

...in primo piano

27/11/2020 n 19

Legge di bilancio 2021: scuola, la FLC CGIL propone specifici emendamenti al DDL 2790

•Principali argomenti: potenziamento organici, superamento precariato, concorsi, formazione e mobilità, eliminazione ultimi residui della "buona scuola", invalsi, sospensione attività PCTO

Nell'ambito della [discussione della legge di bilancio](#) la [FLC CGIL](#) ha presentato alle forze parlamentari una serie di proposte di emendamento per la scuola coerenti con le ultime intese e le memorie inviate alla Ministra Azzolina in occasione dell'[incontro Ministero dell'Istruzione-Sindacati](#) sulla legge di bilancio tenutosi il 18 novembre.

Di seguito riportiamo le motivazioni che accompagnano i contenuti degli emendamenti.

Organici

- Ampliamento del tempo scuola (infanzia e primaria)
- Consolidamento dell'organico degli assistenti tecnici nel primo ciclo e nei CPIA.

Organico potenziamento docenti della scuola dell'Infanzia e della scuola primaria: occorrono non 1.000 ma 4.000 unità di personale in più.

Per poter garantire il distanziamento sociale aumentando anche i gruppi classe, evitando occasioni di contagio e scongiurando la sospensione delle lezioni, è necessario rinforzare l'organico della scuola dell'Infanzia e della scuola primaria di almeno 4.000 unità, ben oltre la previsione di soli 1.000 posti previsti dalla legge. Si tratta di un primo passo per una progressiva restituzione di organico che consenta lo sdoppiamento delle classi.

Incremento dotazione organica assistenti tecnici - Disposizioni in materia di personale scolastico - (modifica art. 165, comma 7). La misura proposta ha lo scopo di incrementare le dotazioni organiche degli assistenti tecnici nella scuola del primo ciclo di ulteriori 470 posti. Le maggiori facoltà assunzionali di 1.000 unità, come prevede il DDL, se non accompagnate da un corrispondente aumento di organico comporterebbero una sottrazione di posti in organico di diritto negli istituti superiori con ripercussioni negative sulla funzionalità e la sicurezza dei laboratori e sui livelli occupazionali degli attuali supplenti che su quei posti ci lavorano da anni. Si tratta di una prima misura per poter arrivare a breve all'incardinamento del personale assistente tecnico in tutte le istituzioni del primo ciclo e nei CPIA (circa 5.150 unità in tutto), figura professionale che la situazione di crisi pandemica ha dimostrato essere fondamentale





per il funzionamento della scuola.

Lotta al precariato

Stabilizzazioni dei precari storici con procedure semplificate (docenti con tre annualità, assistenti amministrativi facenti funzione con tre annualità).

Revisione dei percorsi di stabilizzazione del personale docente con 3 annualità di servizio: occorre una procedura di selezione veloce e semplificata. Il protrarsi dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 ha determinato l'interruzione dello svolgimento del concorso straordinario e sta contemporaneamente portando al rinvio del concorso ordinario. In questo contesto l'unica procedura che possa garantire l'effettiva copertura dei 65 mila posti vacanti che non sono stati assegnati durante le procedure di immissione in ruolo 2020/2021 a causa della carenza di candidati collocati in posizione utile è una procedura per titoli, formazione e prova orale. La scuola ha bisogno di uscire dall'emergenza dell'abuso del precariato, delle cattedre vuote, dei docenti che cambiano ogni anno, e questa esigenza è tanto più cogente nella fase di emergenza che stiamo attraversando.

La procedura che proponiamo non bypassa la selezione, ma la colloca al termine di un percorso formativo abilitante o di specializzazione nel sostegno strutturato con esami, attività di laboratorio, tirocinio e prova finale per la conferma nel ruolo. Nel settore del sostegno la carenza di personale specializzato ha determinato negli ultimi anni forti difficoltà nell'assegnazione ai ruoli dei contingenti autorizzati per le assunzioni. Per questo, alla luce dell'esigenza di coprire quelle cattedre e dell'opportunità di assumere nel più breve tempo possibile i docenti specializzati sul sostegno, selezionati e formati attraverso il percorso del TFA, è necessario prevedere una procedura semplificata che permetta la loro assunzione e che, a regime, consenta l'assunzione anche dei futuri specializzati.

Concorso riservato nel profilo di DSGA per gli assistenti amministrativi facenti funzione (emendamento aggiuntivo).

L'emendamento è finalizzato alla copertura stabile dei posti liberi di DSGA dal momento che, con il concorso ordinario, sono stati coperti solo 1.110 posti, a causa dei ritardi nella correzione delle prove in diverse regioni e dell'alto tasso di bocciature rilevato soprattutto nelle regioni in cui ci sono la maggior parte dei posti liberi (Lombardia ed Emilia Romagna). Gli assistenti amministrativi facenti funzione hanno maturato una lunga esperienza nel profilo di DSGA, garantendo per anni la direzione dei servizi scolastici nelle scuole prive di DSGA titolare. Per tali motivi è urgente prevedere un concorso riservato a coloro che hanno maturato una significativa esperienza nel profilo di DSGA (non meno di tre anni), anche se sprovvisti di titolo di studio specifico.

Occupazione

Salvaguardia dei livelli occupazionali.

Stabilizzazione su posti interi del personale ATA ex LSU e contemporaneo aumento di 2.288 posti più di collaboratore scolastico. La trasformazione dei posti da tempo parziale a tempo pieno per il personale ATA ex LSU assunto per legge su posti in part-time è una misura giusta e necessaria che deve avvenire non a scapito di quanti, da anni supplenti collaboratori scolastici, attendono l'immissione in ruolo: per evitare la contrapposizione fra le diverse categorie di lavoratori, entrambe meritevoli di ottenere un posto di lavoro pieno e stabile, è sufficiente incrementare il numero delle i



immissioni in ruolo dei collaboratori scolastici (2.288 in più), ove si tenga conto che circa 10.000 posti di collaboratore scolastico vengono ogni anno attribuiti in supplenza nel cosiddetto organico di fatto che andrebbe semmai tutto trasformato in organico di diritto e che anche a seguito dell'attribuzione dell' organico supplente aggiuntivo di contrasto al COVID molte scuole hanno chiesto soprattutto l'attivazione di posti di collaboratori scolastici. Questo a conferma della necessità che emerge dalle scuole di implementare le suddette dotazioni organiche.

Funzionalità dei servizi scolastici.
Per poter garantire durante tutto l'anno scolastico una rapida sostituzione del personale scolastico ATA, occorre abrogare la norma che limita il conferimento delle supplenze brevi al personale amministrativo e tecnico soltanto dopo il trentesimo giorno di assenza, e quello del personale collaboratore scolastico, dopo sette giorni di assenza. Tale norma risulta tanto più iniqua laddove si pensi agli accresciuti bisogni delle scuole, soprattutto per l'attuazione di tutte le misure di sicurezza, protezione e igienizzazione dei locali dovute all'emergenza epidemiologica.

Salvaguardia dei livelli salariali

Interventi sul FUN per evitare la riduzione degli stipendi dei dirigenti scolastici.

A partire dall'a.s. 2017/2018 il FUN dei dirigenti scolastici ha subito una decurtazione di circa 25 milioni di euro annui (circa 18 milioni lordo dipendente) a causa di un'interpretazione estremamente restrittiva da parte dell'Ufficio Centrale Bilancio delle modalità di costituzione del fondo utilizzate dal Ministero dell'Istruzione, in applicazione dell'art. 23 del DLgs 75/17. Tale decurtazione ha già determinato per gli anni scolastici 2017/2018 e 2018/2019, anni in cui il numero dei dirigenti scolastici in servizio è stato rispettivamente di 6.792 e 6.361 unità, l'insufficienza dei fondi necessari a finanziare la retribuzione di posizione parte variabile e la retribuzione di risultato, tanto che l'art. 230-bis, comma 3, della legge 77/20 di conversione del DL 34/20 ha istituito nel bilancio del Ministero dell'Istruzione un fondo di 13,1 milioni di euro da destinare alla copertura delle maggiori spese sostenute per quegli anni scolastici, in conseguenza dell'ultrattività riconosciuta ai contratti collettivi regionali relativi all'a.s. 2016/2017. Tenuto conto che, a seguito dell'assunzione negli anni scolastici 2019/2020 e 2020/2021 di circa 2.600 neo dirigenti scolastici vincitori di concorso, il numero complessivo dei dirigenti scolastici da retribuire con il FUN è passato a 7.855 unità nell'a.s. 2019/2020 e 7.785 unità nell'a.s. 2020/2021, è necessario che il FUN sia incrementato stabilmente di ulteriori 15 milioni di euro, oltre ai 30 milioni già stanziati dall'art. 1, comma 255, della legge 160/19, da destinare alla copertura delle maggiori spese già sostenute a partire dal 1° settembre 2019, in conseguenza dell'ultrattività delle retribuzioni percepite nel 2016/2017.

Contratto

Interventi per ridimensionare squilibri sul contratto

- Formazione docenti
- Vincolo quinquennale- mobilità

Fondo per la valorizzazione del personale scolastico.
Si rende necessario un investimento finalizzato a incentivare e sostenere l'impegno e la professionalità del personale scolastico che è chiamato a far fronte alle gravi conseguenze che l'emergenza sanitaria, con la sospensione delle attività didattiche in presenza, sta



determinando sulla formazione degli alunni e degli studenti in particolare quelli più bisognosi. I ritardi negli apprendimenti accumulati dagli alunni in questo periodo necessitano di un intervento didattico e di servizio straordinario e aggiuntivo da parte del personale docente, educativo e ATA che va opportunamente e adeguatamente riconosciuto con riferimento anche all'aggravio di lavoro legato alla complessità delle istituzioni scolastiche. Vedi la rivalutazione dell'indennità di direzione al DSGA.

Formazione docenti su disabilità e inclusione (modifica articolo 165, comma 2). Spetta certamente all'Amministrazione fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio del personale ma non si deve intervenire in materie che sono riservate al CCNL quale ad esempio l'esonero dall'insegnamento, peraltro previsto dall'art. 64 c.5 del CCNL 2006/2009, o anche tenendo conto del numero alto di ore di formazione (25) che devono essere svolte e i criteri di riparto delle risorse. Pertanto tutta la materia deve essere riportata nell'ambito contrattuale, ribadendo l'assoluta volontarietà della formazione da parte dei docenti. L'emendamento, dunque, stabilisce la volontarietà della formazione e la titolarità contrattuale della formazione in materia di esonero.

Carta del docente al personale precario e al personale educativo (emendamento aggiuntivo). Si propone di estendere la Carta elettronica per l'aggiornamento del docente di cui all'art.1 comma 121 della legge 107/15 anche ai docenti precari con incarico annuale o al termine delle attività e al personale educativo, superando la discriminazione che la legge prevede in relazione alla tipologia di contratto. All'aggiornamento e all'uso di metodologie e tecniche digitali sono chiamati, con uguale professionalità, tutti i docenti con l'obiettivo di migliorare e innovare l'offerta formativa delle istituzioni scolastiche, ragione per cui occorre riequilibrare la piena accessibilità al beneficio economico. Per completezza, di seguito il testo dell'art. 1 comma 121 della legge 107/15 primo periodo: Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del personale docente di ruolo ed educativo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado.

Vincolo quinquennale docenti immessi in ruolo a.s. 2020/2021 (emendamento aggiuntivo di modifica all'art.1 comma 17-octies 3. della legge 159/19). Imponendo l'obbligo di permanenza quinquennale su istituzione scolastica, si è introdotta una norma che non solo stravolge il testo unico, ma vanifica gli effetti della mobilità come disposta dal CCNI mobilità 2019-2022 vigente, con ricadute anche sul CCNI che regola le assegnazioni provvisorie e utilizzazioni, queste ultime, di norma, indirizzate su posto di sostegno da parte di docenti con titolo di specializzazione. Non secondario che gli effetti applicativi di tale vincolo non prevedano deroghe per i docenti con legge 104/92 art. 33 comma 3 e 6 il cui beneficio sia stato riconosciuto prima delle procedure concorsuali. In considerazione del sovrapporsi delle fasi di immissione in ruolo e dei vari contingenti di disponibilità ad esse riservate che hanno condizionato tempi e opportunità di scelta degli individuati dalle graduatorie, si chiede il superamento del comma 17-octies.

Ultimi residui della "Buona Scuola" (legge 107/15)

- Ripristino del comitato di valutazione.
- Rafforzamento del ruolo degli organi collegiali nei confronti dell'organo collegiale



Comitato di valutazione (emendamento aggiuntivo): eliminare ogni equivoco circa le sue prerogative (ormai inesistenti) sul bonus docenti.

Si propone di ricondurre il Comitato di valutazione della scuola alla sua originaria composizione e funzione così come era previsto dal TU sulla scuola (art. 11 DLgs 297/194). Detta modifica si rende necessaria poiché sono venuti meno i motivi per cui, con la legge 107/15 art. c. 129, il Comitato di valutazione era stato modificato nella originaria composizione (con l'aggiunta di rappresentanti dei genitori, degli studenti e un componente esterno indicato dall'USR) e ai suoi precedenti compiti era stato aggiunto quello di individuare i criteri per la valorizzazione dei docenti. Ebbene le risorse destinate a questa finalità, ovvero i 200 mln per la valorizzazione del merito del personale docente (comma 126 art. 1 legge 107/15), a seguito dell'approvazione del comma 249 della legge 160/19 non sono più finalizzate alla "premialità" dei docenti, e di conseguenza al Comitato di valutazione non compete più indicare i criteri per la valorizzazione del merito.

Di seguito quanto disposto dal comma 249 della legge 160/19: "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione".

Ciò vuol dire che quelle risorse sono tornate nella piena disponibilità del contratto di scuola, che esse sono destinate anche al personale ATA e che, ove persistesse una sia pur lontana prerogativa del Comitato di Valutazione su questa materia, si creerebbe un conflitto di competenze fra Comitato di Valutazione medesimo e sede contrattuale di cui la scuola non ha certo bisogno.

La scuola come comunità educante (emendamento aggiuntivo): gli indirizzi del PTOF devono esser ricondotti in capo al Consiglio di istituto. La scuola è una comunità educante e a questo fine va riconosciuto e valorizzato il ruolo, il coinvolgimento e l'apporto che tutte le sue componenti (dirigente scolastico, DSGA, docenti, personale ATA, alunni e genitori) possono dare alla gestione di un'istituzione complessa e articolata qual è la scuola. A questo proposito si ritiene che il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche, cioè il Piano dell'offerta formativa, debba essere definito nei suoi indirizzi generali dall'organismo che meglio rappresenta la comunità educante nel suo insieme, ovvero il Consiglio d'istituto e non da un'unica componente, ovvero dal dirigente scolastico, così come ha previsto la legge 107/15 al comma 14, modificando l'originaria e più organica predisposizione prevista all'art. 3 del DPR 275/99.

Sistema Nazionale di Valutazione

Sospensione dell'Invalsi e abrogazione dell'obbligo dell'Invalsi come requisito d'accesso agli esami di Stato.

Abrogare l'obbligatorietà dei test Invalsi come requisito di accesso agli esami finali della scuola secondaria. Sospensione della somministrazione dei test Invalsi per l'a.s. 2020/2021 (emendamento aggiuntivo all'art. 165).

Le prove Invalsi costituiscono attività di raccolta dati e monitoraggio per la valutazione del sistema scolastico, non possono pertanto essere inserite in modo obbligatorio come requisito d'accesso agli esami della scuola secondaria di I e II grado, né devono concorrere alla valutazione delle competenze degli alunni, attività che spetta ai docenti delle istituzioni scolastiche.

Il perdurare della crisi sanitaria e il ricorso alla didattica a distanza (DDI) hanno già segnato abbastanza l'anno scolastico in corso, 2020/2021, pertanto è opportuno prevedere la



FLC CGIL

Ravenna

*federazione lavoratori
della conoscenza*

sospensione della somministrazione delle prove, che - come noto - costituiscono fonte di stress e ansia, sia per gli alunni sia per i docenti.

Sospendere per un anno le attività previste dai Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) (emendamento aggiuntivo).

Le attività previste dai Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) si svolgono in luoghi di lavoro esterni alla scuola e non possono essere monitorate e controllate rispetto alle condizioni di sicurezza previste dal Protocollo di intesa sulla sicurezza a scuola del 6 agosto 2020. Pertanto, al fine di tutelare la salute e la sicurezza degli studenti, è opportuno che le istituzioni scolastiche valutino l'opportunità o meno di effettuare il monte ore previsto, che non può quindi essere considerato obbligatorio come requisito d'accesso agli esami della scuola secondaria di II grado. Il perdurare della crisi sanitaria e il ricorso alla didattica a distanza (DDI) hanno già segnato l'anno scolastico in corso, 2020/2021, pertanto non è opportuno prevedere la obbligatorietà dei PCTO.

Personale all'estero

Esclusione del periodo di sorveglianza attiva dal comparto per malattia (sospensione dell'art.183 del DPR 18/67).

Eliminare le conseguenze negative di un'errata interpretazione della legge da parte del MAECI. Il MAECI intende il periodo di quarantena/sorveglianza attiva rientrante nei 60 giorni dell'art. 183 del DPR 18/67. Questa interpretazione, da una parte non tiene conto che il personale in sorveglianza attiva, in Italia o all'estero, quando impiegato in didattica a distanza o lavoro agile, è da considerarsi regolarmente in servizio (dunque quei giorni non possono rientrare nel comparto della malattia), dall'altra determina, superati i 60 giorni in un anno, la restituzione ai ruolimetropolitani.

Al contrario la disciplina prevista dall'art. 183 del DPR 18/67 va armonizzata alle recenti disposizioni della legge 126/20 e del DM della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.

Per affissione all'albo sindacale