

Contratto "Istruzione e Ricerca" 2019-2021, scuola: discussi i criteri di distribuzione delle risorse aggiuntive rese disponibili con il nuovo Atto di indirizzo

Incrementare gli stipendi di docenti e ATA, innalzare l'indennità dei DSGA. Tre giorni di permessi retribuiti ai precari per rafforzare le tutele contrattuali.

11/05/2023

Giovedì 11 maggio 2023 si è svolto all'Aran un **nuovo incontro per il rinnovo contrattuale 2019-2021** del comparto **"Istruzione e Ricerca"** nel corso del quale sono stati discussi i **criteri di distribuzione delle ulteriori risorse per il personale della scuola** rese disponibili con l'accordo politico dello scorso novembre 2022 e del conseguente Atto di indirizzo del marzo 2023.

Si tratta di **100 mln di euro una tantum** (stanziati dalla legge n. 6/2023), di **230 mln di euro** (in precedenza finalizzati alla "dedizione" del lavoro docente e che in origine ammontavano a 300 mln di euro), della quota restante (circa il 4%) degli aumenti stipendiali ancora non assegnati con l'accordo contrattuale dello scorso dicembre 2022.

Per la FLC CGIL le risorse una tantum dovranno essere distribuite tra tutto il personale (docente e Ata) **sia di ruolo che precario**. Le restanti risorse dovranno essere finalizzate ad incrementare in via continuativa gli stipendi di tutto il personale (la Rpd per i docenti e il Cia per gli ATA), a riconoscere i diritti dei precari a partire dai **tre giorni di permessi retribuiti**, ad incrementare le diverse indennità, compresa quella del DSGA.

Non siamo d'accordo con chi durante la trattativa ha sostenuto di seguire la via del contenzioso per rafforzare i diritti dei precari per evitare di porre a carico del Ccnl i costi per riconoscere i 3 giorni di permessi retribuiti ai precari. Non è questa la via per rafforzare le tutele dei lavoratori. Per la FLC CGIL deve essere **il contratto lo strumento prioritario e privilegiato attraverso cui estendere i diritti dei precari** e affermare il principio della giustizia europea relativamente all'equiparazione dei diritti dei lavoratori di ruolo con quelli non di ruolo. Non fare ciò significherebbe venir meno alla propria funzione di sindacato che è quella di tutelare e conciliare gli interessi di tutti i lavoratori a partire dai più fragili.

Al termine dell'incontro l'Aran si è riservato di formulare, per il **prossimo incontro fissato per il 17 maggio**, una proposta sulla distribuzione delle risorse che tenga conto dell'esigenza di dare una risposta complessiva a tutti i lavoratori del settore scuola interessati dal rinnovo contrattuale.

Per la FLC CGIL **è necessario procedere speditamente nella trattativa** per affrontare e risolvere i nodi ancora aperti (sul piano economico e normativo) e arrivare quanto prima alla conclusione di un contratto ormai scaduto da tempo e poter aprire la stagione del rinnovo del prossimo triennio contrattuale 2022-24.

A fronte di una situazione economica sempre più preoccupante per i lavoratori, e di un'inflazione che intacca fortemente il potere d'acquisto degli stipendi, occorre che il Governo stanzi le necessarie risorse per il rinnovo contrattuale 2022-2024 nella prossima legge di bilancio poiché ad oggi nulla ancora è stato stanziato, così come nulla prevede il DEF per i contratti dei lavoratori pubblici.

È questo, tra gli altri, il motivo per cui i lavoratori della scuola e del comparto "Istruzione e ricerca" partecipano alle iniziative di mobilitazione generale che si stanno svolgendo in questi giorni promosse da Cgil, Cisl e Uil per una **"Nuova stagione del lavoro e dei diritti"**.

Denatalità: FLC CGIL, non sia alibi per tagliare sulla scuola

Comunicato stampa della Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL.

11/05/2023

A A

Roma, 11 maggio - "La crisi demografica è un dato di fatto: denunciemo da anni che siamo in presenza non solo di un calo delle nascite, ma di un vero e proprio fenomeno migratorio che sta svuotando le aree interne del Paese. Bene che il Ministro ne abbia preso oggi piena consapevolezza, se ne traggano le dovute conseguenze". È quanto afferma, in una nota, la Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL.

"Per invertire la denatalità – secondo la FLC- servono politiche per sostenere l'occupazione stabile e di qualità di giovani e donne e investimenti negli strumenti di condivisione vita-lavoro: più asili nido, gratuità e obbligatorietà delle scuole dell'infanzia, più tempo pieno e tempo prolungato. È bizzarro parlare di docenti in eccesso quando abbiamo classi affollate nelle aree urbane e impossibilità di formare classi nelle aree interne, quando manteniamo livelli altissimi di dispersione scolastica e quando si continua a far cassa riducendo il numero delle scuole".

"Quello che proprio non serve – conclude la FLC - è utilizzare il calo demografico come alibi per ridurre le risorse e gli investimenti a favore dell'istruzione".

I DSGA hanno diritto ai compensi per attività svolte oltre l'orario di lavoro

Il Contratto lo sancisce e lo stesso ministero in altre circostanze lo ha riconosciuto.

11/05/2023

Circolano di nuovo note e notizie che tendono a **negare il diritto dei DSGA** a vedersi riconosciuto il **lavoro aggiuntivo** prestato per attività non ricomprese in quelle remunerate dal Fondo d'istituto.

Un fatto che si è presentato anche qualche tempo fa a proposito delle attività aggiuntive prestate per il piano estate 2021 (DM 2 marzo 2021 n. 48 ex Legge 440/1997).

In quella circostanza una [faq del medesimo ministero dell'istruzione](#) dava il via libera ai compensi.

Lo stesso CCNL (art 88 comma 2 lettera j) è molto chiaro: ciò che non è remunerato dal Fondo di istituto può andare a beneficio del lavoro aggiuntivo svolto dai DSGA per lo sviluppo dei progetti finanziati diversamente.

Riteniamo inaccettabile questo modus operandi: **cambiare le regole in corso d'opera a prestazioni già effettuate è ingiusto è sbagliato**. Così facendo si provocano contenzioso, suscitando avversione e indisponibilità da parte dei colleghi che si sono messi al servizio della scuola. FLC CGIL è impegnata a chiarire di nuovo tutto ciò e far sì che il Ministero dell'istruzione intervenga positivamente al fine di **riconoscere il dovuto al personale DSGA**.

Conclusione anno di prova e formazione: colloquio, comitato valutazione, commissioni esterne e prova universitaria

Le differenti prove previste per gli assunti dalle varie procedure: concorsi ordinari e GAE, GPS sostegno, straordinario bis

11/05/2023

Anno di formazione/prova per neo assunti

Riferimenti normativi:
DLgs 297/94 art. 11 e art. 437-440
Legge 107/15 commi da 116 a 120 e comma 129
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006/2009 art. 68
DM n. 226 del 16 agosto 2022

A questi si aggiunge la nota emanata ogni anno dal Ministero. Per quest'anno è stata la nota 39972 del 15 novembre 2022.

Per il superamento del periodo di prova è richiesto un servizio effettivamente prestato per almeno 180 giorni, dei quali almeno 120 per le attività didattiche, che sono proporzionalmente ridotti per i docenti assunti con part-time.

Rinvio del periodo di prova o valutazione negativa

Se nell'anno di assunzione, non si riesce a svolgere il periodo di prova o il periodo di formazione per maternità, aspettativa, congedo o malattia, si può chiedere il rinvio all'anno successivo (DLgs 297/94 art. 438 c. 5).

Se non si supera il periodo di formazione e prova per valutazione negativa (L.107/15 comma 119), la proroga può essere disposta una sola volta. Se al termine del secondo anno la prova dovesse avere ancora esito sfavorevole, l'interessato è dispensato dal servizio o restituito al ruolo di provenienza (legge 107/15, e art. 439 del DLgs 297/94).

Discussione con il comitato di valutazione, test finale e relazione del dirigente scolastico

Il "Comitato per la valutazione dei docenti" (L. 107/15 art. 1 comma 129) è composto da 3 docenti più il tutor ed è presieduto dal dirigente scolastico.

Il docente sostiene il colloquio partendo dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data del colloquio.

Test finale (DM 226/22, art 13 c. 3): il Comitato procede, contestualmente al colloquio, al test finale che consiste nella discussione e valutazione della documentazione contenuta nell'istruttoria formulata dal tutor accogliente e nella relazione del dirigente scolastico, con riferimento all'acquisizione delle competenze didattiche e metodologiche.

L'allegato A al DM 226/2022 contiene la Tabella con indicatori e descrittori utili funzionali alla verifica delle competenze del docente impegnato nel percorso di formazione e prova.

Il Comitato per la valutazione dei docenti esprime il **parere** al dirigente scolastico sul superamento o meno dell'anno di prova.

Il dirigente scolastico predispone **la propria relazione e il relativo decreto** di superamento o meno del periodo di prova.

Docenti assunti da GPS 1 fascia sostegno

Riferimenti

normativi:

[Decreto “sostegni-bis”](#) (art. 59 commi 4-9, decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 23 luglio 2021, n. 106).

[Decreto “milleproroghe 2022”](#) (art 5-ter del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15).

[DM 21 luglio 2022](#), n. 188, che regola la procedura.

Percorso

- contratto a TD su posto vacante (31 agosto)
- percorso di formazione e prova
- prova disciplinare con commissione esterna alla scuola, cui si accede dopo valutazione positiva del percorso di formazione e prova
- in caso di valutazione positiva assunzione a TI, retrodatazione giuridica al 1/9/2022, conferma nella medesima scuola
- in caso di valutazione negativa del percorso formazione e prova, il percorso stesso si ripete; in caso di valutazione negativa della prova disciplinare, decadenza dalla procedura e impossibilità di trasformazione del contratto a TI

Prova disciplinare

Colloquio di idoneità volto a verificare, in relazione ai programmi di cui al punto A.4 dell'allegato A al [decreto del Ministro 5 novembre 2021, n. 325](#), per la scuola dell'infanzia e primaria e al punto A.2.1 dell'Allegato A al decreto del Ministro 9 novembre 2021, n. 326 per la scuola secondaria di 1 e 2 grado, possesso e corretto esercizio, in relazione all'esperienza maturata dal docente e validata dal positivo superamento dell'anno di formazione iniziale e prova, delle conoscenze e competenze finalizzate a una progettazione educativa individualizzata che, nel rispetto dei ritmi e degli stili di apprendimento e delle esigenze di ciascun alunno, individua, in stretta collaborazione con gli altri membri del consiglio di classe, interventi equilibrati fra apprendimento e socializzazione e la piena valorizzazione delle capacità e delle potenzialità possedute dal soggetto in formazione (Art. 8 DM 188/2022).

Qui i [quadri di riferimento](#) per la valutazione della prova disciplinare.

Tempistiche

Sulla base degli elenchi degli ammessi alla prova disciplinare a seguito del positivo superamento dell'anno di formazione e prova gli USR redigono il calendario dei colloqui, distinti per grado di scuola e tipologia di posto.

Lo svolgimento delle prove si conclude entro il mese di luglio 2023.

Docenti assunti da concorso “straordinario bis”

Riferimenti

normativi:

[Decreto “sostegni-bis”](#) (art. 59 comma 9- bis, decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 23 luglio 2021, n. 106).

[Decreto “milleproroghe 2022”](#) (art. 5, c. 3 quinquies, decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15).

[Decreto Ministeriale 108 del 28 aprile 2022](#), che regola la procedura.

Percorso per i vincitori

- contratto a TD su posto vacante (31 agosto) nella.s. 2022/23

- percorso di formazione e prova
- percorso di formazione in collaborazione con le università pari a 5 CFU (40 ore) che si conclude entro il 15 giugno 2023

A seguito del superamento della prova che conclude il percorso di formazione universitaria, nonché del superamento del percorso annuale di formazione iniziale e prova, il docente è assunto a tempo indeterminato e confermato in ruolo, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° settembre 2023 nella medesima scuola.

Attività formative (sono organizzate in tre aree tematiche)

- Formazione sulle dimensioni culturale-disciplinare, metodologico-didattica, e formativo-professionale (3 CFU – MPED/03 DIDATTICA E PEDAGOGIA SPECIALE)
- Formazione sulle dimensioni organizzativa e istituzionale-sociale – (1 CFU - SPS/07 - SOCIOLOGIA GENERALE)
- Elaborazione di un bilancio delle competenze e di un conseguente progetto di sviluppo individuale (1 CFU – MPED/04 PEDAGOGIA SPERIMENTALE)

Le competenze acquisite sono verificate mediante un esame orale sui contenuti del corso.

Il mancato superamento della prova conclusiva comporta la decadenza dalla procedura ed è preclusa la trasformazione a tempo indeterminato del contratto. Il servizio prestato viene valutato quale incarico a tempo determinato.