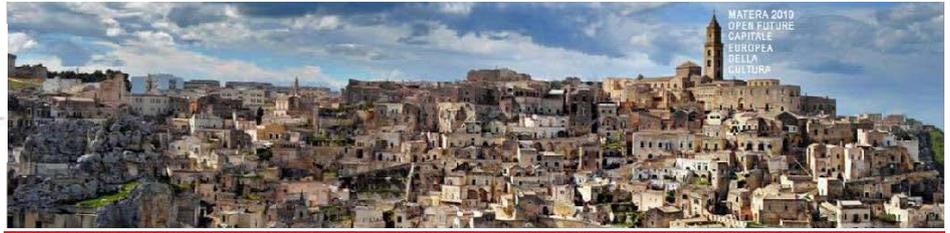




FLC CGIL
MATERA

*federazione lavoratori
della conoscenza*



Appunti effelleci MATERA del 02/12/2022

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

Legge di bilancio 2023: primo commento sugli articoli riguardanti i settori della conoscenza

La manovra del Governo non affronta i problemi del settore istruzione e ricerca. In particolare mancano gli investimenti per il contratto e gli investimenti strutturali. Grave la scelta sul dimensionamento scolastico.

01/12/2022

Il **titolo VII della legge di bilancio** è quello che affronta le tematiche riguardanti la **scuola**, l'**università** la **ricerca**.

Gli **articoli** che interessano la **scuola** e l'**università** sono su:

- [promozione delle competenze STEM nelle istituzioni scolastiche](#)
- [dimensionamento scolastico](#)
- [istruzione e merito](#)
- [università e borse di studio](#)
- [concorso Ispettori e proroga incarichi](#).

Nelle prossime ore con l'uscita delle tabelle allegate alla legge di bilancio saranno approfondite eventuali ulteriori tematiche.

Avviata la raccolta firme per contrastare la regionalizzazione del sistema pubblico di istruzione

Autonomia differenziata:
NO, GRAZIE.

La scuola italiana è una e indivisibile.
Firma anche tu la proposta di legge costituzionale di iniziativa popolare

FLC CGIL FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA FGU GILDA UNAMS COORDINAMENTO PER LA DEMOCRAZIA COSTITUZIONALE

FIRMA ANCHE TU!

Inserisci il tuo indirizzo e-mail e seleziona il comune in cui voti o l'anagrafe Italiani residenti all'estero. Ti manderemo una mail di verifica e da lì potrai subito firmare per questo referendum usando SPID o altri strumenti di firma digitale. **IMPORTANTE:** Controlla che l'indirizzo email sia corretto. **Se hai già firmato** su un modulo ai Tavoli degli Attivisti, negli Uffici comunali, negli Studi legali e di notai aderenti o presso il tuo Consolato, non firmare qui. **Ogni persona può firmare una volta sola.**

Disegno di legge di bilancio 2023 tra riprogrammazioni, rifinanziamenti, definanziamenti, spending review: le ricadute sui settori della conoscenza

110 milioni in più per le scuole paritarie a decorrere dal 2024, tagli alla legge 440, riduzione delle risorse del fondo 0-6, stanziati fondi per i concorsi.

02/12/2022

In base alle norme in vigore, al disegno di legge di bilancio deve essere allegato un **prospetto conoscitivo** degli effetti finanziari sui saldi di finanza pubblica derivanti da **riprogrammazioni** e da **variazioni quantitative** (definanziamenti e rifinanziamenti). Inoltre nella sezione II del [DDL di bilancio](#) sono indicati gli stanziamenti a legislazione vigente per il **concorso al conseguimento degli obiettivi di risparmio di spesa** (misure di spending review).

Gli interventi previsti sono molto significativi. Di seguito quelli più rilevanti.

Per le **scuole paritarie** sono previsti i seguenti **rifinanziamenti**

- un incremento di 20 milioni di euro per il 2023 e di 40 milioni a decorrere dal 2024 quale contributo aggiuntivo in favore delle scuole dell'infanzia. Si tratta di una "variazione permanente"
- la stabilizzazione dei 70 milioni di euro a decorrere dal 2024 del contributo previsto per gli alunni con disabilità frequentanti. Anche in questo caso si tratta di variazione permanente. Per il solo 2023 i 70 milioni erano stati già stanziati.

In conseguenza di questi rifinanziamenti **a decorrere dal 2024 le risorse stabili per le scuole paritarie passano da € 556.523.089 a € 666.523.089 con un incremento annuo di 110 milioni di euro.**

Le risorse dedicate al **sistema 0-6 di cui al D. Lgs. 65/17** sono oggetto dei seguenti **definanziamenti**

- 5 milioni di euro per il 2023 (il fondo passa da 249 a 244 milioni di euro)
- 13,4 milioni di euro per il 2024 (il fondo si riduce a 235,6 milioni di euro)
- 20,2 milioni di euro per il 2025 (il fondo si riduce a 228,8 milioni di euro)

A decorrere dal 2026 il fondo ammonterà a 230,8 milioni di euro.

Le risorse per **l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa** (Legge 440/97) sono oggetto dei seguenti **definanziamenti**: - 3,13 milioni di euro per il 2023, - 3,38 milioni di euro per il 2024, - 2 milioni di euro per il 2025.

Per ciascuno degli anni 2024 e 2025 sono stanziati 10 milioni di euro per l'organizzazione dei concorsi del personale scolastico ivi compresi i dirigenti scolastici.

Le risorse per il Piano Nazionale di Formazione sono ridotte di 1,42 milioni di euro per il 2023, 2,16 milioni di euro per il 2024 e 12,09 milioni di euro a decorrere dal 2025.

Il **Fondo per la promozione della cultura** umanistica, del patrimonio artistico, della pratica artistica e musicale e della creatività passa da 3 a 1 milione di euro a decorrere dal 2023.

Il **Fondo per l'attivazione dei corsi ad indirizzo jazzistico** e dei nuovi linguaggi musicali nei licei musicali **passa da 3 a 1 milione di euro** a decorrere dal 2023.

Per l'**alta formazione artistica e musicale** il fondo istituito dalla Legge 508/99 è incrementato di 4 milioni di euro per il 2023 e di 3 milioni a decorrere dal 2024. Le risorse sono finalizzate alla copertura delle spese delle istituzioni per il caro bollette.

Riguardo alla **misure di spending review**

- il **Ministero dell'Istruzione** contribuisce con le seguenti riduzioni di spesa: 22,5 milioni di euro per il 2023, 33,6 per il 2024 e 49,2 per il 2025
- il **Ministero dell'Università e della Ricerca** contribuisce con le seguenti riduzioni di spesa: 1,3 milioni di euro per il 2023, 7,3 per il 2024 e 10 per il 2025.

Scarica l'allegato: [disegno di legge 643 del 29 novembre 2022 bilancio previsione stato anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale triennio 2023 2025](#)

Leggi anche sull'argomento:

[Legge di bilancio e settori della conoscenza: per scuola, università e ricerca meno che briciole e ancora tagliù](#)

[Manovra, in due anni 700 scuole in meno](#)

Per la FLC CGIL l'aggiornamento biennale delle graduatorie di supplenza dei docenti è più funzionale a un sistema di reclutamento efficace

Occorre un intervento del legislatore che, ripristinando la biennialità delle GAE, in vigore diversi anni fa, crei le condizioni perché anche le GPS abbiano una cadenza biennale.

29/11/2022

La bozza di nuovo Regolamento delle supplenze prevede che le GPS abbiano durata triennale.

La ragione di tale scelta risiede innanzi tutto nell'esigenza di un allineamento tra GAE e GPS, laddove la normativa sulle GAE prevede a regime una cadenza triennale.

Nel confronto avviato lo scorso anno sulla bozza di Regolamento l'esigenza di modificare questa impostazione è stata una delle battaglie che abbiamo condotto in modo efficace come FLC CGIL, tanto che per il biennio 2022/24 GPS e GAE sono state aggiornate rispettando la cadenza biennale.

Il Regolamento però cristallizzerà un modello, che deve essere funzionale all'obiettivo di dare risposta alle esigenze delle scuole di docenti titolati e presenti nelle graduatorie di tutto il territorio nazionale.

Da questo punto di vista sono diverse **le ragioni che ci spingono verso una proposta di biennialità:**

1) l'aggiornamento triennale procrastinerebbe per 3 anni la condizione di impossibilità di accesso alle graduatorie per tutti quei laureati che non riescono a iscriversi alle GPS entro i termini fissati. Questo relegherebbe fuori dal sistema di reclutamento un numero importante di giovani potenzialmente attratti dalla scuola e dall'insegnamento.

2) In alcune discipline e settori, sia di ambito scientifico che nel segmento della scuola primaria, già oggi si registrano grosse difficoltà nel reclutare docenti in possesso del titolo di accesso prescritto dalla normativa. Rinviare a 3 anni l'appuntamento per i nuovi inserimenti aggraverebbe questa condizione.

3) Nel 2021 e nel 2022 si è sperimentato con risultati convincenti, il sistema di chiamata da GPS 1 fascia sostegno, con un importante numero di docenti specializzati assunti a tempo indeterminato o comunque avviati a un percorso di stabilizzazione. L'aggiornamento delle graduatorie e la possibilità di spostarsi laddove le opportunità di assunzione sono maggiori può contribuire al successo della procedura.

4) I docenti iscritti nelle graduatorie con un aggiornamento biennale potrebbero avere una flessibilità di spostamento maggiore e una maggiore motivazione a muoversi anche lontano dalla propria residenza, un fattore che può oggettivamente dare risposta alla domanda di insegnanti del centro nord e

innescare processi di trasferimento dei giovani laureati dove le possibilità di lavoro sono maggiori.

5) Un aggiornamento frequente dei titoli e dei servizi determina uno snellimento delle procedure: ci sono meno titoli da dichiarare e meno servizi, quindi meno rischi di errore nella compilazione delle istanze. Inoltre stiamo proponendo al Ministero delle semplificazioni notevoli della procedura informatizzata che potrebbero rendere davvero più gestibile e semplice l'intero processo.

Quali misure sono necessarie per raggiungere l'obiettivo

L'attuale normativa sulle GAE, il Decreto-Legge del 7 aprile 2004 n. 97, convertito con modificazioni dalla L. 4 giugno 2004, n. 143, all'art. 1 comma 4 prevede la cadenza triennale dell'aggiornamento delle GAE.

Tuttavia una deroga alla triennialità dell'aggiornamento è stata già introdotta dal legislatore attraverso il Decreto-Legge del 27 gennaio 2022 n. 4, che ha introdotto all'art. 1 il comma 4-ter che prevede per gli anni scolastici 2022/23 e 2023/24 l'aggiornamento delle GAE biennale.

Quindi per conseguire l'obiettivo sia rispetto alle GAE che alle GPS si richiede ad oggi una modifica della normativa menzionata.

Come FLC CGIL promuoveremo iniziative che vadano in questa direzione, con l'obiettivo di tutelare i lavoratori inseriti nelle graduatorie e anche la funzionalità delle procedure di reclutamento.

Riforma del reclutamento e PNRR: facciamo il punto sullo stato di attuazione e sui provvedimenti attesi

Corsi abilitanti, nuovi concorsi, assunzioni e tempistiche.

17/11/2022

La **revisione del sistema di reclutamento** è una delle 6 riforme previste dal nostro Paese nella *Missione 4 Istruzione e Ricerca* del [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#).

La riforma prevede la transizione a un nuovo sistema di reclutamento strutturato in 3 step:

1. percorsi abilitanti da 60 CFU (o da 30 in via transitoria)
2. nuovi concorsi
3. anno di prova con test finale.

L'obiettivo è realizzare **70 mila assunzioni entro il 31 dicembre 2024** con il nuovo sistema. L'impegno è stato fissato nell'allegato alla [Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea del 6 luglio 2021](#) relativa all'approvazione della valutazione del PNRR.

Il termine entro cui realizzare le assunzioni e quello entro cui definire le norme attuative della riforma (31 dicembre 2023) è fissato negli [allegati Decreto MEF 6 agosto 2021](#).

Mediante il [DL 36 del 30 aprile 2022](#), convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, è stata definita [la cornice normativa della riforma](#), tuttavia **mancano ancora i decreti attuativi** che avrebbero dovuto essere emanati con DPCM entro il 31 luglio 2022.

Sono state invece definite le caratteristiche dell'**anno di prova e formazione con "test finale"**, che si configura come un'articolazione del colloquio finale del docente in anno di prova, ed è [normato dal DM 226 del 16 agosto 2022](#).

Sistema a regime, dal 1 gennaio 2025. Cosa si prevede

1. I percorsi abilitanti da 60 CFU, con prova scritta e lezione simulata. La prova scritta sarà costituita da un'analisi critica del tirocinio scolastico effettuato durante il percorso.
2. Procedura concorsuale. L'accesso al concorso avviene o con l'abilitazione o con il requisito di 3 anni di servizio nella scuola statale, nei cinque anni precedenti, di cui almeno 1 nella classe di concorso. Per chi partecipa al concorso con l'abilitazione e lo vince c'è l'assunzione a tempo indeterminato. Per chi partecipa senza abilitazione (con il requisito di servizio) è prevista la sottoscrizione di un contratto annuale di supplenza (31 agosto) durante il quale il docente sostiene un percorso formativo da 30 CFU, che se superato positivamente dà diritto all'assunzione con contratto a tempo indeterminato.
3. Il docente, una volta sottoscritto il contratto a TI, sostiene il periodo di prova con test finale, come da DM 226/2022 e in caso di esito positivo è definitivamente confermato in ruolo.

La norma transitoria, valida fino al 31 dicembre 2024. Cosa si prevede

1. Attivazione di percorsi formativi da 30 CFU che danno accesso ai concorsi fino al 31 dicembre 2024, oppure accesso con i 24 CFU, purché acquisiti entro il 31 ottobre 2022.
2. Procedura concorsuale. Per chi risulta vincitore sottoscrizione di un contratto annuale (31 agosto), completamento del percorso universitario e accademico di formazione iniziale per 30 CFU, che in caso di esito positivo dà diritto all'assunzione a tempo indeterminato.
3. Il docente, una volta sottoscritto il contratto a TI, sostiene il periodo di prova con test finale, come da DM 226/2022 e in caso di esito positivo è definitivamente confermato in ruolo.

Sono inoltre previsti **corsi da 30 CFU rivolti ai docenti già abilitati in altra classe di concorso o altro grado** (cosiddetti ingabbiati, per i quali finalmente potrebbero partire i corsi) e **per i docenti specializzati e assunti su sostegno**, ma privi dell'abilitazione sulla disciplina.

Misure di tutela per i lavoratori precari della scuola

É prevista una **riserva di posti** (da quantificare) **nei primi tre cicli dei percorsi abilitanti** per i docenti che hanno un contratto in essere nella relativa classe di concorso presso scuola statale, paritaria e IeFP.

E' inoltre prevista una **riserva di posti per i futuri concorsi pari al 30%** per ciascuna regione, classe di concorso e tipologia di posto, in favore di coloro che abbiano svolto nelle scuole statali almeno tre anni di servizio nei dieci precedenti. La riserva vale in un'unica regione e per le classi di concorso o tipologie di posto per le quali il candidato abbia maturato un servizio di almeno un anno scolastico.

Valutazioni sullo stato dell'arte, criticità e prospettive

L'obiettivo da raggiungere le 70 mila assunzioni entro dicembre 2024 appare oggi difficile, a meno che se non si dia subito avvio alla definizione dei decreti attuativi della riforma e ai tavoli di confronto sulle nuove procedure abilitanti e di reclutamento.

L'attuazione della riforma del reclutamento chiama in causa competenze a cavallo tra i due Ministeri: quello dell'Università e Ricerca e quello dell'Istruzione. Serve un coordinamento tra questi settori che non può essere omesso se si intende dare finalmente avvio ai percorsi formativi abilitanti previsti.

L'avvio di questi percorsi deve vedere la definizione di misure volte al superamento del precariato, per transitare verso un sistema a regime ordinario. Quindi quote adeguate di posti destinate ai precari nei percorsi abilitanti e stabilizzazione di chi lavora da anni nella scuola, previa formazione.

Offerta formativa coerente e governance pubblica della formazione in ingresso

I rischi connessi alla fase non sono pochi, se prevarrà il modello sperimentato con i 24 CFU, trasposto ai corsi da 30 e 60 crediti formativi, avremo il trionfo del mercato dei crediti, che è qualcosa di completamente diverso dal definire percorsi formativi professionalizzanti, di alta qualità e capaci di qualificare i docenti della scuola secondaria con l'acquisizione di competenze didattiche e metodologiche.

Se viceversa si riuscirà a definire una struttura coerente e solida di questi percorsi, essi potranno rappresentare uno strumento importante di crescita della professionalità docente e, di conseguenza, potranno impattare sulla qualità dei processi di apprendimento.

In questo contesto, per l'affermazione di percorsi di qualità due fattori giocheranno un ruolo importante:

- la coerenza dell'offerta formativa dei percorsi abilitanti rispetto alla domanda di docenti della scuola secondaria, anche in riferimento alla collocazione geografica dell'offerta formativa e della domanda di assunzioni nella scuola;
- la governance pubblica della formazione in ingresso, con un ruolo importante degli atenei statali nell'erogazione di percorsi di alto livello qualitativo.

Scuola: bonus 150 e 200 euro, la situazione dei pagamenti

In corso l'erogazione, per chi ne ha diritto, del bonus 150 euro da parte di NOIPA e del bonus 200 euro per i precari con contratti al 30 giugno.

29/11/2022

In questi giorni NOIPA e INPS stanno erogando i pagamenti per le lavoratrici e i lavoratori che hanno diritto al **bonus 150 euro** e per il personale della scuola (con contratto scaduto al 30 giugno 2022) che aveva presentato domanda all'INPS per il riconoscimento del **bonus 200 euro**.

Bonus 150 euro: Il **bonus di 150 euro** è stato previsto dal [D. 144/22](#) (aiuti-Ter). Per i dipendenti pubblici non è prevista l'autocertificazione (a seguito dell'approvazione di un [emendamento](#) in sede di conversione del decreto) e, nel caso della scuola, l'erogazione avviene in automatico con una **emissione speciale di NOIPA** con valuta fine novembre. I requisiti per ottenere questo bonus sono che la retribuzione imponibile a fini previdenziali sia **pari o inferiore a 1.538,00 euro** nella competenza di novembre 2022. **Attenzione:** non il lordo irpef o il netto o il reddito annuo inferiore a 20.000 euro, come si legge da qualche parte ingenerando confusione. Quel che occorre controllare è la cifra collegata alla voce INPDAP della [busta paga](#).

Bonus 200 euro: Il Bonus 200 euro è stato previsto dal [DL 50/22](#) (aiuti) ed è stato pagato a chi era in servizio nel mese di luglio o in disoccupazione a partire da giugno. Per tutte le altre situazioni, in particolare per i **supplenti della scuola** con contratto in scadenza al 30 giugno è stato necessario [presentare all'INPS una specifica istanza](#) entro il 31 ottobre. Coloro che hanno presentato questa domanda possono verificare lo stato della pratica su MyINPS (accolta, respinta o in lavorazione). L'emissione dei pagamenti è prevista a partire dal 1° dicembre 2022.

Retribuzione professionale docenti: il Tribunale di Lecco accoglie i ricorsi della FLC CGIL.

È ancora possibile aderire al nostro ricorso per ottenere la RPD per i docenti e il CIA per il personale ATA in relazione ai periodi di lavoro brevi e saltuari.

25/11/2022A Dopo gli esiti favorevoli per gli ATA, in data 24 novembre 2022

L'Avvocato Francesco Americo della FLC CGIL ha ottenuto un'altra pronuncia favorevole nei confronti di due docenti che, si era rivolti a noi per ottenere il riconoscimento del diritto a percepire gli importi a titolo di retribuzione professionale docenti (RDP) in relazione ai periodi lavorati con supplenze brevi e saltuarie – organico covid.

Il **Giudice del lavoro del Tribunale di Lecco** ha respinto tutte le eccezioni sollevate dal Ministero riconoscendo in pieno le ragioni delle lavoratrici e le nostre argomentazioni difensive, condannando il Ministero dell'Istruzione a pagare la RPD oltre interessi e rivalutazione. Ricordiamo che è **sempre possibile aderire** al nostro ricorso per ottenere la RPD per i docenti e il CIA per il personale ATA in relazione ai periodi di lavoro brevi e saltuari (tutti i docenti e ATA assunti in organico d'emergenza / "Organico Covid" possono aderire in quanto i loro incarichi sono giuridicamente considerati supplenze brevi e quindi carenti di queste indennità accessorie). **Gli iscritti o chi si iscrive alla FLC CGIL non paga spese legali e accede gratuitamente alla piena consulenza legale fornita dai nostri specialisti.**



Donne: Filcams Flai Flc e Fp, una panchina rossa contro la violenza, un'assunzione di responsabilità

Comunicato Filcams, Flai, Flc e Fp

25/11/2022

Roma - Nella giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Filcams, Flai, Flc e Fp insieme al Municipio XII di Roma hanno pitturato di rosso una panchina della città, in Largo Bernardino da Feltre a Trastevere, e posto una targa per ricordare il numero gratuito 1522 per segnalare casi di abusi o violenze.

"Siamo onorati di collaborare con la Cgil e di creare una rete che può fare davvero la differenza - ha affermato nel suo intervento Elio Tomassetti Presidente del Municipio XII -. Nel XII Municipio ci sono due centri di accoglienza, ma è necessario intervenire anche nell'ambito lavorativo e sociale. E l'amministrazione pubblica da sola non può farcela."

"Quello del contrasto alla violenza sulle donne è un tema su cui si deve lavorare anche all'interno della contrattazione - così Angelo Paoletta, segretario nazionale Flai Cgil ha raccontato l'attenzione della categoria per tutelare le lavoratrici e i lavoratori -, ma è anche indispensabile intervenire da un punto di vista culturale, prevedendo una formazione."

"Quello di oggi è un segnale di speranza". È il messaggio di Manuela Calza segretaria nazionale Flc Cgil. "Il primo passaggio per vincere le violenze di genere è quello di capire che è una ferita e una sconfitta non solo delle donne, ma di tutta la società. Occorrono politiche sia di prevenzione che di sostegno e accompagnamento. È necessario un cambio culturale attraverso le nuove generazioni."

"Bisogna mettere insieme le forze con tutte le istituzioni, il mondo del lavoro e dell'associazionismo - ha affermato Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale Filcams Cgil -. Bisogna essere parte attiva. Ogni luogo è un luogo dove poter agire e poter cambiare. Ricordiamo però che questo è un tema che esce dai confini del nostro Paese, è una battaglia globale. Io credo che lo slogan di questa giornata non possa che essere Donne, vita e libertà".

Attenzione alla situazione oltre confine anche da parte di Serena Sorrentino, segretaria generale Fp Cgil. "Si lavora sull'emergenza, ma poco sulla prevenzione. La violenza sulle donne è intanto un grande tema culturale, che interroga i percorsi di istruzione ed educazione dei bambini, e i comportamenti degli uomini. Ci sono violenze fisiche che come sanità possiamo curare, ma ci sono violenze invisibili difficili da denunciare e da curare. È importante che la comunità pubblica, istituzionale, le lavoratrici e lavoratori che noi rappresentiamo facciano rete contro la violenza sulle donne, fino ad eradicarla come prescrive la convenzione di Istanbul. Il coraggio delle donne iraniane parte dalla difesa dei propri corpi e della propria libertà e prova a rovesciare un regime. Difendere la libertà della persona da ogni violenza vuol dire costruire uno spazio di democrazia, una società più giusta. Bisogna responsabilizzare l'intera comunità, per questo le azioni pubbliche come il fatto che tanti cittadini passino

davanti a questa panchina può aiutare a far comprendere che ognuno deve fare la propria parte.”

Ha partecipato alla giornata anche Lara Ghiglione, Responsabile delle Politiche di genere della Cgil. “Questa panchina è un'assunzione di responsabilità per fare tutto il possibile per contrastare la violenza sulle donne. 1 milione e 400 mila donne ha subito molestie nel luogo di lavoro. ~~Un fenomeno sottostimato~~, sotterraneo per la paura di denunciare e di perdere il lavoro. Questo perché le donne hanno condizioni lavorative penalizzanti. La nostra azione può fare la differenza. Ci vuole una campagna di sensibilizzazione, ma anche formazione. È importante parlare ai giovani, agli studenti nelle scuole per educare alla cultura del rispetto. Bisogna dare una vita libera alle donne che non la stanno vivendo”.

25 NOVEMBRE - GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

25 novembre 2022
ore 12.00

Largo Bernardino da Feltre
Inaugurazione della
“PANCHINA ROSSA”



UNITI

**CONTRO LA VIOLENZA
SULLE DONNE**



ROMA
MUNICIPIO XII