



SCUOLA IN PRESENZA. COMUNICATO UNITARIO

Servono misure adeguate di accompagnamento a tutela della sicurezza e della salute

Il Ministero dell'Istruzione ha emanato la nota 10301 del 31 marzo 2021, ai fini dell'indicazione della decisione di tornare a lavorare in presenza, a partire dal 26 aprile, in tutte le scuole di ogni ordine e grado, pur essendo un obiettivo condiviso, è stata assunta - come comunicato dal Presidente del Consiglio Draghi nella sua conferenza stampa di ieri - basandosi su un calcolo di "rischio ragionato" che non basta a dare tranquillità e garanzie al personale e agli alunni, le cui condizioni relativamente al distanziamento sono rimaste immutate, nonostante le varianti del virus.

Allora la domanda da porsi è: "Quali misure di sicurezza in più sono state nel frattempo approntate visto che in tutte zone di rischio, comprese arancione e gialla, debbono permanere tutte le precauzioni anticovid per scongiurare la diffusione del contagio?"

È dunque necessario - ed è bene che le autorità preposte, tutte, riflettano attentamente sul da farsi - che in questi giorni che ci separano dalla effettiva generale apertura del 26 aprile vengano messi in atto provvedimenti adeguati. E ciò perché la pandemia non ha cessato di manifestare i suoi effetti dannosi per la salute e la vita delle persone.

Occorre a tal fine anzitutto aggiornare i protocolli di sicurezza, peraltro mai puntualmente applicati, che sono fermi all'estate del 2020; poi occorre attivare un'efficace azione di tracciamento, potenziare i trasporti (che sono il luogo dove le persone che frequentano la scuola corrono i rischi maggiori di contagio) e, soprattutto, occorre consentire che le scuole - supportate dagli uffici scolastici regionali, e non più costrette a seguire le discutibili decisioni delle Regioni, fin qui dimostrate ampiamente non all'altezza - possano auto organizzarsi circa gli orari di ingresso e di uscita, la durata delle lezioni e quant'altro occorra per garantire il lavoro e le lezioni in sicurezza.

E infine è indispensabile, non appena esaurite le attuali priorità vaccinali stabilite dal Governo, riprendere subito e portare rapidamente a termine la vaccinazione del personale scolastico.



RIENTRO IN SICUREZZA

Si apprende che al tavolo con le regioni il Ministro Bianchi ha riferito di un margine flessibile dal 60% al 100% per la ripresa delle attività didattiche in presenza. La FLC CGIL ritiene opportuna questa decisione del Governo di rivalutare la scelta per la ripresa graduale delle attività scolastiche in presenza, ma auspica che si lavori concretamente per raggiungere l'obiettivo di tornare tutti a scuola in sicurezza con ulteriori scelte concrete e coraggiose nei confronti di una delle principali infrastrutture del paese.

A PAG. 2 IL COMUNICATO DELLA FLC CGIL

ATA. TERZA FASCIA proroga al 26 aprile per inoltro della domanda

Comunque, resta invariata la data per il conseguimento dei titoli validi per la graduatoria, fissata al 22 aprile.

CONSULENZA

Per fissare un appuntamento inviare una mail a:

re.terzafascia.ata@er.cgil.it

specificando nome cognome e recapito telefonico

oppure telefonare al **0522 457 263**
ore 9:00/12:00 15:00/18:00

L'assistenza alla compilazione della domanda è riservata agli iscritti

Maggiori info e tutorial all'indirizzo:
www.flcgil.it/@3961091

25 APRILE 2021
STRADE DI LIBERAZIONE
ORE 16

INVITIAMO LE CITTADINE E I CITTADINI
A DEPORRE UN FIORE
SOTTO LE TARGHE DI VIE E PIAZZE
DEDICATE AD ANTIFASCISTE/I E PARTIGIANI/I





RECLUTAMENTO

Partito il tavolo sul reclutamento. Avviare subito una procedura per titoli, formazione e prova orale per assumere entro il 1 settembre i docenti con 3 annualità di servizio e gli specializzati su sostegno. Da parte del Ministero solo l'impegno a lavorare a una proposta che ci verrà presentata a breve.

E' partito il 19 aprile, con ritardo rispetto alla tabella di marcia illustrata qualche settimana fa dal Ministro Bianchi, il tavolo sul reclutamento a cui hanno partecipato sia la FLC che la CGIL.

Alle organizzazioni sindacali è stato chiesto di illustrare le proprie posizioni e come FLC e CGIL abbiamo detto chiaramente che occorre agire con estrema rapidità e concretezza. Se l'obiettivo è davvero far ripartire la scuola a settembre bisogna avviare subito una procedura in tre step per assumere i docenti precari e gli specializzati nel sostegno in tempo utile per l'inizio del nuovo anno scolastico.

La **proposta della Flic Cgil** prevede tre step:

- **utilizzo di una graduatoria per titoli** da cui assegnare l'incarico su posto vacante;
- **anno di formazione "rafforzata"** per chi non fosse già abilitato/specializzato con un percorso ben fatto in collaborazione tra scuola e università, oppure anno di prova per gli abilitati/specializzati;
- **valutazione finale conclusiva** del percorso, con un protagonismo della scuola in cui il docente ha lavorato e che ne conosce l'operato. Quindi conferma dell'assunzione in ruolo.

Ovviamente questa graduatoria potrà essere usata in coda rispetto alle altre graduatorie vigenti, comprese quelle del concorso straordinario 2020.



L'amministrazione non ci ha fornito risposte nel merito, tanto che l'incontro è stato complessivamente breve. Il Capo di Gabinetto ci ha comunicato che il Ministro Bianchi sta lavorando ad una proposta e che questa consultazione è per lui un elemento di valutazione. A breve ci verrà fornita una proposta scritta.

Come FLC e CGIL ci aspettiamo delle risposte da parte del Ministero, ma riteniamo che data la massima urgenza che per noi riveste questo tema siamo pronti a sollecitare la politica ad assumere le decisioni improrogabili che servono alla scuola anche con la mobilitazione se ce ne fosse bisogno, perché i tempi richiedono di agire con tempestività.

Pensioni, la proposta della CGIL

Riaprire il confronto subito, è questa l'unica richiesta costante che i sindacati stanno facendo al Governo ed al neo ministro del Lavoro Orlando. Il tema della previdenza è importante ed urgente, soprattutto se si pensa che la quota 100 nel 2022 andrà a sua volta "in pensione". Il Def 2021 conferma che la spesa pensionistica italiana non è fuori controllo. I ripetuti tagli alla previdenza sono stati in questi anni il principale strumento di contenimento della spesa pubblica. Inoltre i dati pubblicati non tengono conto che nel computo della spesa pensionistica sono imputati impropriamente più di tre punti di spesa di altra natura. L'effetto della pandemia e il basso ricorso a Quota 100 stanno liberando ulteriori risorse.

Uscita dai 62 anni e quota 41

Queste risorse se ben spese consentirebbero un intervento di riforma basato sulla flessibilità in uscita dopo 62 anni o con 41 anni di contributi, sulla salvaguardia previdenziale di donne, giovani, precari, disoccupati con un'età avanzata e chi fa lavori gravosi. Aprire il confronto con il governo è importante. La questione pensionistica è una ferita ancora aperta e le lavoratrici ed i lavoratori, di tutte le generazioni e i generi, si aspettano risposte vere e immediate, e non semplici ritocchi improvvisati ad una normativa che è la più penalizzante d'Europa. Si riprenda al più presto il confronto.



Scuola, la FLC CGIL apprezza la scelta di un ritorno in sicurezza

Comunicato stampa

Roma, 20 aprile 2021 – Si apprende che al tavolo con le regioni il Ministro Bianchi ha riferito di un margine flessibile dal 60% al 100% per la ripresa delle attività didattiche in presenza.

A margine dell'incontro al Ministero dell'Istruzione del 19 aprile scorso, avevamo rappresentato all'amministrazione **tutte le concrete difficoltà di un rientro al 100%**. Francesco Sinopoli, segretario generale della FLC CGIL aveva definito la scelta come un atto di volontà politica non supportato da condizioni reali e ribadisce ancora una volta: *"Per tornare totalmente in presenza bisogna riprendere subito la campagna di vaccinazione oggi ferma al 2% per quanto riguarda le seconde dosi, anche se il 76,8% del personale della scuola si è già sottoposto alla prima. Bisogna poi rinnovare i protocolli di sicurezza, effettuare traccianti per gli studenti del secondo grado più esposti ai contagi nel sistema di trasporto e nella socialità esterna alla scuola, soprattutto ora che si riaprono le attività di ristorazione. In caso contrario non c'è alcuna garanzia per la sicurezza di studenti e personale scolastico"*.

La FLC CGIL ritiene essenziale consentire che, dentro un quadro di regole fissato a livello nazionale, **le scuole possano auto organizzarsi** circa le presenze di alunni a scuola, gli orari di ingresso e d'uscita, la durata delle lezioni e quant'altro occorra per garantire il lavoro e le lezioni in sicurezza.

La FLC CGIL ritiene **opportuna questa decisione** del Governo di rivalutare la scelta per la ripresa graduale delle attività scolastiche in presenza, ma auspica che si lavori concretamente per raggiungere l'obiettivo di tornare tutti a scuola in sicurezza con ulteriori scelte concrete e coraggiose nei confronti di una delle principali infrastrutture del paese.



Decreto legge 44/21

NUOVO PROTOCOLLO SUI CONCORSI PUBBLICI ECCO COSA PREVEDE PER LA SCUOLA

Concorsi già banditi e non ancora avviati

Nel comparto scuola sono stati banditi ma non avviati, a causa dell'emergenza COVID, ben tre concorsi:

- il concorso ordinario per esami e titoli del personale docente della scuola secondaria;
- il concorso ordinario per esami e titoli del personale docente della scuola dell'infanzia, e primaria;
- il concorso straordinario abilitante della scuola secondaria.

Nei casi di concorsi banditi, ma non ancora avviati, il DL 44/21 prevede la possibilità di una riapertura del bando per apportare le seguenti possibili modifiche:

- semplificazione delle prove, con lo svolgimento di una sola prova scritta e una eventuale prova orale (che quindi può diventare facoltativa);
- inserimento di una fase di valutazione dei titoli ai fini dell'ammissione alle fasi successive; titoli ed esperienza professionale possono concorrere al punteggio finale (ma questo nei concorsi ordinari della scuola è già previsto);
- utilizzo di prove non contestuali (salvaguardando trasparenza e omogeneità delle prove somministrate, in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti);
- possibilità di svolgere in videoconferenza la prova orale.

Il ricorso alla valutazione preliminare dei titoli e la semplificazione delle prove richiedono comunque una riapertura del bando e dei termini di partecipazione.

Concorsi futuri

Per i futuri concorsi che saranno pubblicati successivamente all'entrata in vigore del DL 44, sono previste le seguenti modalità:

- una sola prova scritta
- una prova orale, che fino al permanere dello stato di emergenza può essere omessa
- una fase di valutazione dei titoli ai fini dell'ammissione alle fasi successive
- uso degli strumenti informatici

Sono altresì definite come modalità eventuali:

- decentramento delle sedi;
- eventuale videoconferenza per le prove orali;
- possibilità che titoli ed esperienze professionali possano essere utilizzate ai fini del punteggio finale;
- eventuale non contestualità delle prove garantendo trasparenza e omogeneità delle prove stesse.



LA POSIZIONE DELLA FLC CGIL

Sui concorsi già banditi

L'esigenza di uno **snellimento dei concorsi** ordinari è condivisibile, soprattutto se si considera l'alto numero dei partecipanti a questi concorsi e la conseguente tempistica assai lunga.

Le **prove preselettive** dei concorsi ordinari hanno un impianto iper-selettivo e non meritocratico, tanto che si prevede di ammettere allo scritto un numero di candidati pari a tre volte i posti, a prescindere dal voto riportato nella prova. Quindi parliamo di un meccanismo che ha la sola funzione di ridurre i candidati.

Tuttavia la **valutazione preliminare dei titoli** potrebbe produrre l'effetto di escludere tanti candidati che non hanno acquisito titoli come master, dottorati e simili per mancanza di tempo o risorse e non per demerito. Inoltre la valutazione dei titoli ai fini dell'ammissione alle fasi successive è già stata sperimentata con esito fallimentare nel concorso per dirigente scolastico bandito nel 2004 (con esteso contenzioso motivato dal carattere discriminante della procedura).

L'**eventuale riapertura dei bandi** potrebbe essere condivisibile se andasse nella direzione di una semplificazione a vantaggio di tutti i soggetti interessati, ad esempio con la riduzione degli scritti o l'eliminazione della prova orale.

Rileviamo come questa semplificazione non sarà comunque in grado di impattare sulle oltre **100 mila cattedre scoperte** che avremo il 1° settembre prossimo, ragion per cui il tema della stabilizzazione dei precari con una procedura per titoli, formazione e prova finale rimane per noi assolutamente prioritaria.

Infine non passa in secondo piano l'esigenza di una **revisione complessiva del sistema di formazione in ingresso**, con la nostra proposta, che ribadiamo, di avviare percorsi

abilitanti a regime (senza selezione in ingresso per i docenti con 3 anni di esperienza e i docenti di ruolo su altro grado/classe di concorso), ma aperti a tutti e banditi ogni anno con regolarità. Solo una radicale revisione del sistema di reclutamento potrà garantire solide competenze professionali in ingresso ai futuri docenti ed evitare il riformarsi di sacche di precariato tra i docenti non abilitati.

Sui concorsi da bandire

Ferme restando le considerazioni già espresse, anche per i futuri concorsi possono essere considerate migliorative tutte le proposte che semplificano le procedure e riducono il numero delle prove.

Il **riconoscimento dell'esperienza** rimane per noi un elemento qualificante e positivo, purché si tratti di esperienze maturate nell'attività di insegnamento curricolare per i docenti e nell'attività di servizio nel profilo per il quale si espleta la procedura concorsuale per il personale ATA.

Va infine sottolineato che **la mole dei concenziosi** che hanno accompagnato ciascuna fase delle ultime tornate concorsuali, rimettendo continuamente in discussione i diritti acquisiti attraverso le modifiche delle graduatorie, fa ritenere preferibile una semplificazione della procedura che assicuri qualità, trasparenza, omogeneità delle prove. Siamo quindi pronti a dare il nostro contributo in sede di discussione parlamentare per un miglioramento del testo di legge.

Nell'immediato, ai fini della ripresa dell'anno scolastico, **resta l'esigenza di un provvedimento specifico sulla scuola** che abbracci precari, organici, mobilità, facenti funzione. Solo dopo aver assicurato l'**assunzione dei precari triennalisti**, si potrà valutare l'introduzione, a regime, delle semplificazioni previste dalla proposta della FP.

DECRETO SOSTEGNI / LAVORATORI FRAGILI



La nuova norma avrà valore sino al 30 giugno e rappresenta una sanatoria anche per il periodo (1 marzo - 22 marzo) che non era coperto dalla precedente legge. L'assenza sarà retribuita al 100% e non è soggetta alla trattenuta "Brunetta". Il periodo di malattia è fuori dal computo

Lavoratori fragili: chi non può insegnare a distanza ha diritto alla malattia senza decurtazioni retributive. Lo prevede l'articolo 15 del decreto-legge Sostegni approvato dal governo il 19 marzo scorso e attualmente in discussione in parlamento. Il dispositivo prevede l'esenzione dal periodo di computo di tutto il periodo trascorso in malattia d'ufficio dai lavoratori fragili. Compreso il periodo che va dal 1° marzo alla data di entrata in vigore del decreto. Le nuove disposizioni modificano la normativa in vigore estendendo la durata dei benefici fino al 30 giugno prossimo. In particolare, l'articolo 15 modifica i commi 2 e 2-bis del decreto-legge 181/2020. Vale a dire, le norme che tutelano i lavoratori fragili dall'esposizione al contagio da Covid-19. E cioè quei lavoratori che soffrono di patologie preesistenti alla pandemia, che potrebbero determinare, in caso di infezione da Corona virus, un esito più grave o infausto rispetto agli altri lavoratori.

La legge prevede che il lavoratore fragile è tale in presenza di determinate condizioni. Anzitutto deve essere in possesso di una **certificazione sanitaria** che lo definisca tale.

Il certificato viene rilasciato dal **medico competente** o da altra autorità sanitaria previa istanza in segreteria da parte dell'interessato e a seguito del relativo accertamento medico.

Le condizioni previste per ottenere il riconoscimento della situazione di fragilità consistono nell'esistenza di una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. In ogni caso, rientrano tra i lavoratori fragili i soggetti in possesso del riconoscimento dello stato di handicap grave previsto dall'articolo 3, comma 3, della legge 104/92.

Per questi lavoratori, il decreto Sostegni prevede che il diritto di essere posti in **smart working** o, se ciò non è possibile, di essere posti in **malattia d'ufficio** e avrà valore fino al giugno prossimo. Considerato che questa possibilità risultava formalmente cessata dopo il 28 febbraio scorso, il legislatore è intervenuto con una norma ad hoc per sanare anche il periodo dal 1° marzo fino all'entrata in vigore del decreto Sostegni.

Le nuove disposizioni prevedono, inoltre, che l'intero periodo di assenza per malattia del lavoratore fragile non sia computabile ai fini del **periodo di computo**. Pertanto, le assenze per malattia d'ufficio che sono state fruito finora e che lo saranno fino al 30 giugno, non saranno considerate utili nel periodo di assenza complessivo, superato il quale, scatta il licenziamento.

Durante tutto il periodo di assenza per malattia d'ufficio i lavoratori fragili non subiranno alcuna **decurtazione della retribuzione**. Ciò è dovuto al fatto che le decurtazioni previste dal contratto all'articolo 17 (per i docenti di ruolo) e all'articolo 19 (per i docenti precari) si applicano solo alle assenze per malattia comprese nel periodo di computo. Pertanto, i lavoratori fragili in malattia d'ufficio saranno retribuiti al 100%. A questo proposito, la relazione tecnica

allegata al decreto evidenzia che lo stanziamento previsto a copertura delle nuove misure stima in 11 mila i soggetti aventi diritto. E il fabbisogno previsto per retribuire i lavoratori fragili in malattia d'ufficio comprende sia la retribuzione (142,8 milioni di euro) che gli oneri previdenziali (35,4 per contribuzione figurativa).

Tali somme sono state coperte fino al 28 febbraio scorso con appositi stanziamenti relativi ai precedenti provvedimenti. E i nuovi oneri saranno coperti con altri 103,1 milioni di euro. Le somme comprendono anche le retribuzioni dei supplenti a cui l'amministrazione dovrà fare fronte nel caso in cui i docenti fragili non siano posti in grado di lavorare in didattica a distanza. Il decreto legge prevede, che la proroga della vigenza delle disposizioni fino al 30 giugno prossimo valga non solo per la malattia. Il dispositivo, infatti, proroga anche le norme che prevedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti.

Per quanto riguarda i docenti fragili, il contratto integrativo che regola l'**utilizzo del personale dichiarato inidoneo** alla funzione per motivi di salute, sottoscritto il 25 giugno 2008, prevede che il personale docente ed educativo riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni possa chiedere di essere utilizzato in altri compiti, per esempio in segreteria, tenendo conto della preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata.

Il ministero dell'istruzione ha chiarito, inoltre, che l'utilizzazione temporanea può avvenire solo a domanda dell'interessato (nota 1585/2020). Che potrà presentarla subito dopo l'accertamento dell'inidoneità temporanea all'insegnamento da parte del medico competente. In assenza della domanda e, qualora non sia possibile insegnare a distanza; l'interessato sarà posto in malattia d'ufficio.

Le nuove disposizioni prevedono che l'assenza per malattia del lavoratore fragile non è computabile ai fini del periodo di computo

Durante tutto il periodo di assenza per malattia d'ufficio i lavoratori fragili non subiranno alcuna decurtazione della retribuzione.



**PERSONALE SCOLASTICO
CAMPAGNA VACCINAZIONI
Da lunedì 22 febbraio a 8 aprile:
9.441 vaccinati**

La campagna riguardava sia il personale delle scuole statali sia quello delle scuole comunali, paritarie e della formazione professionale. Gli addetti di queste scuole complessivamente sono circa 12.500 (compresi anche i supplenti temporanei). Pertanto vi è ancora un 25% di personale della scuola reggiana che è in attesa della prima dose del vaccino.



PERMESSI, FERIE E ASSENZE DEI DOCENTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Una scheda che riassume le principali norme per supplenti annuali e temporanei

La fruizione di permessi, ferie e assenze da parte del **personale docente con contratto a tempo determinato** avviene secondo il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e specifiche disposizioni normative.

Assenza per malattia, docenti con contratto

al 31 agosto o al 30 giugno

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto per 9 mesi in un triennio scolastico. La retribuzione in ciascun anno è:

- intera per il primo mese;
- 50% nel secondo e terzo mese;
- senza retribuzione nel restante periodo.

Riferimento: articolo 19 CCNL 2007.



Assenza per malattia, docenti su supplenze brevi

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto, nei limiti della durata del contratto, per un periodo massimo di 30 giorni annuali. La retribuzione in questo periodo è pari al 50%. Anche i **contratti su organico COVID sono supplenze brevi**, quindi, rientrano in questo computo, mentre l'assenza per malattia causata da COVID è equiparata a ricovero ospedaliero ed è esclusa dal computo ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dal CCNL. Riferimento: articolo 19, CCNL 2007.

Gravi patologie

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i giorni di ricovero ospedaliero, i giorni di day hospital e le assenze dovute alle conseguenti terapie certificate. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione.

Riferimento: articolo 17, CCNL 2007.

Assenze per vaccinazione COVID-19

L'assenza dal lavoro per la somministrazione del vaccino contro il COVID-19 è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico.

Riferimento: DL 22 marzo 2021 n. 41, articolo 31 comma 5.

Permessi del personale docente a tempo determinato

6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere documentato, o autocertificato.

8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami.

3 giorni retribuiti per lutto per: coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente o componente la famiglia anagrafica, affini di 1° grado.

15 giorni retribuiti consecutivi per matrimonio nei limiti di durata del rapporto di lavoro.

Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Riferimento: articolo 19, CCNL 2007.

Permessi brevi

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi fino alla metà dell'orario di servizio giornaliero, e comunque massimo due ore, che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, en-

tro la scadenza della nomina. Il tetto massimo di permessi orari per anno scolastico è pari alle ore di insegnamento settimanale del profilo corrispondente.

Riferimento: articolo 16, CCNL 2007.

Ferie

Le ferie del personale a TD sono proporzionali al servizio prestato. Le ferie devono essere fruiti dal personale docente durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative.

La fruibilità dei sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti.

Al personale docente a tempo determinato, con un'anzianità di servizio fino a 3 anni, spettano 34 giorni di ferie. Al personale docente a tempo determinato, con un'anzianità di servizio superiore a 3 anni, spettano 36 giorni di ferie.

Riferimento: articolo 13, CCNL 2007.

RICORSO PER RECUPERO RPD e CIA

Retribuzione Professionale
Docente - **DOCENTI**
Compenso individuale
accessorio - **ATA**

La Retribuzione Professionale
Docenti e il Compenso Individuale
Accessorio devono essere corrisposti
anche al personale con supplenze
brevi e saltuarie.

Lo ha stabilito la Suprema Corte di
Cassazione che confermando il
principio della piena equiparazione tra
lavoratori tempo determinato e
indeterminato, ha decretato che la
RPD e il CIA devono essere riconosciuti
anche a coloro che hanno svolto le
supplenze brevi.

Le nomine su posti di "organico Covid"
sono supplenze brevi.

L'importo non corrisposto per la RPD
è pari a 174,50 euro mensili, invece per
il CIA è pari a 73,70 euro mensili per le
Aree B/C (assistenti amministrativi e
tecnici) e 66,90 euro per le aree A/As
(collaboratori scolastici).

I docenti e gli ATA (sia precari che
attualmente in ruolo) potranno agire
davanti ai Tribunali del lavoro al
fine di ottenere il pagamento di
questa indennità
mai corrisposta.

PERSONALE INTERESSATO
Al ricorso possono partecipare
TUTTI I DOCENTI E GLI ATA
(attualmente precari o di ruolo)
che negli ultimi 5 anni hanno
sottoscritto contratti a tempo
determinato per supplenze brevi
e saltuarie in sostituzione
di personale assente.

Per info e appuntamenti

inviare una e-mail a re.flc@er.cgil.it
con oggetto: "Recupero RPD/CIA"
oppure contattare Alice Viappiani
al seguente numero: cell. 348 7331967



PERMESSI, FERIE E ASSENZE DEL PERSONALE ATA CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Una scheda che riassume le principali norme per supplenti annuali e temporanei

La fruizione di permessi, ferie e assenze da parte del **personale ATA con contratto a tempo determinato** avviene secondo il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e specifiche disposizioni normative.

Assenza per malattia, personale ATA con contratto al 31 agosto o al 30 giugno

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto per un periodo di 9 mesi in un triennio scolastico.

La retribuzione in ciascun anno è:

- intera per il primo mese;
- 50% nel secondo e terzo mese;
- senza retribuzione nel restante periodo.

Riferimento: art. 19, commi 3 e 4, CCNL 2007

Assenza per malattia, personale ATA su supplenze brevi (compresi i contratti Covid)

L'assenza per malattia comporta la conservazione del posto, nei limiti della durata del contratto, per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%. Anche i contratti su organico COVID sono supplenze brevi, quindi, rientrano in questo computo, mentre l'assenza per malattia causata da COVID è equiparata a ricovero ospedaliero ed è esclusa dal computo ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dal CCNL.

Riferimento: art. 19, comma 10, CCNL 2007

Gravi patologie

In caso di gravi patologie, che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, i giorni di ricovero ospedaliero e/o i giorni di day hospital e le assenze dovute alle conseguenze certificate delle terapie. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione.

Riferimento: art. 17, comma 9 e art. 19, comma 15, CCNL 2007

Assenze per vaccinazione COVID-19

L'assenza dal lavoro, per la somministrazione del vaccino contro il COVID-19, è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico, né fondamentale né accessorio.

Riferimento: DL 22 marzo 2021 n. 41, art. 31 comma 5

Permessi del personale ATA a tempo determinato

6 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: motivi personali e familiari. Il motivo personale o familiare deve essere documentato o autocertificato.

8 giorni complessivi all'anno, non retribuiti, per: partecipazione a concorsi ed esami (ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio).



3 giorni, retribuiti (anche non continuativi), per lutto per: coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente o componente la famiglia anagrafica, affini di 1° grado.

15 giorni, retribuiti, consecutivi per matrimonio nei limiti di durata del rapporto di lavoro (fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio medesimo).

3 giorni di permesso, previsti da particolari disposizioni di legge (art. 33, comma 3, legge 104/1992), fruibili anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Riferimento: art. 15, commi 2 e 3; art. 19, commi 7, 9, 12 del CCNL 2007; art. 32 del CCNL 2016-2018

Permessi brevi

Al personale a tempo determinato possono essere concessi permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario di servizio giornaliero, che dovranno essere recuperati, su richiesta della scuola, entro i due mesi successivi e, comunque, entro la scadenza della nomina.

Riferimento: art. 16, CCNL 2007

Assenze per visite, terapie, esami diagnostici

Al personale ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base, sia giornaliera che oraria, fino ad un massimo di 18 ore per anno scolastico. Sei ore di permesso su base oraria sono assimilate ad una intera giornata di assenze per malattia ai fini del periodo di compimento.

Riferimento: art. 33 del CCNL 2016-2018

Ferie

Al personale a tempo determinato si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie stabilite dal contratto all'art.17, per il personale a tempo indeterminato, con alcune precisazioni. Le ferie sono proporzionali al servizio prestato.

Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. Il pagamento delle ferie è possibile solo in via residuale per incapienza contrattuale e solo per i supplenti brevi e temporanei.

Al personale ATA a tempo determinato, con un'anzianità di servizio fino a 3 anni, spettano 34 giorni di ferie. Al personale ATA a tempo determinato, con un'anzianità di servizio superiore a 3 anni, spettano 36 giorni di ferie.

Riferimento: articolo 13, CCNL 2007.





PERSONALE ATA - 24 MESI CONCORSI PER SOLI TITOLI 2020/2021

per eventuale assunzione a tempo indeterminato o determinato

PROFILI PROFESSIONALI PER I QUALI SI CONCORRE

- Assistente Amministrativo
- Assistente Tecnico
- Cuoco
- Guardarobiere
- Infermiere
- Addetto alle aziende agrarie
- Collaboratore Scolastico

DATA DI EMANAZIONE DEI BANDI

Le Direzioni Scolastiche Regionali devono pubblicare i bandi di concorso entro il 22 aprile 2021. Le domande individuali di partecipazione, a cura degli interessati, dovranno essere inserite, esclusivamente tramite la piattaforma Stanze on line-Polis dal 23 aprile al 14 maggio 2021.

MODALITÀ DI ACCESSO

I candidati, per poter accedere al servizio Stanze on line, devono essere in possesso di dell'abilitazione al servizio o, in alternativa, delle credenziali SPID.

Le credenziali dell'area riservata del portale Ministeriale potranno essere utilizzate per la presentazione della domanda, purché siano state rilasciate entro il 28/02/2021.

FINALITÀ DEI CONCORSI

- **Nuove inclusioni** nella Graduatoria permanente di prima fascia dei "24 mesi".
- **Aggiornamento** del vecchio punteggio, per coloro che sono già inseriti nella Graduatoria permanente.
- **Inserimento**, opzionale, nella prima fascia delle graduatorie d'istituto (fino ad un massimo di trenta istituzioni scolastiche) per le supplenze temporanee **Allegato G** che sarà disponibile successivamente online, dopo che gli uffici provinciali avranno completato la valutazione delle domande di inserimento/aggiornamento in graduatoria. I termini della trasmissione on-line del modello G saranno contestuali su tutto il territorio nazionale.
- Dichiarazione, opzionale, **di rinuncia** al conferimento di supplenze in determinati profili professionali, in attesa dell'assunzione in ruolo.
- Dichiarazione del **diritto alla precedenza** nella scelta della sede in base all'art. 21 o all'art. 33 commi 5,6 o 7 della L. 104/92 (Modello H attribuzione priorità).

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Essere in possesso, alla data di scadenza dei bandi, di almeno 23 mesi e 16 giorni di servizio in scuole statali, anche alle dipendenze degli Enti Locali (fino al 31/12/1999), prestati nel profilo professionale per cui si concorre e/o in posti corrispondenti a profili della qualifica funzionale immediatamente superiore.
2. Essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso al profilo per il quale si concorre o, comunque, del titolo culturale che ha permesso l'inserimento nelle graduatorie provinciali o d'istituto.
3. Avere i requisiti ordinariamente richiesti per l'assunzione nella Pubblica Amministrazione (cittadinanza italiana o comunitaria, idoneità fisica, godimento diritti politici, non essere interdetti o inabilitati, ecc.). Vanno anche inclusi gli stranieri altamente qualificati titolari di Carta Blu UE, nonché i familiari non comunitari di cittadini italiani.
4. **4.1** Essere attualmente in servizio a tempo determinato in una scuola statale, nella medesima Provincia e nel medesimo profilo per cui si concorre

oppure

4.2 essere inseriti nella Graduatoria provinciale ad esaurimento o negli Elenchi provinciali per le supplenze, nella medesima Provincia e nel medesimo profilo per cui si concorre

oppure

4.3 essere inseriti nelle Graduatorie d'istituto di terza fascia per le supplenze temporanee di cui al D.M. 717/14, nella medesima Provincia e nel medesimo profilo per cui si concorre. Coloro che hanno chiesto il deponamento per presentare domanda di terza fascia in provincia diversa possono presentare la domanda di inserimento in questa nuova provincia, nelle more della pubblicazione delle nuove graduatorie d'istituto.

oppure

4.4 essere già inseriti nella c.d. Graduatoria Permanente di prima fascia dei "24 mesi" nella medesima Provincia e nel medesimo profilo per cui si concorre, rispetto alla quale si chiede l'aggiornamento del vecchio punteggio.

SERVIZIO FACENTI FUNZIONE

Il servizio prestato dagli Assistenti amministrativi in qualità di facenti funzione di DSGA, è valutabile quale servizio svolto nel profilo professionale di assistente amministrativo, quindi, come servizio specifico che va valutato con punti 0,50 per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 gg. (Verbali di Intesa del 12/09/2019 e del 18 settembre 2020; note DGP n. 40769 del 13/09/2019 e nota ministeriale n. 5196 dell'11 marzo 2020).

ISTANZE DI AMMISSIONE

Le domande di ammissione alle procedure in esame potranno essere presentate, a pena di esclusione, unicamente in modalità telematica attraverso il servizio "Istanze on Line (POLIS)", **dalle ore 8,00 del giorno 23 aprile 2021 fino alle ore 23,59 del giorno 14 maggio 2021.**

ISTANZA DI DEPENNAMENTO

I candidati che hanno presentato istanza di deponamento dalle graduatorie, di cui all'art. 554 del decreto legislativo n. 297/1994, per iscriversi nelle graduatorie di istituto di terza fascia di diversa provincia, potranno presentare domanda di inclusione nelle corrispondenti graduatorie per soli titoli della nuova provincia, solo successivamente alla pubblicazione definitiva delle graduatorie di istituto di terza fascia. Pertanto, l'inserimento nella graduatoria dei 24 mesi della nuova provincia potrà essere effettuato il prossimo anno.

CERTIFICAZIONE TITOLI CULTURALI E DI SERVIZIO

Le istanze on line di ammissione al concorso costituiscono delle vere e proprie autocertificazioni, ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28/12/2000, perciò non necessitano di ulteriore documentazione aggiuntiva.

ATA. 24 MESI



CONSULENZA

Per fissare un appuntamento inviare una mail a: re.flc@er.cgil.it specificando nome/cognome e cell. oppure telefonare al **0522 457 263** ore **9:00/12:00 15:00/18:00**

Siamo presenti anche nelle sedi CGIL di Castelnovo ne' Monti, Correggio, Guastalla e Scandiano.

L'assistenza alla compilazione della domanda è riservata agli iscritti



facebook
FLC CGIL Reggio Emilia



facebook
CGIL Reggio Emilia



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 VIAPPANI
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

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.

EMERGENZA CORONAVIRUS

N° 25

SOSTEGNO al REDDITO

APRILE
2021

REM REDDITO DI EMERGENZA

D.L. 41/2021 "Decreto Sostegni"

Il decreto legge n. 41 del 22 marzo 2021 ha previsto la possibilità di ottenere 3 quote di Reddito di Emergenza, relative alle mensilità di marzo, aprile e maggio, ampliando la platea degli aventi diritto e che soddisfino alternativamente i seguenti requisiti:



REQUISITI COMMA 1

- residenza in Italia del richiedente il beneficio;
- valore del reddito familiare riferito alla mensilità di febbraio 2021 inferiore alla soglia corrispondente all'ammontare del beneficio REM, incrementata di un dodicesimo in caso di canone di locazione dichiarato in DSU
- valore del patrimonio mobiliare inferiore a € 10.000 riferito all'anno 2020, soglia aumentata di € 5.000 per ogni componente diverso dal richiedente e fino ad un massimo di € 20.000. Il massimale è incrementato di € 5.000 in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza;
- valore ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore a € 15.000.

INCOMPATIBILITÀ

- con le indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport previste dal medesimo decreto;
- con la titolarità di una pensione diretta o indiretta (ad eccezione dell'assegno ordinaria di invalidità);
- con la titolarità di un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;
- con la riscossione, per lo stesso periodo, del reddito di cittadinanza.

REQUISITI COMMA 2

- residenza in Italia del richiedente il beneficio;
- disoccupati che hanno terminato le prestazioni NASpI o Dis/Coll nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021;
- valore ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore a € 30.000.

L'importo complessivo del REDDITO DI EMERGENZA va da un minimo di €400 ad un massimo di €840. Si ottiene presentando apposita domanda telematica all'Inps entro il **30 APRILE 2021**



Il Patronato della CGIL

PER TUTTE LE INFORMAZIONI RIVOLGITI AL PATRONATO INCA CGIL di REGGIO EMILIA

TEL 0522 457248 - TASTO 1

oppure scrivi a: re.covid19.inca@er.cgil.it



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.cgionline.it

Sezione APPUNTAMENTI - Sezione SERVIZI FISCALI