforzi che il Paese sta facendo.

## Piano vaccinale personale scolastico



Per chi non era presente alle assemblee organizzate sulla campagna vaccinale segnaliamo che le comunicazioni del Dott. **Pietro Ragni**, considerate esaustive e molto interessanti da diversi partecipanti, sul piano vaccinale e in particolare sul vaccino AstraZeneca, fatte durante le assemblee di giovedì 11 e venerdì 12 marzo, sono visibili a questo link:

<https://drive.er.cgil.it/s/o0tJ5Qy7wqhmlH6>



### ZONA ROSSA

Si informa l'utenza che per tutto il periodo in cui la nostra Provincia sarà collocata in

#### ZONA ROSSA

sarà possibile accedere alle nostre sedi **SOLO PREVIO APPUNTAMENTO** esclusivamente per pratiche urgenti e non differibili.

Comunque siamo sempre disponibili ad **appuntamenti in video chiamata** tramite skype/meet/...





## IN ARRIVO CONGEDI, SMART WORKING E BONUS BABY SITTER PER GENITORI

Con mezza Italia in lockdown il governo mette in campo strumenti e risorse, 290 milioni di euro, per sostenere le famiglie che si ritroveranno con i figli a casa. Con la sospensione dell'attività didattica in ogni ordine e grado di scuola milioni di lavoratrici e lavoratori dovranno fare i conti con il lavoro di cura e conciliarlo con il proprio lavoro. Tutt'altro che semplice. Queste misure previste dal **DECRETO-LEGGE 13 marzo 2021, n. 30** sono in vigore già a partire da lunedì 15 marzo.

### QUAI SONO GLI STRUMENTI

Il provvedimento più atteso è senz'altro quello sui **congedi parentali**, retribuiti fino al 50% dello stipendio. Potrà usufruirne chi ha figli sotto i 14 anni di età. Per questa misura sono stati stanziati più di 290 milioni di euro che andranno a coprire anche i congedi richiesti dal primo gennaio scorso, visto che l'ultimo provvedimento scadeva il 31 dicembre 2020 ma, come sappiamo, in molte zone in questi mesi le scuole sono state chiuse e molti genitori si sono ritrovati a dover chiedere congedi utilizzando la normativa ordinaria. Anche i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni potranno richiedere il congedo, ma in questo caso non sarà retribuito.

In alternativa alla richiesta dei congedi, per chi ha figli sotto i 16 anni di età sarà possibile chiedere il diritto allo **smart working**.

L'ultimo strumento in campo è il **bonus baby sitter**, per un valore fino a 100 euro la settimana, riservato alle categorie dei lavoratori autonomi, degli operatori sanitari e delle forze dell'ordine.

### IL COMMENTO

Gli strumenti in campo rispondono alle richieste che avevamo formulato e lo stanziamento di risorse pari a 293,14 milioni di euro per l'anno 2021 sembrerebbe più significativo del solito. Del resto, abbiamo chiesto che i provvedimenti non abbiano un carattere di temporaneità eccessiva. Proprio per evitare quello che è successo a gennaio e a febbraio, mesi in cui la richiesta dei permessi si è ridotta perché non era prevista la retribuzione al 50%.

Per la Cgil, almeno finché dura l'emergenza, dovrebbe scattare una sorta di meccanismo automatico tra la decisione di chiudere le scuole in un determinato territorio e la possibilità, per le famiglie, di usufruire di strumenti di sostegno, senza che ci siano dei periodi di tempo scoperti. Se 290 milioni di euro dovessero essere confermati, le risorse dovrebbero essere sufficienti a coprire le necessità previste da qui al 30 giugno, che dovrebbe essere la data di scadenza del nuovo provvedimento.

### LIMITI E RISCHI DEL PROVVEDIMENTO

Un limite è senz'altro quello della non cumulabilità dei provvedimenti. Nel caso in cui uno dei due genitori chieda lo smart working, l'altro non può chiedere il congedo o il bonus. Questo, prima di tutto, è un limite culturale, poiché tradisce una visione dello smart working che è quella di una forma di lavoro inferiore. Come se chi ne fruisse potesse lavorare e, al tempo stesso, accudire i figli senza problemi. Una lettura dannosa soprattutto per le donne che più spesso fruiscono di smart working. In questo caso lo strumento diventa un moltiplicatore del gap già esistente tra lavoratrici e lavoratori. Non dissimile da quello che è avvenuto con il part time e ancor più con il part time involontario. Si creano lavoratori di serie A e di serie B, alimentando un problema già forte nel Paese.

L'altro limite è dovuto alle discriminazioni che stanno subendo alcune forme familiari. Sta accadendo, infatti, in molti casi che gli uffici Inps rigettino le domande di permessi e di congedi avanzate dal secondo genitore dello stesso sesso, ancorché sentenze di adozione lo riconoscano pienamente come genitore non solo socialmente ma anche giuridicamente. E accade che a richiesta di chiarimenti sul perché dei rifiuti, gli uffici in questione non rispondano. Questo ci dà lo spunto per chiedere con forza che il Parlamento, quando riordinerà in maniera strutturale la materia, metta in campo un'azione affinché sia chiaro che la normativa deve essere applicata a tutti i tipi di famiglia.

Auspichiamo sempre e ancor di più in questo momento di emergenza che la politica faccia uno sforzo al fine di studiare modalità che incentivino i padri alla fruizione di questi strumenti, per evitare il più possibile che diventino un ulteriore ambito di discriminazione delle donne sul lavoro e di divaricazione di quel gap che già le divide dai colleghi uomini.

## BONUS BABY SITTER SMARTWORKING CONGEDI



### CONGEDI PARENTALI

Saranno retribuiti fino al **50% dello stipendio**. Ne potrà beneficiare chi ha figli minori di 14 anni.

Anche i genitori di figli di età compresa **tra i 14 e i 16 anni** potranno richiedere il congedo, ma in questo caso **non sarà retribuito**.

Per questa misura sono stati stanziati 290 milioni di euro che andranno a coprire anche i congedi richiesti **dal primo gennaio scorso**.

### SMARTWORKING

In alternativa al congedo parentale **chi ha figli minori di 16 anni** potrà richiedere di lavorare in smartworking.

### BONUS BABY SITTER

Per un valore fino a **100 euro la settimana**, è riservato alle categorie dei lavoratori autonomi, degli operatori sanitari e delle forze dell'ordine.



facebook  
FLC CGIL Reggio Emilia



facebook  
CGIL Reggio Emilia



CGIL

“Io credo, compagne e compagni, che nelle grandi prove, nei momenti decisivi come questo si misurano in effetti le qualità vere, migliori di una classe, di una popolazione, di una nazione.”

LUCIANO LAMA | 1978  
2021



## ASSEMBLEA sulle PENSIONI

**LUNEDÌ 15 MARZO 2021**  
DALLE ORE 14:30 ALLE 16:30

in modalità telematica,  
attraverso piattaforma ZOOM

### Ordine del Giorno:

- **Legge di Stabilità:** novità e conferme nel sistema pensionistico. Pensione di anzianità; "Quota 100"; "Opzione Donna"; APE Social;
- **Conoscere la futura pensione** e controllare i contributi;
- **Pensione integrativa:** Il Fondo Espero.

Interverranno:

### NELLA FIORUCCI

INCA CGIL Pubblico Impiego;

Responsabili territoriali  
SPI CGIL e FLC CGIL.

### IMPORTANTE

Si fa presente che chi è interessato a partecipare all'assemblea deve inviare una mail a

[silvano.saccani@er.cgil.it](mailto:silvano.saccani@er.cgil.it)

Si informa che il link di collegamento - su piattaforma Zoom - sarà inviato il giorno stesso entro le ore 14,00.

## UST REGGIO EMILIA Le domande di pensione



Le domande di pensione presentate per settembre 2021 nella nostra provincia sono state 330. Segnaliamo che non tutte potrebbero essere accolte, l'ufficio scolastico provinciale le sta vagliando valutando attentamente il possesso dei requisiti. Ad oggi sicure sono 127. A queste domande di pensione si aggiungono poi le dimissioni che durante l'anno sono state 12. Pertanto se il tutto andrà a buon fine, 342 saranno i posti che si libereranno per il 1 settembre 2021.

### Domande di pensione

Dirigenti scolastici	1
Docenti scuola infanzia	12
Docenti scuola primaria	60
Docenti secondaria I grado	52
Docenti secondaria II grado	112
Docenti IRC	6
Educatori	1
DSGA	4
Assistenti amministrativi	24
Assistenti tecnici	8
Collaboratori scolastici	50
Tot. domande prodotte	330

### Dimissioni

Docenti scuola infanzia	1
Docenti scuola primaria	1
Docenti secondaria I grado	3
Docenti secondaria II grado	4
Collaboratori scolastici	3
Totale dimessi	12

## GRADUATORIA TERZA FASCIA Ancora in attesa del bando



Le graduatorie d'istituto di **terza fascia** vengono utilizzate dalle scuole per l'assunzione dei supplenti in sostituzione del personale assente.

Gli aggiornamenti sono triennali e **siamo ancora in attesa del bando** per graduatorie del 2021 che avranno validità per un triennio scolastico.

Possono presentare domanda:

- gli aspiranti che siano in possesso del prescritto titolo di studio per l'accesso al/ai profilo/i/aree di laboratorio;
- gli aspiranti che hanno diritto a derogare dal possesso di tale titolo perché già inclusi in una precedente graduatoria o perché hanno prestato almeno 30 giorni di servizio nel profilo/area di laboratorio.

Per **restare aggiornati +** normativa e approfondimenti per presentare domanda

[http://www.flcgil.it/speciali/graduatorie\\_di\\_istituto\\_ata/](http://www.flcgil.it/speciali/graduatorie_di_istituto_ata/)

oppure inviare una e-mail a:

[elisabetta.braglia@er.cgil.it](mailto:elisabetta.braglia@er.cgil.it)

sarete ricontattati



## Piano formazione **Educazione Civica** Lezione di **Proteo Fare Sapere**

a cura di Cesare Grazioli e Stefano Bonacini

Allegati

00. presentazione dei materiali ai colleghi di altre scuole
0. sintesi del curricolo quinquennale Ed.Civica
1. sintesi della Costituzione
2. dispensa didattica su Cittadinanza e Costituzione
- 2.1 domande su (dispensa su) Cittadinanza e Costituzione
3. legalità, mafie e 'ndrangheta a Reggio maggio 2020
4. studio di caso Gli stereotipi sulle migrazioni

Il materiale è scaricabili dal sito del USP di Reggio Emilia

<https://re.istruzioneer.gov.it/2021/03/11/piano-formazione-educazione-civica/>



## ESAMI DI STATO - ANNO SCOLASTICO 2020/21 COME FUNZIONANO

### Secondaria I Grado

L'esame prevede una prova orale a partire dalla discussione di un elaborato su una tematica che sarà assegnata a ciascuna alunna e ciascun alunno dal Consiglio di classe entro il prossimo 7 maggio.



L'Esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione si svolgerà in presenza (fatte salve disposizioni diverse connesse all'andamento della situazione epidemiologica) nel periodo compreso tra il termine delle lezioni e il 30 giugno 2021.

L'Esame prevede una prova orale a partire dalla discussione di un elaborato su una tematica che sarà assegnata agli alunni dal Consiglio di classe entro il prossimo 7 maggio. L'elaborato sarà poi trasmesso dagli alunni al Consiglio di classe entro il successivo 7 giugno.

L'elaborato consisterà in un prodotto originale, coerente con la tematica assegnata. Potrà essere realizzato sotto forma di testo scritto, presentazione multimediale, filmato, produzione artistica o tecnico-pratica. Coinvolgerà una o più discipline tra quelle previste dal piano di studi. I docenti accompagneranno gli studenti, supportandoli e consigliandoli, nel corso della realizzazione dei loro elaborati. Sarà un percorso condiviso che consentirà a ciascuna e ciascuno di esprimere quanto appreso. Nel corso della prova orale saranno accertati i livelli di padronanza della lingua italiana, delle competenze logico-matematiche, delle competenze nelle lingue straniere e delle competenze in Educazione Civica. La valutazione finale sarà espressa con votazione in decimi. Sarà possibile ottenere la lode.

L'ammissione all'Esame sarà deliberata dal Consiglio di classe. Con riferimento alla necessità di aver frequentato almeno tre quarti del monte ore annuale personalizzato potranno essere disposte deroghe da parte del Consiglio stesso, tenuto conto delle specifiche situazioni dovute all'emergenza epidemiologica. Nel caso di parziale o mancata acquisizione dei livelli di apprendimento in una o più discipline, il Consiglio di classe potrà deliberare, con adeguata motivazione, la non ammissione all'Esame.

### Secondaria II Grado

L'esame prevede un colloquio orale, che partirà dalla discussione di un elaborato il cui argomento sarà assegnato a ciascuna studentessa e a ciascuno studente dai Consigli di classe entro il prossimo 30 aprile.

La sessione d'Esame avrà inizio il prossimo 16 giugno alle ore 8.30. L'Esame prevede un colloquio orale, che partirà dalla discussione di un elaborato il cui argomento sarà assegnato a ciascuna studentessa e a ciascuno studente dai Consigli di classe entro il prossimo 30 aprile. L'elaborato sarà poi trasmesso dal candidato entro il successivo 31 maggio. Ci sarà dunque un mese per poterlo sviluppare. Ciascuna studentessa e ciascuno studente avrà il tempo di curarlo approfonditamente grazie anche al supporto di un docente che accompagnerà questo percorso, aiutando ciascun candidato a valorizzare quanto appreso.



L'elaborato sarà assegnato sulla base del percorso svolto e delle discipline caratterizzanti l'indirizzo di studi, che potranno essere integrate anche con apporti di altre discipline, esperienze relative ai Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento o competenze individuali presenti nel curriculum dello studente. L'elaborato potrà avere forme diverse, in modo da tenere conto della specificità dei diversi indirizzi di studio, della progettualità delle istituzioni scolastiche e delle caratteristiche della studentessa o dello studente in modo da valorizzare le peculiarità e il percorso personalizzato compiuto.

Le discipline caratterizzanti l'indirizzo di studi sono state pubblicate insieme alle ordinanze. Ci saranno, ad esempio, Lingua e cultura latina e Lingua e cultura greca per il Liceo classico, Matematica e Fisica per il Liceo scientifico, Lingua e cultura straniera 1 e Lingua e cultura straniera 3 per il liceo linguistico. E ancora, Scienze umane per il Liceo delle Scienze umane, ... Comunque il tutto si trova sul sito del Ministero.

Dopo la discussione dell'elaborato, il colloquio proseguirà con la discussione di un testo già oggetto di studio nell'ambito dell'insegnamento di Lingua e letteratura italiana, con l'analisi di materiali (un testo, un documento, un'esperienza, un problema, un progetto) predisposti dalla commissione con trattazione di nodi concettuali caratterizzanti le diverse discipline. Ci sarà spazio per l'esposizione dell'esperienza svolta nei PCTO. Il candidato dimostrerà, nel corso del colloquio, di aver maturato le competenze e le conoscenze previste nell'ambito dell'Educazione civica. La durata indicativa del colloquio sarà di 60 minuti.

Il credito scolastico sarà attribuito fino a un massimo di 60 punti, di cui fino a 18 per la classe terza, fino a 20 per la classe quarta e fino a 22 per la classe quinta. Con l'orale verranno assegnati fino a 40 punti. La valutazione finale sarà espressa in centesimi, sarà possibile ottenere la lode.

Nella conduzione dei colloqui si terrà conto delle informazioni contenute nel curriculum dello studente, che comprende il percorso scolastico, ma anche le attività effettuate in altri ambiti, come sport, volontariato e attività culturali. Il numero di candidati che sostengono il colloquio non può essere superiore a 5 per giornata; l'ordine di convocazione dei candidati sarà secondo la lettera alfabetica stabilita in base al sorteggio dalle singole commissioni.

L'ammissione dei candidati sarà disposta, in sede di scrutinio finale, dal Consiglio di classe. La partecipazione alle prove nazionali Invalsi, che comunque si terranno, non sarà requisito di accesso, e saranno le istituzioni scolastiche a stabilire eventuali deroghe al requisito della frequenza, previsto per i tre quarti dell'orario individuale. Si deroga anche al monte orario previsto per i Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, che non rappresenta, anch'esso, un requisito di accesso. La commissione sarà interna, con il Presidente esterno.

L'Ordinanza sul secondo ciclo fa riferimento anche alle regole per i candidati esterni, che svolgeranno la prova preliminare nel mese di maggio, e comunque non oltre il termine delle lezioni, per poter accedere all'Esame di giugno. Per i candidati esterni, sono sedi di esame le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione alle quali gli stessi sono assegnati.



## DDI E MODULI DA SOTTOSCRIVERE

Ci risulta che stiano girando in parecchi istituti scolastici moduli in cui si richiede, ai docenti che vogliono effettuare la DAD/DDI dal proprio domicilio, di dichiarare il possesso di idonee attrezzature informatiche (hardware e software), adeguati locali, adeguata connessione e programmi di sicurezza informatica, motivata dal fatto che il DS deve "autorizzare" il lavoro da casa.

Al di là del fatto che fare una dichiarazione del genere non cambierebbe ne' lo status, ne' gli obblighi contrattuali o disciplinari del personale docente che la rilasciasse, ci pare un maldestro tentativo da parte dei DS di "mettere le mani avanti" e giustificarsi da un eventuale accusa di aver autorizzato una modalità di lavoro che non presenti i crismi di efficacia e sicurezza.

Maldestra perchè in realtà tale dichiarazione non cambia nulla rispetto alle responsabilità che comunque ricadono sulla Dirigenza nell'organizzare un servizio efficace ed in sicurezza.

La dichiarazione richiesta viene fatta da personale che, per figura professionale, NON è ne' un esperto di informatica, ne' di sicurezza di locali e reti, ne' di connessione.

Sono richieste assicurazioni su circostanze che dipendono da terzi (provider Internet, Software House, proprietari degli appartamenti, se in affitto, ecc.). I devices personali, i locali del domicilio dei docenti, i programmi software e la connessione di casa dei docenti sono già impiegate da anni nella preparazione delle lezioni, preparazione dei materiali, comunicazioni con i discenti e con l'istituzione scolastica, riunioni a distanza di organi collegiali e di staff su argomenti anche delicatissimi e nessuno ha mai chiesto in precedenza dichiarazioni di nessun tipo.

In caso poi dovessero riscontrarsi problemi di qualche tipo, cosa verrebbe contestato ai docenti coinvolti: la colpevole dichiarazione che Vodafone o Tim o altro provider è affidabile? L'improvvisa dichiarazione che Norton, Avast, McAfee o altro programma è un efficace protezione del PC di casa? In caso di infortunio sul lavoro in DAD/DDI si può contestare che il domicilio del docente non era a norma del testo unico sulla sicurezza?

Lasciamo giudicare a voi la risposta...

Per tirare le somme, a nostro parere, la dichiarazione se firmata nessun obbligo aggiuntivo ricade sui docenti per quello che hanno dichiarato e l'Istituzione Scolastica (DS compreso) non è scaricata nessuna delle responsabilità che le spettano. Resta sempre comunque la possibilità di decidere di prestare servizio a scuola e non da casa.



## OLTRE LE BARRIERE LINGUISTICHE: INSEGNARE L2 IN UN'OTTICA INCLUSIVA

La formazione si terrà online e sarà strutturata nei seguenti due incontri:

**16 MARZO 2021**  
dalle ore 17,30 alle 19,30

**L'insegnamento di L2 in presenza di DSA: una questione di contesto**

**23 MARZO 2021**  
dalle ore 17,30 alle 19,30

**Rendere accessibile l'insegnamento di L2 con le tecnologie**

Gli incontri saranno consecutivi e complementari. È pertanto caldeggiata la partecipazione ad entrambi.

Per consultare il programma e per iscrizioni consultare il seguente link:

<https://eventi.comune.re.it/eventi/evento/oltre-le-barriere-linguistiche-insegnare-l2-in-maniera-inclusiva-2021/>

FORMAZIONE OLTRE LE BARRIERE LINGUISTICHE, INSEGNARE L2 IN UN'OTTICA INCLUSIVA

La formazione sarà condotta dalla Dott.ssa **Carolina Tironi**

Formatrice Associazione Italiana Dislessia – AID e direttore didattico di laboratori specialistici per studenti con DSA e altri BES.

Relatrice e formatrice sul tema dell'accessibilità didattica, svolge un lavoro di ricerca-azione sull'applicazione delle neuroscienze e del metodo scientifico alla didattica.

Si informa che il link di collegamento - su piattaforma Zoom - sarà inviato il giorno stesso degli incontri (16 e 23 marzo) entro le ore 14,00.

Al raggiungimento dei 300 iscritti inoltre si chiuderanno le adesioni.

La presente Formazione è a cura di **Itaca scs** ed organizzata dalla Fondazione Mondinseme nell'ambito della Rete Diritto di Parola per l'insegnamento della lingua italiana.

## Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale

### IL COMUNICATO

Il 10 marzo è stato sottoscritto da CGIL CISL e UIL e dal Governo il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale".

Si tratta di un'intesa frutto del confronto che si è sviluppato con il Governo sulle questioni che in questi mesi abbiamo denunciato riguardo al sistema delle Pubbliche Amministrazioni e che finora non avevano trovato cittadinanza nelle iniziative dei nostri interlocutori.

Il Presidente del Consiglio si è finalmente impegnato a fare dei servizi pubblici una priorità per il Paese, mettendo al centro il fondamentale ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici. Il Governo ha, infatti, riconosciuto l'importanza di investire sul personale attraverso tre leve fondamentali: le assunzioni di nuovo personale, la formazione e valorizzazione di lavoratrici e lavoratori, il rinnovo dei CCNL, tutti temi che hanno rappresentato le parole d'ordine delle nostre iniziative e delle mobilitazioni delle categorie negli ultimi mesi.

Il Protocollo rappresenta non solo un forte elemento di discontinuità rispetto ad una visione miope e ragionieristica delle Pubbliche Amministrazioni, ma soprattutto la cornice politica entro la quale avviare un rinnovato dialogo sociale su temi per noi fondamentali che non possono che vedere un forte protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Innanzitutto, si pone l'accento sulla necessità di creare nuova occupazione ed occupazione stabile, attraverso l'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori. Si evidenzia, inoltre, la necessità di valorizzare il personale attraverso i rinnovi dei CCNL che dovranno contemplare risorse aggiuntive anche per innovare il sistema di classificazione del personale, sia attraverso un forte investimento sulla formazione che deve divenire un diritto esigibile per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori.

Infine, si afferma la necessità di intervenire sia sulla regolamentazione contrattuale del lavoro agile, sia sulla costruzione di un welfare contrattuale con misure che integrino le prestazioni pubbliche.

In questo quadro nei diversi settori e comparti la nostra azione negoziale sarà chiamata a declinare i punti definiti nella intesa e affrontare ulteriori problematiche che ancora non hanno trovato soluzione.

La sottoscrizione del protocollo impegna il nostro sindacato ad una forte assunzione di responsabilità nel contribuire a costruire un sistema di servizi pubblici efficace che possa rappresentare una delle leve per uscire dalla crisi che stiamo attraversando.

L'esito di questa intesa rende ancora più forti le ragioni delle nostre rivendicazioni, e deve spingere ad una verifica costante di quanto verrà prodotto nelle prossime settimane sul piano legislativo: insieme alle categorie, misureremo gli impegni assunti dal Governo, a partire da quanto emergerà sul versante dei rinnovi contrattuali e sugli stanziamenti ad essi destinati.

NELLE PAGINE SEGUENTI IL TESTO DEL PATTO E IL FLYER



## PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE - IL TESTO

Il nostro Paese riparte dalle donne e dagli uomini della Pubblica Amministrazione, nello Stato, nelle Regioni e negli Enti Locali, nel sistema della Conoscenza e nella Sanità e nelle agenzie pubbliche, dalla capacità di affrontare con le migliori competenze professionali e qualità umane tutte le sfide, sempre al servizio di comunità, cittadini e imprese, in momenti di emergenza, di ricostruzione e rilancio. Il cuore di questa intesa muove da questi intenti.

L'Italia del 2021 affronta la triplice emergenza sanitaria, economica e sociale indicata al Presidente della Repubblica Sergio Mattarella con la consapevolezza di non poter perdere l'opportunità straordinaria del Next Generation EU e di dover perseguire, insieme alla modernizzazione del Paese, l'obiettivo cruciale della coesione sociale.

Coesione sociale e creazione di buona occupazione saranno i principali pilastri di ogni riforma e di ogni investimento pubblico previsti dal Piano di rilancio perché lo straordinario impegno finanziario, progettuale e di attuazione cui è chiamato l'intervento pubblico avrà motivazione e spinta propulsiva solo se proporzionato e coerente con i tempi, le attese, i sacrifici, la vitalità del mondo del lavoro e imprenditoriale della società italiana nel suo complesso.

È un compito alto e impegnativo, che richiede la responsabile cooperazione di tutti gli attori e di tutte le energie disponibili per trasformare la crisi innescata dal Covid-19 in un'occasione di cambiamento, per combattere le vecchie e nuove fragilità e per potenziare le capacità di resilienza del sistema socioeconomico, migliorando i servizi a famiglie e imprese all'insegna di una sostenibilità non soltanto ambientale, ma anche sociale e istituzionale e occupazionale.

Il ruolo della Pubblica Amministrazione, in qualità di motore di sviluppo, è in questo senso centrale: soltanto la semplificazione dei processi e un massiccio investimento in capitale umano possono aiutare ad attenuare le disparità storiche, il dualismo tra settore pubblico e settore privato, curare le ferite nuove legate allo shock della pandemia e dare risposte efficaci ed efficienti al sistema Paese e, quindi, ai suoi cittadini. In quest'ottica sono indispensabili misure e piani mirati che guardino alla stabilità e all'aumento della occupazione e alla valorizzazione professionale del lavoro pubblico.

L'innovazione dei settori pubblici, sostenuta dagli opportuni investimenti in digitalizzazione, richiede una partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori, in grado di sostenere e accompagnare l'adeguamento dei servizi ai nuovi e mutati bisogni dei cittadini. Il Presidente del Consiglio, a partire dal suo discorso al Senato, ha riconosciuto che *«nell'emergenza l'azione amministrativa, a livello centrale e nelle strutture locali e periferiche, ha dimostrato capacità di resilienza e di adattamento grazie a un impegno diffuso nel lavoro a distanza e a un uso intelligente delle tecnologie a sua disposizione. La fragilità del sistema delle pubbliche amministrazioni e dei servizi di interesse collettivo è, tuttavia, una realtà che deve essere rapidamente affrontata.*

*Particolarmente urgente è lo smaltimento dell'arretrato accumulato durante la pandemia. Agli uffici verrà chiesto di predisporre un piano di smaltimento dell'arretrato e comunicarlo ai cittadini.*

*La riforma dovrà muoversi su due direttrici: investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini; aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici, anche selezionando nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido, efficiente e sicuro, senza costringere a lunghissime attese decine di migliaia di candidati».*

È perseguendo questi propositi che il Ministero della Pubblica Amministrazione intende avviare una nuova stagione di relazioni sindacali che punti sul confronto con le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e a centrare obiettivi ambiziosi. In questa ottica, i rinnovi contrattuali sono un investimento politico e sociale che favorisce il rilancio dei consumi e un clima di fiducia e di stabilità, precondizioni essenziali per qualsiasi percorso di innovazione e riforma.



Il rilancio della Pubblica Amministrazione si costruisce investendo sulle risorse umane: il nostro compito è accompagnare le sfide per il giusto riconoscimento di chi con merito lavora quotidianamente al servizio dello Stato e nelle articolazioni di tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Il Patto per la coesione sociale è costruito su alcuni pilastri fondamentali delle nuove relazioni di lavoro al fine di dare efficacia conclusiva alla stagione di rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021.

La costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Un ulteriore investimento verrà realizzato definendo un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale, sulla base di una puntuale ricognizione, tenuto conto della revisione dei profili professionali necessari ad accompagnare la transizione verso l'innovazione e la sostenibilità di tutte le attività delle Pubbliche Amministrazioni.

Contestualmente dovranno essere sviluppati strumenti volti alla ricognizione dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale già in servizio per il quale il Governo si impegna, previo confronto, a individuare modalità di riconoscimento formale delle competenze e delle esperienze acquisite.

Il sistema delle relazioni sindacali rafforzerà l'istituto del confronto sull'organizzazione del lavoro e sulle sue evoluzioni. È fondamentale la condivisione tra le parti dell'obiettivo di rinnovare le Amministrazioni puntando su una organizzazione più flessibile, capace di rispondere rapidamente all'innovazione tecnologica e soprattutto alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Le Pubbliche Amministrazioni, così come le imprese, vivono in un contesto di grande turbolenza, con scenari molto complessi che evolvono rapidamente. Perciò non servono tanto nuove leggi, quanto la capacità di adattarsi a scenari estremamente mutevoli con flessibilità.

Una flessibilità che riguarda tre variabili: lavoro (gestione delle risorse umane), organizzazione e tecnologia. Tutto ciò è possibile valorizzando le lavoratrici e i lavoratori della Pubblica Amministrazione.

Flessibilità organizzativa vuol dire avere una organizzazione duttile, capace di adattarsi alle esigenze dei cittadini e delle imprese con rapidità. Però è proprio la rapidità di azione uno dei problemi principali del malfunzionamento delle Amministrazioni.

Le esperienze più efficaci di contrattazione integrativa dovranno rappresentare il percorso per puntare sulla valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale, investendo sul suo potenziamento, al fine di garantire maggiore prossimità ad un rinnovato sistema di relazioni sindacali capace di dare valore alle specificità di



## PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE - IL TESTO

contesto che sono presenti nella complessità di attività di lavoro e nelle eterogeneità delle Pubbliche Amministrazioni.

A questo proposito, riteniamo operare affinché la riforma dell'ordinamento professionale avvenga in coincidenza con la stesura dei testi contrattuali della stagione 2019/2021.

Il confronto in sede ARAN sarà l'occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile (smartworking) perché si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione di adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro che, laddove ben organizzate, hanno consentito la continuità di importanti servizi pubblici anche durante la fase pandemica.

L'organizzazione del lavoro, le nuove tecnologie, i percorsi di formazione continua dovranno definire una nuova Pubblica Amministrazione, a partire dalla valorizzazione delle persone e dal pieno perseguimento delle pari opportunità.

La formazione continua dovrà avere valore per le persone e per l'Amministrazione. Per questo scopo bisognerà utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati.

Ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione: sarà il diritto più importante a sentirsi protagonista del cambiamento che al contempo costituirà una valorizzazione dell'immagine sociale dello Stato e dei suoi

lavoratori e lavoratrici e la contrattazione dovrà prevederne l'esigibilità.

Per i motivi suesposti il Governo e le Confederazioni sindacali concordano quanto segue.

**1. I rinnovi contrattuali** relativi al triennio 2019-2021, salvaguarderanno l'elemento perequativo della retribuzione già previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2016-2018, il quale confluirà nella retribuzione fondamentale cessando di essere corrisposto quale elemento distinto della retribuzione, nonché attueranno la revisione dei sistemi di classificazione di cui al punto 3, attraverso lo stanziamento di risorse aggiuntive nella legge di bilancio 2022.

Al fine di sviluppare la contrattazione collettiva integrativa il Governo, previo confronto, individuerà le misure legislative utili a valorizzare il ruolo della contrattazione decentrata e, in particolare, al superamento dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del d.Lgs. 75/2017.

Il Governo, sulla base di questi impegni, emanerà, in tempi brevi, gli atti di indirizzo di propria competenza per il riavvio della stagione contrattuale sia ai fini della stipulazione del contratto collettivo nazionale quadro sui comparti e aree di contrattazione collettiva, che con riferimento ai singoli comparti e aree, nonché a sollecitare i Comitati di settore per quanto di competenza.

**2. Con riferimento alle prestazioni svolte a distanza** (lavoro agile), occorre porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro del triennio 2019-21, saranno quindi disciplinati, in relazione al lavoro svolto a distanza (lavoro agile), aspetti di tutela dei diritti sindacali, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze ed ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale).

**3.** Alla luce dei lavori delle commissioni paritetiche sulla revisione dei sistemi di **classificazione professionale** costituite in sede Aran, attra-



verso i contratti collettivi del triennio 2019-21 si procederà alla successiva rivisitazione, ricorrendo a risorse aggiuntive, nell'ambito dei principi costituzionali e delle norme di legge in tema di accesso e di progressione di carriera, degli ordinamenti professionali del personale, adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale e alle esigenze di valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate.

Corollario della rivisitazione dell'ordinamento professionale è anche la necessità della valorizzazione di specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze e conoscenze specialistiche, nonché in grado di assumere specifiche responsabilità organizzative e professionali.

Le parti stipulanti condividono comunque la necessità di implementare ed estendere il sistema degli incarichi come altre innovazioni del sistema anche per valorizzare e riconoscere competenze acquisite negli anni, anche attraverso specifiche modifiche legislative.

**4. La formazione e la riqualificazione** del personale deve assumere centralità quale diritto soggettivo del dipendente pubblico e rango di investimento organizzativo necessario e variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. In particolare va ribadito che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative. Si assume, quindi, l'impegno a definire, previo confronto, politiche formative di ampio respiro in grado di rispondere alle mutate esigenze delle Amministrazioni Pubbliche, garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale.

**5.** In applicazione dell'accordo europeo con le parti sociali del 21 dicembre 2015, recante il "Quadro generale sulla informazione e consultazione dei funzionari pubblici dei dipendenti delle amministrazioni dei governi centrali", nell'ambito dei nuovi contratti collettivi, alla luce degli effetti delle nuove discipline in materia di relazioni sindacali già previste nei contratti del triennio 2016-2018 per tutte le aree e i comparti di contrattazione collettiva, saranno adeguati **i sistemi di partecipazione sindacale**, favorendo processi di dialogo costante fra le parti, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione organizzativa, a partire dagli OPI, che implementino l'attuale sistema di relazioni sindacali sia sul fronte dell'innovazione che su quello della sicurezza sul lavoro.

**6.** Le parti concordano inoltre sulla necessità di implementare gli istituti di **welfare contrattuale**, anche con riguardo al sostegno alla genitorialità con misure che integrino e implementino le prestazioni pubbliche, le forme di previdenza complementare e i sistemi di premialità diretti al miglioramento dei servizi, estendendo anche ai comparti del pubblico impiego le agevolazioni fiscali previste per i settori privati a tali fini.



**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

**ELISABETTA BRAGLIA**  
cell. 342 1040200  
elisabetta.braglia@er.cgil.it

**ROBERTO BUSSETTI**  
cell. 335 7458160  
roberto.bussetti@er.cgil.it

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

**ALICE VIAPPIANI**  
cell. 348 2338159  
alice.viappiani@er.cgil.it

**DANIELE FERSURELLA**  
tel. 0522 457263;  
daniele.fersurella@er.cgil.it  
*Collaboratore per problemi amministrativi*

## 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 15.30 alle 18.30

### SCANDIANO

(Alice Viappiani)

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

Consigliamo di concordare telefonica-  
mente o via mail l'appuntamento.  
Ricordiamo che la consulenza  
è per gli iscritti al sindacato e per chi si  
vuole iscrivere.

# Firmato il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale



L'intesa è una importante cornice politica per affermare che il lavoro pubblico e i servizi pubblici sono una risorsa per il Paese, che il rilancio della PA e la sua innovazione passano per il coinvolgimento e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici. È il risultato degli scioperi, delle mobilitazioni e di tutte le iniziative messe in campo finora che hanno visto il protagonismo di tantissime lavoratrici e lavoratori.

## Ora aprire la nuova stagione di negoziazione.

Nell'intesa si indica:

**Ripartire da nuova e buona occupazione.** Occorre prevedere piani che guardino alla stabilità e all'aumento della occupazione dei settori pubblici, prevedendo l'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e valorizzando l'attuale personale attraverso percorsi di crescita.

**Avviare la stagione dei rinnovi contrattuali.** Si prevede la salvaguardia dell'elemento perequativo, l'impegno a trovare nuove risorse in particolare per finanziare il nuovo sistema di classificazione, si prevede il rafforzamento della contrattazione decentrata e il superamento dei limiti al tetto del salario accessorio (Art. 23).

**Lavoro agile da contrattare.** Si prevede di definire in un accordo in Aran le linee guida sul lavoro agile. I contratti nazionali, non la legge, dovranno normare: tutela diritti sindacali, diritto alla disconnessione, fasce di contabilità, diritto alla formazione specifica, diritto alla protezione dei dati personali, regimi di permessi e assenze e ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

**Nuovo sistema di classificazione.** Si prevede la necessità di rivisitare i sistemi attuali alla luce dei lavori delle commissioni paritetiche, la necessità di valorizzare specifiche professionalità, la implementazione del sistema degli incarichi e di strumenti che valorizzino le competenze acquisite, con risorse aggiuntive e verificando le opportune modifiche legislative.

**Diritto alla formazione.** Formazione come investimento e non come costo; è un diritto soggettivo di tutti i dipendenti. Le attività formative devono essere considerate attività lavorative. Priorità all'investimento sulle competenze digitali.

**Un sistema più forte di relazioni sindacali.** Adeguare i sistemi di partecipazione, favorendo il confronto con le organizzazioni sindacali, valorizzare gli strumenti di partecipazione organizzativa, forte attenzione alla sicurezza sul lavoro.

**Welfare Contrattuale.** Sostegno al welfare contrattuale con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche, rafforzamento della previdenza complementare, previsione di meccanismi di fiscalità agevolata sui sistemi di produttività.

Attraverso specifici interventi legislativi e la necessaria azione negoziale nei singoli comparti, sarà nostro compito raggiungere gli obiettivi necessari a dare risposta alla peculiarità dei diversi settori e alle specifiche professionalità.



**TEOREMA UFFICI FISCALI**



a partire dall'8 febbraio 2021 è possibile

**FISSARE L'APPUNTAMENTO PER LA COMPILAZIONE DELLA  
DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2021**

*anche se non ancora in possesso di tutta la documentazione*

**TELEFONANDO AL CALL CENTER: 0522 457 290**

*oppure utilizzando il portale CGIL*

**www.cgilonline.it**

**Sezione APPUNTAMENTI - Sezione SERVIZI FISCALI**