



SNALS CONF.Sal

COMUNICA

Ragusa

Con preghiera di diffonderlo tra i colleghi

SEGRETERIA PROV.le SNALS Conf:sal tel 0932621443

RINNOVO DEL CONTRATTO

LE RISORSE AGGIUNTIVE DEL DEF DEVONO ANDARE ANCHE AL PERSONALE DELLA SCUOLA

Per lo SNALS-Confsal sono prioritari l'adeguamento degli stipendi alla media di quelli europei e la valorizzazione di tutto il personale.

Il Governo ritarda ulteriormente l'emanazione degli atti di indirizzo per il rinnovo del CCNL e ciò incide pesantemente sulla tutela dei diritti e sulle attese dei lavoratori della scuola.

Le risorse messe a disposizione dal PNRR e quelle che provengono dalla nota di aggiornamento al documento di economia e finanza, altre decine di miliardi nel triennio 2022/24, devono certo servire agli investimenti strategici nei vari settori della vita economica e sociale ma nell'ottica del riconoscimento professionale e retributivo del personale e dei nuovi compiti e responsabilità ad esso affidati.

Lo SNALS-Confsal considera inoltre urgente estendere a tutto il personale della scuola i benefici pensionistici previsti per i lavoratori che svolgono mansioni gravose, anche in relazione alle mutate condizioni di svolgimento della professione docente, sempre più **esposta a stress** e rischi derivanti dall'uso delle nuove tecnologie e di internet.

RISORSE DEL PNRR ANCHE PER I CONTRATTI E PER LE PENSIONI

In vista del termine di una delle possibilità di uscita anticipata con 62 anni di età e 38 di contributi, concessa fino al 31 dicembre 2021 dall'opzione voluta dalla Lega e introdotta dell'ex governo Conte 1, si rende necessario aprire un tavolo di confronto tra governo e sindacati per individuare risorse e soluzioni al vuoto normativo che emergerà dopo la scadenza della cosiddetta "quota 100".

Con l'approvazione del Documento Programmatico di Bilancio vengono stanziati 2 miliardi di euro per la riforma delle pensioni che non ci sembrano sufficienti nemmeno a garantire l'uscita anticipata dal lavoro alle categorie del personale della scuola individuate dalla commissione di studio istituita per la ridefinizione dei lavori gravosi.

Lo SNALS-Confsal continua a ritenere che le risorse messe a disposizione dal PNRR e quelle che saranno messe a disposizione dalla legge di bilancio debbano servire senz'altro agli investimenti strategici nei vari settori della vita economica e sociale, ma nell'ottica della giusta valorizzazione di tutto il personale della scuola e delle tutele che scaturiscono dai nuovi compiti ad esso affidati e delle connesse nuove responsabilità.

Nello stesso tempo lo SNALS-Confsal considera urgente estendere a tutto il personale della scuola i benefici pensionistici previsti per i lavoratori che svolgono mansioni gravose. Per lo SNALS-Confsal resta quindi prioritario l'obiettivo di garantire l'uscita anticipata dal lavoro a 62 anni per tutti e senza penalizzazioni.

PENSIONANDI 2022 - ISTANZE ON LINE entro il 31 /10/21

Ricordiamo, come già abbiamo comunicato, che dal 1° ottobre u.s. è stata già attivata su Istanze on line la funzione "Cessazioni dal 01.09.2022 Docenti ed ATA", la cui scadenza è fissata alle ore 23.59 del **31.10.2021**.

Si consiglia di inviare *subito* la domanda di cessazione ed entro gennaio 2022 la domanda on line all'Inps per il *pagamento della pensione*.

LEGGE DI BILANCIO 2022 - OCCORRONO PIÙ RISORSE

Le prime notizie sul fronte delle risorse disponibili per i rinnovi contrattuali del pubblico impiego e del Comparto Istruzione e Ricerca non sono incoraggianti. C'è ancora incertezza sugli stessi aumenti, peraltro modesti (circa il 4%, cioè meno di 100 euro lordi, se si sottrae l'indennità di vacanza contrattuale), previsti dal Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto il 10 marzo scorso.

Il personale della scuola viene sempre di più caricato di compiti aggiuntivi e di connesse nuove responsabilità ed ha dimostrato di saper adattare la propria funzione ad ogni circostanza e nelle condizioni più drammatiche, impiegando tempi di lavoro non riconosciuti, non quantificabili e non remunerati.

Ora occorre dire basta!

Le risorse del PNRR vanno impiegate per assicurare stabilmente, attraverso un intervento strutturale sul PIL, retribuzioni dignitose, adeguandole alla media europea e valorizzando tutto il personale, riconoscendo innanzitutto gli impegni che finora non sono stati tradotti nei contratti collettivi.

Senza adeguate assicurazioni sull'incremento delle risorse, lo SNALS-Confsal ritiene che non ci siano le condizioni per avviare alcuna trattativa per il rinnovo contrattuale.

FORMAZIONE E PROVA PER I DOCENTI ASSUNTI A.S. 2021/2022:

E' stata pubblicata dal MI la Nota n. 30345 del 4 ottobre 2021 sul periodo di formazione e prova per i docenti neoassunti e per quelli che hanno avuto il passaggio di ruolo.

Tra i destinatari della Nota anche i docenti reclutati mediante la fase straordinaria dell'art. 59 del decreto legge 73/2021.

Le istruzioni ribadiscono il modello attualmente in uso. Prese in considerazione le richieste dello Snals-Confsal, resta ancora aperta la questione di poter far riconoscere la carta del docente ai docenti assunti dalle GPS con la fase straordinaria.

L'impianto è quello del DM 850/2015.

Docenti coinvolti:

- neoassunti a.s. 2021/2022;
- docenti con contratti al 31 agosto di cui alla fase straordinaria di assunzioni come da DL 73/2021;
- assunti a tempo indeterminato negli anni precedenti che hanno prorogato il periodo di formazione e prova o che non abbiano potuto completarlo;
- chi ha ottenuto il passaggio di ruolo;
- docenti che devono ripetere il periodo di formazione e prova a causa di valutazione negativa.

Il Servizio:

- 1) 180 giorni nel corso dell'anno scolastico;
- 2) 120 giorni di attività didattiche effettive.

Il percorso:

La durata del percorso è di 50 ore, così ripartite:

INCONTRI PROPEDEUTICI E DI RESTITUZIONE FINALE	6 ore complessive
LABORATORI FORMATIVI/VISITE A SCUOLE INNOVATIVE	12 ore
PEER TO PEER	12 ore
FORMAZIONE ON LINE	20 ore

L'azione dello Snals-Confsal ha permesso di uniformare le procedure e di scongiurare il rischio di iter formativi diversi a seconda delle differenti procedure assunzionali avviate quest'anno.

Niente pagelle per i docenti

"Occorre promuovere e potenziare l'attività di valutazione delle scuole, dei dirigenti scolastici e del personale docente, valorizzandone gli esiti, anche a supporto del processo di sviluppo dell'autonomia scolastica", e a tal fine "è importante dare avvio ad un processo di revisione e rafforzamento del Sistema nazionale di valutazione, quale strumento di accompagnamento delle istituzioni scolastiche".

Quanto sopra è il testo del documento (atto di indirizzo) che elenca le priorità politiche che ha firmato il Ministro Bianchi Patrizio. Abbiamo letto in questi giorni sulla stampa quotidiana che si vuol dare le pagelle ai docenti attraverso un gruppo di ispettore cui affidare la valutazione del lavoro didattico e non che viene svolto nelle scuole magari utilizzando i comitati di valutazione che già esistono per valutare il periodo di prova degli insegnanti neo assunti e utilizzando a tal fine i dati Invalsi. Il Ministero si è affrettato a precisare, con una nota dell'ufficio stampa, che non si tratta di dare pagelle agli insegnanti. Bene! Ma allora che tipo di valutazione? Con quali effetti? Quali saranno i parametri di riferimento per definire se una scuola, un dirigente, il corpo insegnante, fanno o meno un buon lavoro?

Stipendi europei ai docenti italiani?

Nelle ultime settimane finalmente è ritornato prepotentemente d'attualità il problema degli stipendi degli insegnanti italiani per i quali, l'anno prossimo si aprirà e speriamo si concluderà, la stagione del rinnovo contrattuale. Parlare pertanto di stipendi dei docenti italiani, che sono ben lontani dalla media europea, è una rituale che ormai, solo a sentirlo ricordare, dà solo fastidio: è da anni e anni che lo Snals denuncia tale discriminazione europea. Gli altri sindacati hanno fatto sempre orecchie da mercante fin dagli anni 80/90. Oggi ci vengono a dire che addirittura un professore delle superiori **negli ultimi 25 anni di carriera "perde" 250 mila euro rispetto a colleghi europei**. Forse notizia è una novità!?

"Ma il problema, se vogliamo dirla tutta, è che lo stipendio attuale è certamente basso e sminuente per chi svolge con impegno e professionalità il proprio mestiere, molto meno per chi dedica alla scuola il tempo minimo indispensabile, senza curare adeguatamente l'aggiornamento professionale. Purtroppo gli uni e gli altri faranno la stessa carriera e guadagneranno lo stesso stipendio. La vera ingiustizia è l'egualitarismo assoluto, che fa parti uguali tra diversi." da "Tuttoscuola".

RISCATTO DI LAUREA "AGEVOLATA"

Comunichiamo che il riscatto di laurea con la versione "agevolata" introdotta nel 2019 è stata prorogata di un anno cioè al 31/12/22. Le domande all'INPS, con l'agevolazione, sono state raddoppiate e in corso di questi tre anni l'Istituto ha introdotto alcune modifiche come aver tolto il limite anagrafico dei 45 anni, permettendo così di allargare i beneficiari.

Come è noto si possono riscattare tutti i diplomi di laurea di durata quadriennale, i corsi di specializzazione post laurea di durata biennale, i dottorati di ricerca, i titoli accademici e i diplomi delle Accademie e Conservatori ma questi ultimi solo a partire dall'anno 2005/06. Inoltre anche diplomi universitari rilasciati a seguito di corsi di almeno due anni. Per il riscatto non ci sono limite di età ma c'è la condizione di non aver mai versato contributi prima del 1996.

Tutti i periodi suddetti, o parte di essi, non devono aver copertura contributiva obbligatoria o figurativa cioè di non essere stati coperti da contributi pensionistici né essere stati in parte già riscattati. La procedura semplificata ovviamente ha un costo inferiore ed è più conveniente rispetto al normale riscatto. Riscattando i tradizionali 4 anni di laurea con la versione "agevolata" secondo gli attuali stipendi lordi oggi si dovrebbero pagare circa 22.000 euro rispetto ai 42500 cioè circa 5.500 euro per ogni anno da riscattare. Accedendo con Spid o Cie al sito INPS, destinatario delle domande, si può vedere un simulatore gratuito che riesce a valutare la situazioni di ognuno, caso per caso,

Altre informazioni e assistenza presso il sindacato.

VACCINAZIONI COVID 19- INDENNIZZO?

Dopo la pronuncia della Corte Costituzionale che ha chiarito che non c'è differenza tra obbligo vaccinale e raccomandazione a vaccinarsi ai fini dell'ottenimento dell'indennizzo, il Governo ha aperto alla possibilità di prevedere indennizzi per i danni conseguenti alla vaccinazione contro il Covid-19. Sebbene lo Stato abbia deciso sulla scorta delle decisioni della Consulta e della Corte di Cassazione di porre in essere una vaccinazione su base volontaria si può affermare che persiste una strettissima assimilazione tra vaccinazione obbligatoria e vaccinazione volontaria per cui, anche a seguito dell'ok del Governo, si andrà verso un indennizzo generalizzato per chi subisca un danno fisico provocato da ogni tipo di vaccinazione sia raccomandato che obbligatorio. Il problema però è quello di dimostrare (cosa non facile) di aver subito il danno fisico per la somministrazione del vaccino.

Abbiamo parlato di "indennizzo" e non di "risarcimento" come si è sentito parlare più volte, perché giuridicamente non è la stessa cosa: **indennizzo** quando si intende compensare un'ingiustizia subita da una condotta lecita o prevista per legge; **risarcimento** a seguito di un danno subito da un atto illecito da parte di terzi.

GREEN PASS nella SCUOLA

Ormai è ben noto che l'obbligo di green pass per l'accesso a scuola di chiunque rimane in vigore fino al 31 dicembre p.v. Il Ministero con nota del 15 ottobre n. 1534, ha fornito le istruzioni, per il rientro del personale precedentemente sospeso a causa dell'assenza del certificato, con le precisazioni che è confermata la decorrenza del quinto giorno di **assenza ingiustificata** con immediata trattenuta giornaliera dello stipendio e che per il rientro del personale occorrono due condizioni: a) il possesso del certificato verde; b) termine del contratto della supplenza stipulata per la sua sostituzione. In poche parole il "sospeso" non può entrare a scuola se non a conclusione della supplenza stipulata dalla scuola per la sua sostituzione, che non deve essere superiore a quindici giorni, e ovviamente il possesso della certificazione verde. Inoltre è stato chiarito che nessun docente, una volta ammesso, può essere allontanato dalla scuola ad attività didattica iniziata né chiedere informazione agli studenti su loro stato vaccinale.

SUPPLENZE ATA - DOCENTI

Ricordiamo ai **colleghi Ata e Docenti** che non è possibile lasciare una supplenza con durata breve per accettarne un'altra, anche se di profilo o di ordine diverso più comoda e più gradita ma di durata anch'essa breve. Invece è possibile lasciare la supplenza in atto cosiddetta breve per accettare un'altra di durata annuale o fino al termine dell'attività didattica.

Inoltre vogliamo ricordare ai dirigenti che le supplenze temporanee Ata stipulate per incrementare l'organico a fronte del perdurare dell'emergenza sanitaria non è un personale di serie "B" da utilizzare solo per le pulizie ma deve essere utilizzarlo in base al mansionario previsto dalla Tabella contrattuale (area A).

ATA - SUPPLENZA DA ACCETTARE

Un chiarimento sulla valutazione dei servizi nei vari profili professionali ai fini di raggiungere i **famosi 24 mesi** per entrare nella graduatoria ad esaurimento. Precisiamo che il servizio prestato come assistente amministrativo è valido nel profilo di collaboratore scolastico e, quindi, può essere sommato sempre per il raggiungimento dei 24 mesi in tale profilo. A prescindere che ogni servizio prestato è valutabile 0,15 per ogni mese o frazione superiore a 15 gg. il servizio in qualità di assistente amministrativo è pienamente da sommare al servizio di collaboratore scolastico, ex bidello.

Vogliamo ricordare, infatti, che per il personale Ata l'immissione in ruolo avviene solo dopo essere inseriti nella graduatoria cosiddetta permanente provinciale. Per essere inseriti in tale graduatoria occorre però aver svolto **24 mesi di servizio nelle scuole statali**. Precisiamo però che non tutti i servizi prestati come Ata sono da sommare per il raggiungimento dei 24 mesi ma solo i servizi prestati nello stesso profilo e/o i servizi di profilo **immediatamente superiore**. Quindi per concludere se il servizio è stato prestato nell'area (A) come collaboratore scolastico non è valido per l'Area (B) Amministrativi, Tecnici, Guardarobiere ecc.; mentre il servizio prestato su posti dell'Area (B) è valido su posti di profilo immediatamente inferiori Area (A) Collaboratori scolastici, Addetti alle Aziende Agrarie..

COMPLETAMENTO ORARIO

L'argomento del completamento orario ha suscitato sempre in molte scuole perplessità e atteggiamenti delle volte contrastanti in considerazione di una normativa non tanto chiara. Ricevendo uno spezzone orario, anche dalla GPS, certamente l'interessato ha diritto ad un orario completo avendo gli stessi doveri come le riunioni e le attività funzionali dei colleghi a orario pieno anche se queste dovrebbero essere proporzionate allo spezzone: purtroppo non sempre è così! Alcuni dirigenti non sono propensi a **spezzare le cattedre** né a **modificare orari** settimanali pur di completare l'orario e, quindi, lo stipendio, del docente. Non comprendiamo questi atteggiamenti di rifiuto e di scarsa solidarietà verso insegnanti per giunta non residenti in provincia. Nello spezzare una cattedra, se ci sono le condizioni previste dall'O.M. n. 60/20, unicità di disciplina nella classe e nelle attività di sostegno, non comprendiamo dove sono le difficoltà. Alla stessa maniera le difficoltà maggiori nel cambiare orario potrebbero essere superate, tenendo presente il principio della solidarietà tra colleghi (purtroppo c'è un individualismo egoistico che prevale!), con un po' di volontà specialmente se la disponibilità oraria per il completamento dell'orario del collega, arriva fino alla fine delle attività didattiche. Evidentemente parliamo di colleghi che non hanno avuto la possibilità di essere nominati su posti interi data la loro mancanza e, quindi, mantengono il titolo nell'ambito della provincia a conseguire il completamento fino a raggiungere l'orario obbligatorio che sono le 18 ore settimanali nella scuola secondaria, le 25 della scuola dell'infanzia e le 22+2 scuola primaria.

Un discorso a parte, ovviamente più semplice, per il completamento orario fino alle 36 ore settimanali dell'Ata.

ORARIO GIORNALIERO

Siamo stati interessati su un argomento che nella scuola sta assumendo parametri allarmanti: quale è l'orario giornaliero massimo da prestare???

Diciamo subito che il nostro Contratto di insegnanti, a differenza del personale ATA, non ci viene in aiuto e, quindi, non ci resta facile dare delle indicazioni precise se non da quelle che provengono da una valutazione, con buon senso, delle situazioni. Ci sono infatti alcuni insegnanti che dopo le loro ore di lezione quattro/cinque del mattino devono, a volte, essere presenti ad altrettanti ore pomeridiane previste da varie riunioni e/o impegni di qualsivoglia natura: basta prevedere e/o esonerare quegli insegnanti da un impegno orario gravoso in quella giornata dovuto a numerosi fattori come può essere, per esempio, dal numero delle classi assegnate.

Ora vediamo il personale Ata che ha nel contratto, l'orario massimo di nove ore di prestazione giornaliera ma se si eccede le sei ore consecutive si può chiedere una pausa di almeno trenta minuti: tale pausa è obbligatoria dopo le sette ore e 12 minuti. Il Contratto dei docenti, come già detto, prevede solo l'orario settimanale in **non meno di cinque giorni**. Tutto qui!

Riteniamo, a questo punto che sia la **contrattazione d'istituto** (RSU-DIRIGENTE) attraverso l'approvazione di un regolamento interno a porre dei limiti e/o a provvedere precisi criteri da applicare su tutto ciò che riguarda sempre l'orario di lavoro, Docente e Ata, come le cosiddette ore buche, le prime o ultime ore di lezione, giorni liberi, servizi pomeridiani, rientri ecc.

CONCORSI NELLA SCUOLA PER IL 2021-22

1) DSGA verso un nuovo concorso

Il decreto ministeriale per attivare un nuovo concorso per DSGA, preventivamente sottoposto alla valutazione del CSPI, ha ottenuto il parere sostanzialmente positivo, accompagnato da una pressante richiesta di attivare preventivamente **un concorso riservato per gli assistenti amministrativi con almeno tre anni di f.f.**, come previsto dalla legge 159/2019.

Nella premessa al parere il CSPI osserva che *"dal punto di vista della tempistica si rileva preliminarmente come appaia tecnicamente e proceduralmente improprio che si proceda all'indizione di un nuovo concorso ordinario per il profilo DSGA, senza avere ancora indetto la procedura concorsuale riservata agli Assistenti Amministrativi facenti funzione, prevista dal DL 29 ottobre 2019 n. 126, convertito nella legge 159 del 20 dicembre 2019, con immediati riflessi sulla stessa composizione numerica dei posti da mettere a concorso"*.

È bene ricordare che nel precedente (unico) concorso per l'assunzione di 2004 DSGA era stata prevista una quota riservata del 30% a favore degli assistenti f.f., ma molti di loro non avevano superato la prova preselettiva (non più prevista nei prossimi concorsi), vanificando di fatto la riserva.

La legge finanziaria 2020 aveva cercato di rimediare a quell'esito negativo, recuperando una nuova possibilità di reclutamento per gli assistenti amministrativi f.f., attraverso un concorso riservato.

Il CSPI fa presente che, *"anche dopo l'espletamento dell'ultimo concorso ordinario, le scuole continuano ad avvalersi, in numero assai considerevole (1826), di assistenti amministrativi facenti funzione"*.

Se la richiesta sarà accolta, altri due concorsi andranno, quindi, ad aggiungersi alla corposa lista dei concorsi ordinari da bandire o da espletare nei prossimi mesi: dirigenti tecnici e docenti di religione cattolica (da bandire entro il 2021) e docenti di infanzia, primaria, secondaria di I e di II grado (già banditi, ma da riattivare).

2) CONCORSO STRAORDINARIO entro dicembre?

Tale concorso che dovrebbe espletarsi entro dicembre 2021, è riservato ai docenti che abbiano svolto tre annualità di servizio negli ultimi cinque anni anche se non consecutivi nelle scuole statali e in una classe di concorso per cui si partecipa. Per annualità si intende un servizio prestato in un anno scolastico dal 2016/17 al 2020/21, per almeno 180gg o dal 1 febbraio fino agli scrutini finali.

3) CONCORSO ORDINARIO INFANZIA E PRIMARIA – entro dicembre ?

Tale concorso, bandito nell'aprile del 2020 con le domande scadute il 31 luglio dello stesso anno, ha subito con il Decreto Sostegni bis del 25/5/21 delle modifiche per il suo svolgimento per cui si deve emettere un nuovo decreto. Per adesso non sembra che sia prevista una riapertura delle domande.

La procedura prevista del concorso consiste:

a) prova unica scritta con quesiti – senza preventiva pubblicazione - a risposta multipla; **b)** prova orale; **c)** valutazione titoli. Alla fine si formulerà una graduatoria sulla base delle prove e dei titoli regionale.

4) CONCORSO ORD. SECONDARIA DI I E II GRADO entro dicembre ?

Anche questo concorso, di cui le domande sono state presentate entro il 31 luglio del 2020, dovrebbe partire entro

dicembre 2021 con le semplificazioni del Decreto Sostegni bis. La procedura è la stessa del concorso dell'Infanzia e Primaria di cui sopra. Siamo in attesa del nuovo decreto e bando.

SNALS RAGUSA