



FLC CGIL
Ravenna

*federazione lavoratori
della CONOSCENZA*

...in primo piano

07/07/2022 n 54

Contratto "Istruzione e Ricerca" 2019-2021: avviato il tavolo per la revisione dei profili ATA

L'ARAN presenta una prima proposta sul nuovo ordinamento professionale.

La FLC CGIL ribadisce i temi centrali: potenziamento e valorizzazione giuridica ed economica di tutte le figure, AT in tutte le scuole del primo ciclo, stabilizzazione FF DSGA, centralità della formazione, passaggi fra le aree, DSGA fra le alte qualifiche



Il 6 luglio 2022, alle ore 10.30, si è tenuto l'incontro di contrattazione per il rinnovo contrattuale 2019-2021 del comparto "Istruzione e Ricerca", per un primo confronto sulla revisione dei profili professionali del personale ATA.

L'ARAN ha illustrato una prima bozza di proposta, che sostanzialmente ricalca quella già illustrata durante i lavori della Commissione paritetica tra ARAN e sindacati che aveva già approfondito le diverse problematiche e le possibili soluzioni.

La questione centrale affrontata dall'ARAN ha riguardato l'articolazione delle aree professionali - attualmente sono 5 - rispetto ad una loro possibile semplificazione all'interno delle quali valorizzare determinate professionalità, tramite il sistema di incarichi specifici e delle posizioni economiche. L'ARAN, favorevole a questa ultima soluzione, ha proposto quattro aree, unendo l'area A con l'area As

dei collaboratori scolastici, e remunerando la loro professionalità con incarichi ad hoc (ad esempio, per l'assistenza agli alunni disabili).

Per quanto riguarda le risorse disponibili a questa operazione sui profili professionali, l'Agenzia ha rinviato ad un prossimo specifico incontro.

Terminata la presentazione è stato aperto il confronto con le varie posizioni da parte delle organizzazioni sindacali.

La posizione della FLC CGIL

La FLC CGIL ha sottolineato l'importanza fondamentale del rinnovo dei profili ATA, poiché in tutti questi anni il lavoro è cresciuto su un terreno di complessità che non ha eguali nel resto della pubblica amministrazione; da ciò la necessità di valorizzare e riconoscere l'accresciuta professionalità acquisita con un tangibile riconoscimento sul piano salariale.

Valutazioni e priorità:

- conferma dell'attuale modello articolato su cinque aree: A, AS, B, C e D, evidenziando comunque la necessità di una verifica puntuale delle declaratorie e dei contenuti professionali delle stesse;
- riconferma del sistema delle posizioni economiche che ha garantito un meccanismo di formazione permanente che però nel tempo si è interrotto con ricognizione delle risorse disponibili da utilizzare anche per riattivare il meccanismo e per qualificare e innalzare i profili;
- mobilità professionale non solo all'interno delle aree ma anche tra aree diverse;
- valorizzazione del profilo del DSGA in coerenza con quanto previsto nell'atto di indirizzo. Occorre andare verso la costituzione di un'area di elevate professionalità, come è avvenuto negli altri comparti, considerato il particolare contesto in cui questo lavoro viene svolto;
- regolazione per via contrattuale del passaggio in area D dei facenti funzione DSGA senza titolo specifico;
- semplificazione del sistema degli incarichi con particolare attenzione all'inclusività dei precari (supplenti annuali e al 30 giugno) da valorizzare per il lavoro che svolgono;
- previsione di una fase transitoria per consentire di inquadrare il personale a livello superiore anche in deroga al titolo di studio;
- estensione della figura tecnica in tutte le scuole del primo ciclo.

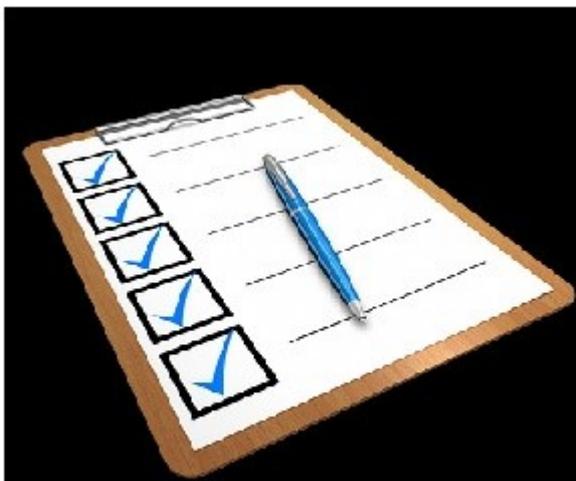
Infine una particolare attenzione va dedicata al tema della formazione alla professione e la formazione in servizio come leve fondamentali per il corretto funzionamento del sistema di classificazione del personale ATA. La formazione in servizio, in particolare, deve divenire momento di accrescimento del bagaglio personale di ciascun lavoratore. Di conseguenza, nel piano delle attività del personale ATA devono essere annualmente individuati i fabbisogni formativi del personale, legati sia alle esigenze individuali di progressione professionale sia alle esigenze delle istituzioni scolastiche.

A conclusione dell'incontro, l'ARAN ha constatato che le materie da affrontare sono molte e complesse per cui dovrà essere programmato uno specifico calendario di riunioni. Ha inoltre riconosciuto che c'è molta aspettativa da parte dei sindacati e dei lavoratori su questo tema della revisione dei profili, ma ha anche rilevato la difficoltà per il contratto di poter affrontare tutte le criticità e risolvere tutte le problematiche sul tappeto, stante il quadro normativo, le risorse a disposizione e le indicazioni contenute nell'atto di indirizzo.

La prossima data per un nuovo incontro di trattativa, non ancora fissata, è prevista per la penultima settimana di luglio.

INVALSI, Rapporto nazionale. FLC CGIL: basta ipocrisia, la scuola ha bisogno di investimenti

Comunicato stampa della Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL



Roma, 6 luglio - Il Rapporto sugli esiti delle prove Invalsi del 2022, pur con tutti i limiti di questo sistema di rilevamento, da noi sempre denunciati, fornisce l'ennesima fotografia avvilente della scuola italiana: il dato è preoccupante è che aumentano sensibilmente i divari territoriali, proprio mentre si torna assurdamamente a discutere di autonomia differenziata.

Siamo di fronte ad una mancanza della politica, troppo impegnata ad evitare un vero investimento di risorse nella scuola.

È invece da ascrivere unicamente alla professionalità dei docenti e del personale

scolastico il fatto che, nonostante i due anni di pandemia, i risultati non abbiano segnato globalmente un calo generale degli apprendimenti.

Per affissione all'albo sindacale

Emerge una qualità media elevata del sistema scolastico, che ha fatto fronte a due anni di disagi solo grazie alla professionalità e alla generosità del personale scolastico tutto.

Dalla lettura del Rapporto restano confermate le nostre perplessità sulla definizione di dispersione implicita, cioè quel sistema di certificazione delle conoscenze che mette in discussione la valutazione individuale degli alunni di cui sono responsabili soltanto i docenti del consiglio di classe e del collegio docenti. La FLC CGIL rifiuta infatti l'idea che l'Invalsi certifichi le competenze dei singoli alunni, perché non rientra nelle sue competenze e soprattutto invade il campo della valutazione dei docenti, attività didattica molto più complessa di una semplice rilevazione estemporanea, generando confusione fra genitori e non addetti ai lavori. Peraltro la stessa idea che un ritardo negli apprendimenti sia equiparabile alla dispersione vera ha già fatto un grande danno nella distribuzione delle risorse del PNRR.

Piuttosto la politica si interroghi sulle differenze territoriali che mettono in discussione l'esigibilità e l'unitarietà del diritto allo studio sul territorio nazionale, e si interroghi partendo dalla modalità di gestione delle risorse: continua oggi a prevalere l'idea di associare alla diminuzione degli alunni una razionalizzazione del personale, quando in tempi difficili servono politiche espansive, serve poter aumentare il tempo scuola attraverso un aumento degli organici.

Il dato fornito dall'Invalsi deve far pensare in questa direzione: più organici, più tempo scuola, e invece, il Governo va nella direzione opposta. Evitasse almeno l'ipocrisia dei commenti preoccupati e allarmati. La scuola si cambia con i giusti investimenti, non con la retorica sulla sua centralità.

Lavoratori fragili: si esauriscono le tutele ma i contagi sono in continuo rialzo

Dal 1° luglio è vigente la sola sorveglianza sanitaria eccezionale, mentre sono decadute le altre misure di garanzia per i soggetti più a rischio. Si impone l'ordinarietà pur in piena diffusione della pandemia



Mentre la curva dei contagi da covid segna un continuo rialzo accompagnata da un allentamento delle precauzioni e da una distrazione generale, la gestione di uscita dalla pandemia attua le misure già pianificate mesi fa in uno scenario più ottimistico, lasciando pressoché senza tutele i lavoratori fragili a partire dal 1° luglio.

In considerazione di uno stato di rischio elevato dovuto a patologie pregresse, questi lavoratori rientranti nell'art.26 c.2 del [DL 18/2020](#) (e successive modificazioni) hanno beneficiato **fino a giugno** di norme straordinarie come il diritto al lavoro agile e, quando non possibile, il ricorso a periodi di assenza non computabili ai fini del compimento della malattia.

Dal mese di luglio, a differenza di quanto successo in precedenza, il termine non è stato ulteriormente prorogato nella ferrea determinazione di tornare ad una normalità che non esiste perché, di fatto, stiamo assistendo ad un rapido aumento dei casi di positività e dei ricoveri ospedalieri causati dalle nuove varianti. Tutto ciò nel clima di dismissione di quelle precauzioni che facevano ormai parte delle abitudini.

In questo contesto i soggetti fragili sono lasciati soli e devono tornare al lavoro in presenza, in ambienti dove le misure preventive sono disposte come “raccomandate” ma non obbligatorie.

Fino al 31 luglio rimane vigente la sorveglianza sanitaria eccezionale che pare l'ultima opportunità di contrasto al contagio per coloro che risultano più esposti.

Per tempo e senza arrivare all'ennesima situazione da gestire in emergenza, occorre ripristinare le norme di tutela e riprendere i protocolli per la definizione dei presidi e delle regole di contenimento. Nella scuola che riaprirà a settembre dopo la pausa estiva, sono interventi da prevedere e sollecitare, insieme a quelli strutturali, in un ordine di priorità assoluta da richiamare a chi ha la responsabilità politica.

Come FLC CGIL e insieme alla confederazione [manifestiamo l'auspicio](#) che ci sia ascolto e attenzione, visto l'attuale quadro di evoluzione della pandemia. Non ne siamo fuori e la previsione è cupa: bisogna evitare il ripetersi dei drammi recenti, mettendo in campo tutto ciò che di valido si è già sperimentato e utilizzato, a partire dagli strumenti di tutela verso i più deboli che richiedono norme di riguardo e non solo atteggiamenti di sensibilità individuale.

Scuola: bonus 200 euro negato ai precari con contratto al 30 giugno

Comunicato stampa della Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL



Roma 5 luglio - Le lavoratrici e i lavoratori precari della scuola, docenti e ata, non potranno percepire l'indennità una tantum di 200 euro prevista per tutti gli altri lavoratori dal DL 50/2022 “Aiuti”. È stato infatti bocciato, durante l'esame in Commissione Bilancio alla Camera, l'emendamento di rettifica del DL appositamente predisposto per evitare che i supplenti al 30 giugno venissero discriminati rispetto agli altri lavoratori, precari e non.

I supplenti al 30 giugno sono un numero elevato di precari, oltre 150.000, che hanno lavorato tutto l'anno scolastico al pari degli altri colleghi, ma si vedranno esclusi dal bonus. Tutto ciò per un cavillo

formale dovuto ad una formulazione assolutamente approssimativa ed errata della disposizione normativa che inspiegabilmente prevede che il bonus sia riconosciuto solo a chi percepisce lo stipendio

nel mese di luglio o la Naspi nel mese di giugno. Senonché i supplenti con nomina al 30 giugno non percepiscono nel mese di luglio alcuna retribuzione - diversamente dal personale di ruolo e dai supplenti con nomina fino al 31 agosto- e pertanto risultano due volte penalizzati: senza stipendio e senza bonus.

Si tratta di una grave disparità di trattamento per una parte importante del personale scolastico che tutti gli anni, nonostante venga assunto con rapporto di lavoro a termine, garantisce la continuità e la funzionalità delle scuole al pari del restante personale in servizio.

Questo esito è di diretta responsabilità del Governo che finora ha rigettato tutte le proposte di emendamento, sostenute anche dalla Cgil, finalizzate a modificare il DL "Aiuti" per recuperare tra i destinatari del bonus anche i supplenti con nomina al 30 giugno.

Chiediamo che il Parlamento, in sede di conversione in legge del decreto, corregga una norma ingiusta ed iniqua che esclude e discrimina una parte significativa del personale precario.