



FLC CGIL
MATERA

*federazione lavoratori
della conoscenza*



Appunti effelleci MATERA del 20/10/2022

Via N. De Ruggieri, 3 – 75100 Matera - tel. 0835 334203 – fax. 0835 330807 email: matera@flcgil.it www.flcgilmatera.it - www.flcgil.it



Contratto "Istruzione e Ricerca" 2019-2021: la trattativa prosegue su permessi, ferie e congedi

La FLC CGIL, in considerazione delle specificità dei settori, ritiene sia opportuno che tali parti normative vengano mantenute separate.

Si è svolto martedì 18 ottobre 2022 un **nuovo incontro per il rinnovo del contratto collettivo nazionale** del comparto "Istruzione e Ricerca".

Ultimi aggiornamenti

L'**ARAN** ha presentato alle organizzazioni sindacali un testo che raccoglie in un'unica area del CCNL le tematiche riguardanti il **rapporto di lavoro**, le **ferie**, i **permessi** e i **congedi** di tutto il personale dei quattro settori del comparto "Istruzione e Ricerca": **scuola**, **università**, **ricerca** e **AFAM**. Da tale parte comune sono stati esclusi i docenti dei settori scuola e AFAM e il personale precario ATA.

Per saperne di più

<https://www.flcgil.it/contratto-istruzione-ricerca/contratto-istruzione-e-ricerca-2019-2021-la-trattativa-prosegue-su-permessi-ferie-e-congedi.flc>



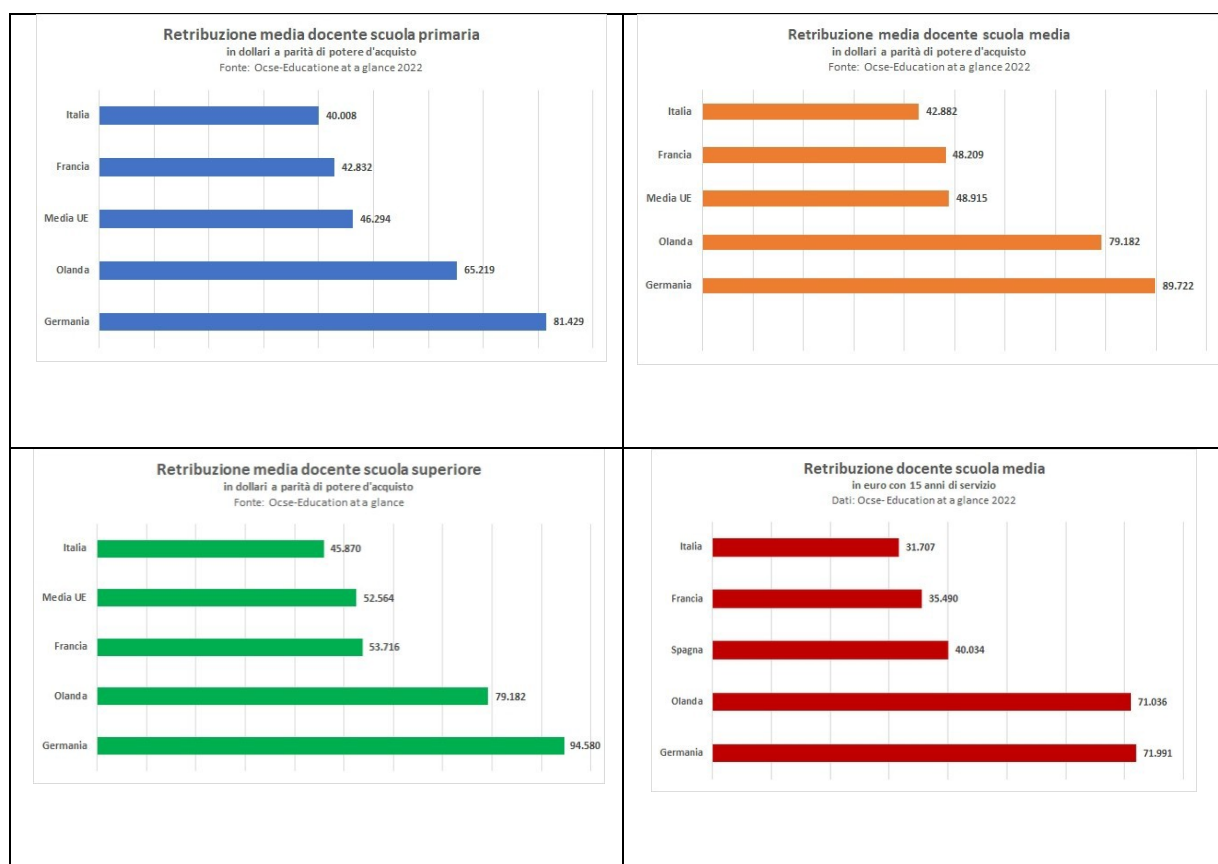
Stipendi scuola: i dati Ocse ribadiscono l'inadeguatezza delle retribuzioni dei docenti italiani rispetto ai livelli retributivi europei. Il rinnovo del CCNL quale strumento per innalzare le retribuzioni e valorizzare il lavoro di tutti i docenti.

11/10/2022

I dati pubblicati nel recente [rapporto "Education at a Glance 2022"](#) a cura dell'Ocse confermano le gravi disparità retributive tra i docenti italiani e il resto d'Europa.

La differenza è marcata in tutti i gradi di scuola, a partire dalle retribuzioni degli insegnanti della **scuola primaria** la cui differenza rispetto alla media retributiva degli omologhi europei è del 15,7%, ovvero di 6.286 dollari (ai fini della comparazione le retribuzioni sono rapportate in dollari a parità di potere d'acquisto); tra i docenti di **scuola media di primo grado** la distanza è del 14% (-6.033 dollari); per finire con i docenti della **scuola superiore** che percepiscono il 12,7% in meno (-6.694 dollari) rispetto alla media dei colleghi dell'Unione europea.

FILO DIRETTO SUL CONTRATTO



Si sottolinea come i docenti italiani della primaria siano quelli che presentano i divari più consistenti anche in termini percentuali rispetto ai colleghi europei.

Le differenze sono ancora più evidenti confrontando le retribuzioni in euro anziché in dollari. È ciò che emerge rapportando lo stipendio di un **docente italiano di scuola media con 15 anni di servizio** (che rappresenta, con buona approssimazione, la condizione media di tutta la categoria) con la retribuzione dei docenti di alcuni dei principali paesi europei.

Appare evidente il **divario delle retribuzioni italiane** non solo rispetto a paesi come la Germania (le cui retribuzioni sono oltre il doppio di quelle italiane), ma anche la distanza con paesi come la Francia (-3.783 euro) e la Spagna (-8.327 euro). Un altro dato molto significativo emerge analizzando l'andamento delle retribuzioni negli ultimi anni, da cui risulta **un'ulteriore penalizzazione dei docenti italiani rispetto ai colleghi europei**. Ad esempio nel periodo che va dal 2010 al 2021 in Italia le retribuzioni dei docenti di scuola media sono diminuite di circa 6 punti a fronte di un incremento di quasi 2 punti delle retribuzioni medie europee dei docenti dello stesso livello di scuola. Il rapporto dell'Ocse, inoltre, ci ricorda come gli stipendi dei docenti possono avere un'enorme influenza sulla decisione di un laureato di diventare un insegnante e restare nella professione a fronte di altri lavori che richiedono titoli equivalenti ma promettono guadagni ben più significativi. Ebbene in Italia un docente di scuola superiore guadagna circa il 22% in meno rispetto ad un lavoratore di altro settore con stesso titolo universitario, condizione questa che rende sicuramente poco attrattiva per i neo-laureati la professione docente. Anche in altri paesi esistono questi divari ma non così marcati, infatti in Europa un insegnante di scuola superiore ha una retribuzione mediamente inferiore del 5% rispetto ad un altro lavoratore con pari titolo terziario. Queste differenze sono conseguenza non solo delle diversità economiche e sociali che caratterizzano i vari paesi, ma anche della considerazione e della rilevanza che alcuni di essi, a differenza di altri, attribuiscono all'istruzione e alla scuola pubblica. A parole, infatti, tutti sono pronti a riconoscere l'importanza della formazione per il benessere e lo sviluppo dei singoli paesi, ciò che li differenzia è poi la volontà effettiva di dare seguito a tali dichiarazioni con impegni concreti. Una spia efficace di questa differenza di comportamenti ce la fornisce la misura degli investimenti economici che ciascun paese destina a questo obiettivo. Non è un caso, ad esempio, che in Italia la percentuale della spesa pubblica complessiva che viene destinata all'istruzione (dall'infanzia alla scuola secondaria) sia solo il 5,8% a fronte di una media europea del 7,0%, una differenza che in termini assoluti pesa per circa 10 miliardi di euro. Ora appare evidente che se l'Italia vuole restare al livello delle più importanti democrazie europee, in termini sia sociali che economici, ha una sola strada, quella di adeguarsi ai livelli di investimento che già altri paesi destinano a questo obiettivo. Un primo importante appuntamento, in questo senso, è rappresentato dal **CCNL di categoria ormai scaduto da oltre tre anni** e che attende di essere rinnovato quanto prima. Sarebbe un segnale di gran rilievo se finalmente la trattativa per il rinnovo venisse portata a conclusione riconoscendo ai lavoratori della scuola quegli adeguamenti salariali necessari non solo ad equiparare gli stipendi italiani ai livelli europei ma soprattutto per valorizzare un lavoro e una funzione fondamentali per le nuove generazioni e più in generale per il futuro del Paese.

Paternità, congedi parentali e legge 104: cosa è cambiato

Le novità più rilevanti e le indicazioni dell'INPS.
17/10/2022

Importanti novità sono state previste, in materia di lavoro, con l'approvazione definitiva del Dlgs 30 giugno 2022, n. 105 "Novità in materia di congedo di paternità e di congedo parentale".

Il decreto recepisce a livello nazionale la nuova disciplina europea che mira ad **armonizzare la vita lavorativa e privata dei genitori e dei caregiver** al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

I punti più rilevanti

Diventano strutturali i 10 giorni di paternità obbligatoria, coperti da una indennità pari al 100% della retribuzione; un diritto che il padre lavoratore potrà esercitare nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. **Inoltre, spetterà anche ai lavoratori del pubblico impiego, finora esclusi dalla misura.**

Si allunga la durata temporale complessiva del congedo parentale indennizzato, portato da 6 a 9 mesi, coperti con un'indennità pari al 30% della retribuzione: in particolare, ciascun genitore potrà avere 3 mesi di congedo non trasferibile all'altro genitore, per un totale di 6 mesi, a cui si aggiunge un ulteriore periodo di 3 mesi, fruibile tra i genitori in alternativa tra loro.

Si allunga anche l'età della bambina o del bambino per cui si potrà fruire del congedo, non più 6 ma 12 anni.

Nell'ambito degli interventi normativi antidiscriminatori **si introducono importanti novità su:**

- permessi concessi ai sensi della Legge n. 104 del 1992, che dal 13 agosto possono essere utilizzati da più caregiver per assistere un familiare in condizione di disabilità accertata;
- l'accesso allo smart working con priorità per i genitori, caregiver e persone con disabilità;
- l'equiparazione ai coniugi di coloro che sono uniti civilmente e si introduce quella dei conviventi di fatto per la fruizione dei benefici della Legge 104/92;
- maternità a rischio riconosciuta anche per le lavoratrici autonome.

Il [messaggio INPS n. 3066 del 4 agosto 2022](#) fornisce indicazioni.

Criticità e priorità della scuola aspettando il nuovo Ministro dell'Istruzione - Intervista a Francesco Sinopoli.

Come investire nella scuola? E da dove partire? Lo abbiamo chiesto a Francesco Sinopoli, segretario generale FLC-Cgil.

17/10/2022

Scuola Informa

Sabina Maestri

Quando si chiude un Governo è il momento dei bilanci. Quali interventi si sarebbero potuti attuare? E quali sono le criticità su cui dovrà lavorare chi prenderà le redini del Paese? Li stessi interrogativi li possiamo porre parlando di scuola.

Ed è ciò che abbiamo fatto rivolgendo alcune domande a **Francesco Sinopoli**, segretario generale **FLC Cgil**.

La scuola lasciata dal Governo uscente

Cosa avrebbe potuto fare il Governo uscente per la scuola che invece non ha messo a punto?

Il governo e il ministro uscente hanno parlato tanto di scuola, ne hanno proclamato più volte la centralità per il Paese (si ricordi il disatteso "[Patto per la scuola](#)" sottoscritto con le organizzazioni sindacali), ma alla fine non hanno fatto ciò che serviva.

*I problemi di fronte ai quali ci siamo trovati all'inizio dell'inizio dell'anno scolastico sono, infatti, quelli che da anni denunciavamo, aggravati ancora di più dalla tragedia della pandemia. Niente è stato fatto per la stabilità delle cattedre, per il superamento del **precariato**, guardando ai bisogni delle ragazze e dei ragazzi e di chi nella scuola lavora. È stato coperto 30% dei posti che sono stati autorizzati.*

Ci sono migliaia e migliaia di [cattedre precarie sul sostegno](#), cioè proprio i posti che avrebbero bisogno di una maggiore stabilità.

C'è un sottodimensionamento insostenibile del personale Ata: le segreterie sono allo stremo. Si poteva ad esempio, come avevamo fortemente richiesto, confermare e stabilizzare l'organico Covid e invece, non è stato fatto.

Insomma, per responsabilità politiche precise l'anno scolastico è iniziato nel peggiore dei modi.

Organico insufficiente, rinnovo del contratto e precariato, alcune delle priorità della scuola

Alla luce delle mancanze del Governo uscente abbiamo voluto conoscere su cosa prioritariamente il [nuovo Ministro dell'Istruzione](#) dovrebbe lavorare.

Quali sono le priorità che FLC CGIL chiede al nuovo Ministro dell'Istruzione?

Le maggiori criticità riguardano gli organici insufficienti del personale docente e Ata, il tempo scuola pesantemente ridotto e distribuito in maniera diseguale

nel Paese; il rinnovo del contratto ormai scaduto da tre anni per un personale con retribuzioni tra le più basse nel pubblico impiego; il **precariato** diffuso ed endemico; la mancanza in parti rilevanti del Paese di docenti di **sostegno**; le strutture edilizie spesso fatiscenti, che non consentono di svolgere l'attività educativa in sicurezza.

Insomma, la scuola ha bisogno primariamente di investimenti. Il Pnrr da solo non basta e deve essere finalizzato a sostenere la spesa corrente per l'istruzione.

Doppio canale di reclutamento, una procedura semplificata per assumere i docenti precari

Da ultimo ci siamo voluti concentrare sul problema del precariato, ponendo due domande:

- **Quali interventi potrebbero essere applicati per iniziare concretamente a sanare il precariato?**
- **Sarebbe fattibile anche per il posto comune la strada applicata per il sostegno con la creazione di graduatorie regionali ad hoc?**

Il primo intervento da mettere in cantiere è la definizione dei DPCM che devono dare attuazione ai percorsi di formazione abilitanti.

Sono previste quote di riserva dei posti per i precari in servizio e questo significa che con i corsi di formazione universitari si può dare ai precari una qualificazione didattica e metodologica e l'abilitazione. Questo è il primo step per la risoluzione del problema.

*Una volta abilitati i docenti possono essere assunti con una **procedura semplificata** e snella: potrebbe essere quella prevista per il sostegno oppure la stessa chiamata da GPS 1 fascia sperimentata lo scorso anno e di nuovo quest'anno su sostegno.*





Modalità di convocazione per le supplenze

Riepiloghiamo di seguito le modalità per le convocazioni e le sanzioni previste sia per il personale docente che per il personale ATA della scuola statale.

Supplenze da graduatorie di istituto (Docenti e ATA)

Per le convocazioni, sia dei docenti che degli ATA, la normativa prevede che all'aspirante/agli aspiranti individuati attraverso il sistema informativo sia inviato **un messaggio di posta elettronica** con avviso di ricevimento, all'indirizzo indicato nella domanda (posta certificata o posta elettronica tradizionale) contenente tutti i dettagli della supplenza.

La **comunicazione** relativa alla proposta di assunzione **deve contenere**:

- i dati essenziali relativi alla supplenza e cioè la data di inizio, la durata, l'orario complessivo settimanale, distinto con i singoli giorni di impegno
- il termine (giorno e ora) entro il quale deve avvenire la convocazione o pervenire il riscontro
- le indicazioni di tutti i recapiti idonei a poter contattare la scuola da parte degli aspiranti
- nel caso di convocazione multipla, diretta a più aspiranti, la comunicazione deve inoltre contenere: - l'ordine di graduatoria in cui ciascuno si colloca rispetto agli altri convocati
- la data in cui sarà assegnata la supplenza di modo che trascorse 24 ore da tale termine tutti gli aspiranti che avevano riscontrato positivamente l'offerta e non siano risultati assegnatari della supplenza possano considerarsi sciolti da ogni vincolo di accettazione.

Per le **supplenze pari o superiori a 30 giorni**, la proposta di assunzione deve essere trasmessa con un **preavviso di almeno 24 ore** rispetto al termine utile per la risposta e con ulteriore termine di almeno 24 ore per la presa di servizio.

Nei casi in cui per qualunque motivo l'utilizzazione della piattaforma possa risultare non praticabile le scuole provvederanno alle convocazioni utilizzando le precedenti procedure (fonogramma/telegramma).

Per l'anno scolastico 2021-22 le funzionalità di convocazione dalle graduatorie d'istituto sono state rinnovate.

Le nuove funzioni sono state realizzate a normativa invariata, è stata però aggiunta **la gestione dell'accettazione della convocazione** da parte degli aspiranti interessati **attraverso una funzione on-line** che consentirà alla scuola di consultare tutte insieme le risposte alla convocazione fatta.

Sanzioni previste per mancata accettazione, mancata assunzione in servizio e abbandono delle supplenze – Docenti (OM 60/20 art.14)

- Le sanzioni si applicano anche a chi è stato nominato da messa a disposizione (MAD) [vedi [nota 25089 del 6 agosto 2021](#)]

- Le sanzioni sono applicate per il solo anno scolastico in corso
- Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettarne altra con termine 30 giugno o 31 agosto [vedi [nota 25089 del 6 agosto 2021](#)].

Rinuncia ad una nomina:

- dalle GAE o dalle GPS: la rinuncia o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle GAE e GPS per il medesimo insegnamento;
- dalle graduatorie d'istituto: la rinuncia a una proposta o alla sua proroga o conferma comporta, esclusivamente per gli aspiranti totalmente inoccupati (o che non abbiano già fornito accettazione per altra supplenza), la collocazione in coda alla graduatoria di terza fascia relativa al medesimo insegnamento; la mancata risposta nei termini previsti equivale a rinuncia esplicita;

Mancata presa di servizio dopo aver accettato una nomina:

- dalle GAE/GPS: la mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione, attuata anche mediante la presentazione preventiva di delega, comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle GAE che delle GPS, nonché sulla base delle graduatorie di istituto, per il medesimo insegnamento;
- dalle graduatorie d'istituto: la mancata assunzione in servizio dopo l'accettazione comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze per il medesimo insegnamento in tutte le istituzioni scolastiche in cui si è inclusi nelle relative graduatorie;

Abbandono di una supplenza:

- dalle GAE/GPS: l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle GAE e delle GPS che sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le graduatorie di tutti i posti o classi di concorso ove l'aspirante è inserito;
- dalle graduatorie d'istituto (e da MAD): l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, conferite sulla base delle graduatorie di istituto, per tutte le graduatorie di inserimento.

Le novità sulle supplenze ATA per l'a.s. 2021/2022

Per l'a.s. 2021/2022 le principali novità riguardano le sopraggiunte esigenze legate all'emergenza sanitaria:

- 1) il conferimento di temporanee fino al 30 dicembre su organico aggiuntivo Covid è stato confermato anche per quest'anno dal Decreto Sostegni Bis, ma è al momento previsto solo fino al 30 dicembre. A questo proposito abbiamo già presentato un [emendamento al DL 111/2021](#) per stanziare risorse aggiuntive e protrarle fino al 30 giugno;
- 2) l'obbligo di possedere la certificazione verde Covid, Green Pass, dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, come da DL n. 111/2021, prevede la possibilità di sostituire il personale assente ingiustificato e sospeso dal servizio, a partire dal quinto giorno di assenza, con durata variabile fino al rientro dell'assente ingiustificato;
- 3) la possibilità di conferire supplenze temporanee di una o più unità di personale ATA a tempo determinato (o in organico di fatto o nell'ambito delle

risorse finanziarie del Decreto Sostegni Bis, art. 58, comma 4 ter, [DL n. 73/2021](#)), in base all'effettiva necessità e su richiesta della singola scuola, per supportare i Dirigenti scolastici negli adempimenti derivanti dall'applicazione delle normative anti-Covid;

4) i contratti di supplenza fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), sottoscritti sui posti residuati dalle procedure assunzionali degli ex LSU al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività in idonee condizioni igienico-sanitarie, devono contenere una clausola rescissoria, dovuta alla eventuale nomina a tempo indeterminato dei soprannumerari che parteciperanno alla fase di graduatoria nazionale.

Sanzioni previste per mancata accettazione, mancata assunzione in servizio e abbandono delle supplenze – ATA (DM 430/00 art. 7)

- Le sanzioni si applicano anche a chi è stato nominato da messa a disposizione (MAD) [[vedi nota 26841/20](#)].
- Le sanzioni non si applicano per " *giustificato motivo, che risulti da documentata richiesta dell'interessato* " (Art. 7 comma 5).
- Le sanzioni per mancata accettazione/proroga/conferma si applicano solo per il personale totalmente inoccupato (quindi non si applicano a chi è già in servizio o ha accettato un'altra nomina, anche ad orario ridotto).
- Il personale, che non sia già in servizio per supplenze di durata sino al termine delle attività didattiche, ha facoltà di risolvere anticipatamente il proprio rapporto di lavoro per accettarne un altro di durata fino al suddetto termine.
- Il personale in servizio per supplenza conferita sulla base delle graduatorie di istituto ha comunque facoltà di lasciare tale supplenza per accettarne altra attribuita sulla base delle graduatorie permanenti (24 mesi).
- L'accettazione di una supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche non preclude la possibilità di accettarne successivamente una per altro profilo sempre di durata annuale o fino al termine delle attività didattiche

([nota 26841/20](#) sezione "CONFERIMENTO DELLE SUPPLENZE AL PERSONALE ATA").

- In caso di supplenza attribuita su spezzone orario, è garantita in ogni caso la possibilità del completamento, sul medesimo profilo. È consentito lasciare lo spezzone per il posto intero, purché al momento della convocazione per lo spezzone non vi fosse disponibilità di posti interi. ([Nota 26841/20](#) sezione "CONFERIMENTO DELLE SUPPLENZE AL PERSONALE ATA").

Rinuncia ad una nomina/conferma/proroga:

- dalle graduatorie permanenti (24 mesi): non si viene più convocati a livello provinciale per quella graduatoria, ma si possono acquisire le supplenze dalle graduatorie d'istituto (il riferimento originario relativo all'anno successivo risulta inapplicato in quanto le graduatorie permanenti si aggiornano tutti gli anni)
- per le supplenze da graduatorie d'istituto: - non sono previste sanzioni.

Mancata presa di servizio dopo aver accettato una nomina:

- dalle graduatorie permanenti (24 mesi): non si viene più convocati a livello provinciale per quella graduatoria, ma si possono acquisire le supplenze dalle

graduatorie d'istituto (il riferimento originario relativo all'anno successivo risulta inapplicato in quanto le graduatorie permanenti si aggiornano tutti gli anni)

- dalle graduatorie d'istituto: non sono previste sanzioni

Abbandono di una supplenza:

- dalle graduatorie permanenti (24 mesi): non si possono più ottenere supplenze, conferita sia sulla base delle graduatorie permanenti che delle graduatorie di circolo e di istituto, per l'anno scolastico in corso.
- dalle graduatorie d'istituto (e da MAD): non si possono più ottenere supplenze, conferite sia sulla base delle graduatorie permanenti che delle graduatorie di circolo e di istituto (e da MAD), per l'anno scolastico in corso.

Fonte

<https://www.scuolainforma.it/2022/10/15/criticita-e-priorita-della-scuola-aspettando-il-nuovo-ministro-dellistruzione-intervista-a-f-sinopoli-flc-cgil.html>



Un bando di concorso intitolato a Silvano Sarti, il partigiano Pillo, per promuovere nelle scuole i valori della Resistenza e dell'antifascismo

Comunicato stampa della FLC CGIL Firenze.
13/10/2022

A cura della FLC CGIL Firenze

A un anno dall'assalto neofascista alla sede nazionale della CGIL, dopo la grande manifestazione di sabato 8 ottobre e l'importante tavola rotonda che ha discusso della creazione di una rete internazionale antifascista per lavoro, diritti e democrazia, la Camera del Lavoro di Firenze e la FLC CGIL bandiscono il concorso **PREMIO SILVANO SARTI** "Storie, persone e luoghi della Resistenza a Firenze e provincia".

Con questa iniziativa la CGIL di Firenze volge il suo impegno a promuovere la cultura dell'antifascismo a partire dai più giovani, con particolare riguardo alle vicende della Resistenza fiorentina, per la costruzione di una cittadinanza basata sui valori della Costituzione e sulla piena disposizione della XII Disposizione, compreso lo scioglimento di ogni organizzazione che si richiami al partito fascista.

Non è un caso che il premio sia intitolato a Silvano Sarti, il Partigiano Pillo, che tanto ha dato alle giovani generazioni e agli studenti delle nostre scuole.

Già bandito nell'a.s. 2019/20 e poi sospeso a causa dell'emergenza pandemica, il concorso propone alle studentesse e agli studenti delle scuole Secondarie di I grado di Firenze e provincia di rielaborare aspetti significativi della Resistenza fiorentina in modo personale, utilizzando qualsiasi forma di espressione artistica, letteraria e comunicativa: racconti, poesie, reportage, interviste reali o immaginarie, rappresentazioni teatrali, disegni o pitture, produzioni musicali/cantore, produzioni audiovisive.

Tutte le classi coinvolte riceveranno un premio di partecipazione, mentre gli altri premi saranno un Trekking urbano tra i luoghi della Resistenza in Firenze e un'esperienza di viaggio e visita in uno dei luoghi simbolo della Resistenza e/o della Memoria degli eccidi nazifascisti del nostro territorio