

Stipendi: il Ministro Zangrillo presenta il “pacco” di Natale

Una una tantum di 1.000 euro medi che non ristora gli oltre 4.000 euro persi dai lavoratori dell'Istruzione a causa dell'inflazione. Un obiettivo propagandistico che non fa l'interesse dei lavoratori. Zangrillo annuncia i fondi per gli Enti di Ricerca non vigilati dal Mur.

19/10/2023

Il Ministro della Funzione Pubblica, Paolo Zangrillo, nell'incontro svoltosi con i sindacati in data 19 ottobre 2023 per illustrare le novità in legge di bilancio per il rinnovo del CCNL 2022-2024 ha annunciato che i lavoratori dell'Istruzione e più in generale dei settori pubblici riceveranno entro Natale un emolumento stipendiale di circa 1.000 euro medi.

Si tratta di **incremento dell'indennità di vacanza contrattuale** quale anticipazione a valere sul 2024 degli aumenti spettanti per il rinnovo del CCNL 2022-2024. A questo fine si stanziavano nell'immediato - con un apposito decreto - 2 miliardi di euro a cui si aggiungeranno nella prossima legge di bilancio ulteriori 3 miliardi nel 2024 per completare gli aumenti stipendiali destinati al rinnovo contrattuale.

Senonché:

- l'erogazione entro dicembre di 1.000 euro medi riguarda solo il personale di ruolo, mentre per i lavoratori precari (200.000 solo nella scuola), non è previsto l'anticipo ma una retribuzione calcolata a da gennaio 2024
- la cifra di 1.000 euro rappresenta una quota minimale rispetto ai 4.000 euro persi nel 2022 e 2023 a causa dell'inflazione;
- lo stanziamento complessivo di 5 miliardi di euro per il triennio contrattuale 2022-2024 è del tutto insufficiente a coprire la forte perdita del potere d'acquisto degli stipendi cumulata nel medesimo periodo. Infatti a fronte di un'inflazione pari al 18% in tre anni, gli stanziamenti annunciati consentono di recuperare appena il 6%, ovvero 2.000 euro rispetto ai 6.000 spettanti.

Peraltro i settori dell'istruzione a finanza derivata, quali l'Università e la Ricerca, rischiano di ricevere l'anticipo a metà del 2024.

Insomma, **non si tratta di un riconoscimento né di una valorizzazione del personale** ma di un vero e proprio "pacco" natalizio con cui il Governo fa cassa (si pensi al fatto che gli anticipi saranno tassati ad aliquota massima) a scapito dei lavoratori dell'istruzione, aumentando le diseguaglianze sociali e i divari economici, impoverendo una categoria a cui, solo a parole, si attribuisce un'importanza fondamentale per la formazione delle nuove generazioni e il futuro del Paese. Anzi, il Ministro, per sovrappiù, annuncia la costituzione di un osservatorio sul lavoro pubblico e parla di merito.

Ma – ci chiediamo – cosa c'è da osservare? Da osservare quali sono i danni che l'inerzia del governo sta provocando? In quale stato di coma il Governo sta conducendo il lavoro pubblico con defianziamento, mancate assunzioni e scientifica erosione dello stipendio, dal momento che un'inflazione da profitti si scarica solo sul lavoro dipendente e nulla si chiede a chi quei profitti ha accumulato? E di quale merito parla il Ministro? Non sarebbe più onesto “osservare” una volta tanto il merito dell'azione governativa foriera di depressione salariale e sociale?

Infine, non possiamo non rilevare che la metà delle risorse a disposizione viene di fatto erogata con un atto unilaterale, dando così un ulteriore colpo alla contrattazione. Un andazzo inaccettabile e da superare una volta per tutte.

Unica nota positiva l'annuncio da parte del Ministro dello **stanziamento** nella prossima legge di bilancio dei fondi (35 milioni circa) per la **valorizzazione del personale degli enti di ricerca non vigilati Mur**. Finalmente si mette fine, grazie all'impegno della FLC CGIL, ad un'ingiusta discriminazione subita dal suddetto personale.

Come FLC CGIL non possiamo condividere tutto ciò e **promuoveremo una mobilitazione generale** al fine di modificare questi provvedimenti che mortificano e colpiscono pesantemente tutti i lavoratori dell'istruzione.

PA: Cgil, Fp Cgil, Flc Cgil, risorse insufficienti per contratti e zero nuove assunzioni

Comunicato stampa CGIL nazionale, FP CGIL, FLC CGIL

19/10/2023

“Il Ministro Zangrillo conferma l'insufficienza delle risorse necessarie per il rinnovo dei contratti delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici. Gli stanziamenti complessivi, infatti, sono lontanissimi dal coprire la perdita del potere d'acquisto di questi anni”. Lo affermano, in una nota, la segretaria confederale della Cgil **Francesca Re David** e le segretarie generali di Fp Cgil e Flc Cgil **Serena Sorrentino** e **Gianna Fracassi** al termine [dell'incontro di oggi a Palazzo Vidoni](#) con il Ministro per la pubblica amministrazione Paolo Zangrillo.

Per le tre dirigenti sindacali: “Ad aggravare la situazione arriva la scelta unilaterale di un anticipo che spacca in due il mondo del lavoro pubblico tra chi lo percepirà e chi no, e che rappresenta un'evidente violazione dell'autonomia negoziale delle parti”.

“Sui salari - proseguono Re David, Sorrentino, Fracassi - il Governo ha compiuto scelte unilaterali, che per quanto comportino risorse superiori agli stanziamenti rispetto ai ccnl 19/21, contratti che recuperavano l'inflazione, questa volta rimangono molto al di sotto sia dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo) che dell'inflazione reale, falsando di fatto la capacità di recuperare il potere d'acquisto dei salari”.

“Non ci sono - avvertono - stanziamenti ulteriori per completare la riforma degli ordinamenti e non c'è lo sblocco del salario accessorio, limitando, ancora una volta, la leva della crescita del salario e della produttività. Siamo contrari agli anticipi senza contrattazione anche perché creano disparità di trattamento, andranno infatti con certezza ai tempi indeterminati dello Stato e della sanità, ma non per enti locali e università e ricerca che dovranno trovare risorse nel prossimo mese nei loro bilanci mettendo a rischio il principio secondo il quale tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni maturino lo stesso diritto”.

“Sulle assunzioni il Ministro ha chiarito che siamo ad un tasso di sostituzione che compensa il turn over, e non per tutte le amministrazioni. Per questo abbiamo ribadito la necessità di un Piano straordinario dell'occupazione che assuma personale in tutte le amministrazioni, dia risposta ai precari con le stabilizzazioni a partire da scuola e sanità e scorra le graduatorie degli idonei dando immediata risposta al fabbisogno assunzionale delle amministrazioni”.

“Inoltre - proseguono Re David, Sorrentino, Fracassi - il Ministro ha annunciato l'istituzione di un Osservatorio sul lavoro pubblico. C'è poco da osservare in uno scenario recessivo e non proattivo, quale è quello creato da disinvestimento, mancate assunzioni, decontrattualizzazione operati dal Governo. Uno scenario per noi inaccettabile”.

“Non solo vanno trovate ulteriori risorse, ma va ripristinata la piena contrattazione anche sulle materie che il Ministro ha annunciato saranno invece oggetto, ancora una volta, di scelte unilaterali, a partire da formazione e merito”, concludono Re David, Sorrentino, Fracassi.

Docenti assunti da GPS 1 fascia sostegno: percorso a tempo determinato, anno di prova e lezione simulata

Tutto quello che è utile sapere per orientarsi nel percorso che porta all'assunzione a tempo indeterminato

18/10/2023

Nell'anno scolastico 2023/2024 ben 11.637 **docenti specializzati nel sostegno** sono stati destinatari di una **nomina a tempo determinato da GPS 1 fascia** finalizzata all'**immissione in ruolo**.

Con questa **scheda** forniamo delle **indicazioni utili** sul percorso che questi insegnanti sosterranno nel loro anno con contratto al 31 agosto.

Riferimenti normativi

- [Articolo 5, commi da 5 a 17, del DL 22 aprile 2023 n. 44](#)
- [Decreto ministeriale 119 del 15 giugno 2023](#)
- [Decreto ministeriale 226 del 16 agosto 2022](#)

Percorso

- Contratto a tempo determinato su posto vacante (31 agosto)
- Percorso annuale di formazione e prova con valutazione finale da parte del Comitato di valutazione
- Lezione simulata in base alla quale lo stesso Comitato di valutazione, integrato da un componente esterno, esprimerà un giudizio di idoneità o non idoneità
- In caso di valutazione positiva assunzione a tempo indeterminato, con retrodatazione giuridica al 1 settembre 2023, e conferma di titolarità nella medesima scuola
- In caso di valutazione negativa del percorso formazione e prova, il percorso stesso si può ripetere 1 volta (art. 1, c. 119, della legge 107/2015); in caso di valutazione negativa sulla lezione simulata si decade dalla procedura e non avviene la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Lezione simulata

- La lezione simulata fa riferimento ai programmi concorsuali, (punto A.4 dell'allegato A al DM 5 novembre 2021, n. 325, per la scuola dell'infanzia e primaria e punto A.2.1 dell'allegato A al DM 9 novembre 2021, n. 326, per la scuola secondaria). La lezione verifica possesso e corretto esercizio, anche in relazione all'esperienza maturata dal docente e validata dal positivo superamento dell'anno di formazione iniziale e prova, di conoscenze e competenze finalizzate a una didattica inclusiva 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, di interclasse o di intersezione, interventi equilibrati fra apprendimento e socializzazione e la piena valorizzazione delle capacità e delle potenzialità possedute dagli alunni.

- **Il giorno, l'ora e il luogo dello svolgimento della lezione simulata** è comunicato al docente dal dirigente scolastico della scuola di servizio, sentito il Comitato di valutazione, almeno **cinque giorni prima** della data di svolgimento.
- **La traccia** sulla quale svolgere la lezione simulata, predisposta dal Comitato di valutazione, è **assegnata al candidato 24 ore prima** dello svolgimento della prova
- Lo svolgimento delle lezioni simulate si conclude entro il 15 luglio 2024.
- I **Quadri di riferimento per la valutazione della lezione simulata** devono essere redati da un'apposita Commissione Nazionale (ancora da costituire).

Conferma in ruolo e titolarità sulla scuola

- In caso di valutazione positiva delle prove descritte **il docente è assunto a tempo indeterminato e confermato in ruolo, con decorrenza giuridica dalla data di inizio del servizio con contratto a tempo determinato**, nella medesima istituzione scolastica presso cui ha prestato servizio a tempo determinato.
- A decorrere dall'anno scolastico 2023/2024, i docenti destinatari di nomina a tempo determinato nella procedura da GPS 1 fascia finalizzata al ruolo **possono chiedere il trasferimento, l'assegnazione provvisoria o l'utilizzazione in altra istituzione scolastica ovvero ricoprire incarichi di insegnamento a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso soltanto dopo tre anni scolastici** di effettivo servizio nell'istituzione scolastica ove hanno svolto il percorso annuale di formazione e prova, fatte salve le situazioni sopravvenute di esubero o soprannumero.

Ulteriori indicazioni

Innanzitutto rileviamo come l'esito delle assunzioni di quest'anno ci consegnerà per il terzo anno consecutivo **un buon risultato rispetto alle assunzioni da GPS 1 fascia sostegno**. Si tratta di **una procedura che come FLC CGIL abbiamo sostenuto fortemente** e promosso in tutte le sedi di confronto istituzionale con il Ministero e le forze parlamentari.

Inoltre, in relazione al percorso che devono sostenere gli 11.000 docenti coinvolti, stiamo sollecitando il Ministero a provvedere alla **costituzione della Commissione Nazionale che deve redigere i Quadri di valutazione della lezione simulata**.

Infine, **rispetto al tema dei trasferimenti ribadiamo la nostra contrarietà ai vincoli di permanenza introdotti per legge** su una materia che dovrebbe essere regolata tramite Contratto Collettivo Integrativo Nazione (CCNI), come previsto dal nostro Contratto Collettivo Nazionale (CCNL), che già ha inserito disposizioni di tutela in tema di mobilità per genitori con figli fino a 12 anni, caregivers e personale beneficiario di legge 104/1992.

Operazione "dezinformatzija" sul CCNL. Ci tocca di nuovo fare chiarezza

Il tentativo, inutile e tendenzioso, di contrastare le importanti novità per il personale docente, educativo ed Ata, contenute nell'ipotesi di CCNL 2019-2021. Facciamo nuovamente il punto.

20/10/2023

Riteniamo opportuno informare i lavoratori della scuola che circolano in rete letture ed interpretazioni del tutto fuorvianti e scorrette relative ai contenuti del nuovo CCNL "Istruzione e Ricerca" 2019-2021.

Si tratta di vere e proprie **“pillole avvelenate”** diffuse evidentemente ad arte da chi non condivide e forse neanche comprende appieno la portata delle novità introdotte con il CCNL 2019-2021 che invece rafforzano i diritti e le tutele dei lavoratori della scuola.

Di seguito si elencano alcuni esempi in cui risulta con tutta evidenza la trasfigurazione strumentale operata nei confronti delle novità del CCNL 2019-2021.

Esempio 1: fondo d'istituto e trasparenza

Si afferma che l'ipotesi del nuovo CCNL vieterebbe alle RSU e ai sindacati titolari delle relazioni sindacali di poter associare i nominativi ai compensi ricevuti dal personale docente e ATA per le attività retribuite con le risorse carico del fondo d'istituto.

Non è così, a vietarlo infatti non è il CCNL ma il *Garante per la protezione dei dati personali* che, con nota 49472 del 28 dicembre 2021, ha esplicitamente negato la possibilità di rilasciare alle organizzazioni sindacali i dati personali dei dipendenti, compresi i nominativi e compensi del personale docente e ATA relativi alle attività finanziate con il fondo d'istituto. In questo senso si è espresso ripetutamente anche il Consiglio di Stato.

Con il nuovo CCNL si è invece ottenuto che siano oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa (art. 5) **anche i dati relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa** precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato e il numero dei lavoratori coinvolti (art. 30). In questo modo la RSU e i sindacati, firmatari del CCNL, potranno esercitare comunque le proprie prerogative, ovvero di controllare la corrispondenza tra i compensi contrattati e quelli effettivamente erogati a fine anno scolastico in favore del personale che ha svolto le attività aggiuntive.

Esempio 2: mobilità docenti

Si afferma che il Contratto non sia intervenuto per cambiare la legge che impedisce ad un docente assunto sul sostegno da GPS I fascia con contratto finalizzato al ruolo di chiedere l'assegnazione provvisoria o trasferimento una volta assunto a tempo indeterminato.

Non è così per il semplice motivo che la legge -che ha limitato le operazioni di mobilità del personale scolastico- non è modificabile per via contrattuale per esplicita previsione normativa. Il nuovo CCNL è comunque intervenuto per superare i limiti alla mobilità introdotti dalla legge prevedendo ampie deroghe e quindi l'accesso alla mobilità a tutela di una serie di categorie: per i genitori con figli di età inferiore a 12 anni, nei casi di caregivers o per assistenza di familiari disabili (art. 34), compresi i docenti e i Dsga neo assunti che senza le novità del CCNL rimarrebbero bloccati per tre anni nella sede di prima assegnazione. Spetterà ora ai sindacati firmatari del CCNL stipulare con il Ministero un accordo nazionale per regolare nel dettaglio la mobilità del personale per il prossimo anno scolastico, individuando termini e modalità per rendere meno stringenti i vincoli imposti dalla legge.

Esempio 3: contrattazione incarichi specifici personale Ata

Si afferma che con il nuovo CCNL la Rsu e le organizzazioni sindacali territoriali non possano definire i criteri di attribuzione dell'incarico specifico nel contratto di istituto.

Non è così. La possibilità di contrattare gli incarichi specifici del personale Ata era prevista dal CCNL 2006-2009 ma poi è intervenuto il CCNL 2016-2018 (firmato anche da chi oggi contesta il nuovo CCNL) che non ha più previsto la possibilità di contrattare gli incarichi specifici, tant'è vero che questa materia non risulta più compresa tra quelle oggetto di contrattazione (art. 22 CCNL 2016-2018). Inoltre, come è noto, le clausole del CCNL 2016-2018 hanno sostituito integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL in materia di relazioni sindacali (art. 4 CCNL 2016-2018). Detta modifica si rese all'epoca obbligata a causa di un intervento di legge (cd decreto Brunetta) che aveva limitato le materie oggetto di contrattazione trasferendo al DS alcune prerogative relative all'organizzazione del lavoro. Ora con il nuovo CCNL 2019-2021 (art. 30 comma 9) questa materia è stata opportunamente ricondotta nell'ambito delle relazioni sindacali per cui i criteri per il conferimento degli incarichi al personale Ata dovranno essere oggetto di confronto sindacale tra il DS e la RSU insieme agli altri rappresentanti

sindacali che, in quanto firmatari del CCNL nazionale, sono titolati a partecipare alla contrattazione di scuola.

Esempio 4: attribuzione incarico specifico al personale Ata

Si afferma che l'incarico specifico, in base al nuovo CCNL, non può essere rifiutato dal personale Ata mentre nel precedente contratto la scuola procedeva con l'acquisizione della disponibilità da parte del personale interessato grazie alla pubblicazione di apposito bando interno.

Non è così. O meglio: **non è mai stato così.** Fin dall'introduzione (con il CCNL 2002-2005) gli incarichi specifici al personale Ata si attribuiscono per compiti che nell'ambito dei profili professionali comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori (come si legge anche in un'apposita scheda dell'epoca predisposta dalla stessa organizzazione che oggi sostiene il contrario). Si tratta pertanto di compiti compresi all'interno del profilo professionale, da cui pertanto non è possibile astenersi, ma che si attivano laddove ne ricorrono le esigenze (ad es per la cura e l'assistenza agli alunni disabili laddove presenti). Dopodiché sulla base del piano delle attività predisposto dal DSGA spetta al DS, previo confronto sindacale sui criteri per il conferimento così come previsto dal nuovo CCNL, attribuire l'incarico specifico al personale destinatario. Inoltre è compito della contrattazione di scuola definire la misura dei compensi per gli incarichi specifici assegnati. Ricordiamo che il nuovo CCNL ha previsto che per incarichi specifici di particolare rilevanza (ad es per l'assistenza agli alunni della scuola dell'infanzia o quelli con disabilità) i compensi saranno definiti per tutti e in modo omogeneo in sede di contrattazione nazionale integrativa.

Esempio 6: La reggenza per i DSGA e l'indennità di direzione a carico del fondo d'istituto

Si afferma che il funzionario privo di incarico chiamato a sostituire un collega assente per più di novanta giorni non può assumere l'incarico di sostituzione perché non esiste un organico di Funzionari privi di incarico di Elevate qualificazioni. Da ciò l'obbligo di "reggenza" per i DSGA. Inoltre, l'indennità di direzione sarà a carico del Fondo di istituto della scuola in reggenza.

Non è così. Quando occorre sostituire un DSGA assente per più di novanta giorni, innanzitutto si ricorre ad un funzionario privo di incarico di Elevata qualificazione (EQ), soluzione auspicabile per quei funzionari che aspirano a svolgere appieno le funzioni della propria area. Che poi ci debba essere un organico di funzionari senza incarico di EQ a cui attribuire l'incarico in caso di necessità sarebbe una soluzione burocratica, dal momento che all'Ambito Territoriale risulta l'elenco dei funzionari eventualmente senza incarico a cui ricorrere previo confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Ove non esistano funzionari senza incarico si ricorre all'incarico *ad interim* di DSGA titolari di altra scuola. Ma l'interessato chiamato all'incarico non è affatto obbligato ad accettare. Infatti, l'ipotesi di Contratto del 14 luglio 2023 non parla di obbligo, ma afferma che i criteri per il conferimento dell'incarico *ad interim* saranno oggetto di confronto fra Ministero dell'istruzione e Sindacati firmatari del CCNL.

Per quanto riguarda le indennità di direzione a carico del fondo d'istituto, **con il nuovo CCNL la situazione per le scuole di fatto non cambia e per certi versi addirittura migliora.** Infatti con il nuovo CCNL saranno a carico del fondo d'istituto: a) l'indennità parte fissa e b) l'indennità parte variabile da attribuire al DSGA con l'incarico di sostituire il DSGA assente per più di 3 mesi.

Finora, invece, la sostituzione temporanea dei DSGA assenti e quindi anche per più di 90 giorni è affidata agli assistenti amministrativi ai quali spettano i seguenti compensi a carico del fondo: a) l'indennità di direzione parte fissa del DSGA sottratto il compenso individuale accessorio (CIA) dell'assistente amministrativo; b) l'indennità di direzione parte variabile; c) l'indennità di funzioni superiori per assenze superiori a 15gg che è pari al differenziale dei livelli iniziali di inquadramento stipendiale tra Ass. Amministrativo e DSGA che è più onerosa rispetto all'indennità fissa del Dsga.

Dall'esempio di seguito riportato si evince con chiarezza come, anche solo per 91 gg, la sostituzione del DSGA con l'Ass. Amministrativo rispetto all'incarico *ad interim* sia più onerosa per il fondo di scuola (di quasi 400 euro). I valori utilizzati sono quelli del nuovo CCNL.

Quindi non è affatto corretto sostenere che sul fondo delle scuole si scaricherà un costo aggiuntivo poiché già ora il costo per la sostituzione del DSGA grava, e non di meno, sul bilancio delle scuole.

In ogni caso poiché il nuovo CCNL ha previsto un livello di contrattazione integrativa nazionale dedicato alla revisione delle indennità del DSGA che prima non c'era, **sarà cura della FLC CGIL assicurare fonti certe e specifiche per il finanziamento e la rivalutazione dell'indennità spettante ai DSGA** sollevando il fondo delle scuole da questo compito.

Carta del docente per i precari: entro novembre il pagamento ai docenti con contratto fino al 31 agosto

Continua la campagna vertenziale della FLC CGIL per estendere la card a tutti i precari, finora solo docenti, educatori e Ata esclusi dal DL "Salva Infrazioni"

20/10/2023

Come noto con l'approvazione definitiva del [decreto "salvainfrazioni"](#) doveva essere corrisposto "anche ai docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile" (contratto al 31 agosto) la card di 500€: per la FLC CGIL la misura va nella giusta direzione ma è parziale in quanto **esclude altri 130.000 precari** che hanno la nomina al 30 giugno e tutto il resto del personale della scuola, educativo ed ATA. Per questo **la FLC CGIL rimane impegnata nelle vertenze** finalizzate ad allargare il diritto nel rispetto delle indicazioni derivanti dagli atti dell'Unione Europea.

Risulta incomprensibile il ritardo con cui l'amministrazione doveva provvedere a questo parziale adempimento: il decreto è di giugno, approvato in via definitiva ad agosto, a metà ottobre risulta ancora inapplicato.

A seguito del nostro interessamento ci viene comunicato che **il sistema dovrebbe andare in linea entro novembre** e quindi i precari con contratto al 31 agosto dovrebbero vedersi accreditare la cifra sulla propria carta del docente. Se ciò non accadesse siamo pronti a sostenere i colleghi precari in ogni sede al fine di esigere quanto dovuto: prosegue il nostro impegno sulla equiparazione dei diritti tra personale assunto a tempo determinato e quello assunto a tempo indeterminato.