



SCUOLA S.N.A.L.S.

NOVEMBRE 2020

ANNO XLV • NUMERO 11



EDITORIALE

Didattica digitale integrata: lo Snals-Confsal non firma il contratto

FOCUS SCUOLA

Permessi retribuiti nel comparto scuola e poteri del dirigente scolastico

FOCUS RICERCA

Stato di agitazione del personale degli enti di ricerca

DOSSIER PENSIONI

Cessazioni dal servizio dal 1° settembre 2021





SCUOLA S.N.A.L.S.

Periodico digitale del Sindacato Nazionale
Autonomo Lavoratori Scuola

Registrato Tribunale di Roma
n. 16462 del 26-7-1976

ANNO XLV
NOVEMBRE 2020

DIRETTORE
Elvira Serafini (Segretario Generale)

DIRETTORE RESPONSABILE
Lucia Tagliaferro

COORDINAMENTO DI REDAZIONE
Lucia Tagliaferro, Giovanni Giordano (Ufficio
rapporti politico-legislativi), Paola Gallegati,
Lucia Orlando

COMITATO POLITICO
Irene Tempera (Vicesegretario Generale Vicario),
Antonio Albano, Giuseppe Antinolfi, Lucia
Fiore, Lucia Massa, Teresa Montemurro
(componenti di Segreteria Generale)

DIREZIONE
Via Leopoldo Serra, n. 5 - 00153 Roma
Tel. 06.588931 - Fax 06.5818352
redazione@snals.it

PROGETTO GRAFICO
Andrea Blasi
commissionato da:
Biemme Digital Publication Group S.r.l.

PHOTO
Adobe Stock - Andrea Blasi - Alberto Blasi

GESTIONE EDITORIALE:
Biemme Digital Publication Group S.r.l.
Via della libertà, 12 - 00047 Marino (RM)
Tel: 06.877883633 - Fax: 06.89763258
bmdigitalpublicationgroup@gmail.com

Abbonamento a 12 numeri
(richiesta a m/z fax - 06.5579892):
Individuale € 35,00 - Scuole ed Enti € 30,00
(per Scuole ed Enti abb. sott. in conf. art. 1,
comma 3, L. 103/2012)

Abbonamenti: 126.887
Pubblicità: € 2,84 per mm. colonna

PUBBLICATO IN FORMATO CARTACEO
sabato 21 novembre 2020

STAMPA
Mix di Daniela Zonin - Roma

SOMMARIO

EDITORIALE

- Didattica digitale integrata:
Io Snals-Confsal non firma il contratto.....3

FOCUS SCUOLA

- Permessi retribuiti nel comparto scuola e poteri
del dirigente scolastico5

- L'arroganza divide.....8

FOCUS RICERCA

- Stato di agitazione del personale degli enti di ricerca 10

- INAPP, accordo sulle progressioni art.5311

FOCUS TERRITORIO

- Bergamo: La contrattazione d'istituto
al tempo del Covid-19 12

- Salerno: Inaugurazione nuova sede di Agropoli..... 14

- Vicenza: L'emergenza Covid mette in crisi
gli istituti professionali, saltano i laboratori 15

DOSSIER PENSIONI

- Cessazioni dal servizio dal 1° settembre 2021..... 17

- Previdenza complementare..... 21

FOCUS EUROPA

- Promuovere l'occupazione giovanile
al tempo del Covid-1923

Didattica digitale integrata: Io Snals-Confsal non firma il contratto

Il quadro epidemiologico peggiora di giorno in giorno. Per la terza volta in dieci giorni il Governo, di fronte alla crescita esponenziale dei contagi da Covid-19, è intervenuto con un nuovo DPCM che introduce nuove disposizioni o inasprisce quelle in precedenza emanate al fine di contenere quanto più possibile l'andamento della pandemia e cercare di evitare un secondo lockdown generalizzato.

Per quanto riguarda la scuola il DPCM dispone che il cento per cento delle attività nelle istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado sia svolto tramite il ricorso alla didattica digitale integrata, mentre l'attività didattica ed educativa per la scuola dell'infanzia e per i servizi educativi per l'infanzia, per il primo ciclo di istruzione e il primo anno della scuola secondaria di primo grado, continuerà a svolgersi in presenza, con uso obbligatorio di dispositivi di protezione delle vie respiratorie salvo che per i bambini di età inferiore ai sei anni. Viene inoltre ribadita la necessità di rimodulare la gestione degli orari di ingresso e uscita degli alunni, anche con



eventuali turni pomeridiani.

Per disciplinare il lavoro a distanza degli insegnanti è arrivato il CCNI che come Snals-Confsal non abbiamo firmato.

Con l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, a nostro parere, si torna infatti alla DAD quasi nelle stesse condizioni del lockdown di marzo, quando necessariamente nelle scuole e nelle università si è stati costretti ad improvvisare per far fronte all'emergenza, pur in mancanza di strumentazioni e di preparazione adeguata da parte dei docenti, in uno scenario inedito per tutti. Il Ministero, anziché attivare i tavoli tecnici con le OO.SS., da noi richiesti per mesi, per affrontare e superare gli aspetti critici della DDI, ha preferito negare le evidenze.

La nostra posizione è da sempre a favore della didattica in presenza, ovviamente da rendere possibile attraverso la tutela della sicurezza e della salute, necessariamente prioritarie rispetto alle scelte da operare. Già durante le prime esperienze sperimentali di didattica a distanza per gli studenti del primo ciclo e del-

la scuola dell'infanzia, durante la prima ondata del contagio, le scuole hanno dimostrato di sapersi adoperare in maniera flessibile ed innovativa per garantire il diritto all'apprendimento e all'istruzione anche agli studenti più piccoli.

L'esperienza della DAD attuata durante il lockdown, spesso nella confusione e nel disorientamento, nonostante l'impegno senza sosta di dirigenti, docenti e personale Ata -così come di tutti i lavoratori del Comparto, che hanno anche reso le scuole, le aule dell'istruzione terziaria superiore, le sedi degli enti pubblici di ricerca luoghi sicuri, ma che non hanno potuto supplire alle carenze strutturali e infrastrutturali o alla mancanza di un adeguato piano dei trasporti sul territorio - ci aveva consentito di individuare gli aspetti critici e avevamo chiesto al MI da mesi di attivare un apposito tavolo tecnico.

Invece siamo stati convocati improvvisamente senza poterci confrontare né con gli organi statutari né con gli iscritti, e ci è stato chiesto di firmare, dopo una trattativa di poche ore, un contratto che, per noi, contiene ancora delle forti criticità legate a molteplici aspetti. Tra questi, per gli studenti, la mancanza o l'insufficiente disponibilità di dispositivi digitali e di connettività anche a causa di carenze della banda larga; per i docenti, l'assenza di finanziamenti specifici per gli interventi formativi rivolti al personale delle scuole sull'uso dei dispositivi e dei software, l'incongruenza tra il richiamo all'orario di servizio e quanto previsto dalle linee guida della DDI in termini di riduzione dell'orario settimanale delle lezioni,

per non parlare della responsabilità sulla sicurezza degli ambienti destinati all'erogazione della DDI e di soluzioni confuse in ordine alla compresenza artificiosa di docenti con colleghi costretti ad operare a distanza perché in isolamento fiduciario. Impossibile, pertanto, secondo noi firmare questo contratto, con questi presupposti.

Da tempo denunciavamo il progressivo degrado della qualità delle relazioni sindacali. Su una materia cruciale come quella della didattica a distanza abbiamo bisogno di un confronto con il Ministro, ed è quello che abbiamo chiesto per superare i molti aspetti negativi ancora presenti nella ipotesi di contratto”.

In questi mesi drammatici della pandemia e del lockdown il nostro impegno sindacale e professionale non è mai venuto meno e abbiamo cercato di guardare all'emergenza e ai cambiamenti da essa imposti con un grande senso di responsabilità, nonostante le difficoltà, i ritardi, le mancate risposte o le imposizioni da parte del MI, informandone i nostri lettori anche tramite la nostra rivista.

Solo il ripristino di corrette relazioni sindacali e soprattutto la volontà della politica di assumere la scuola, l'università, l'afam e la ricerca come terreni di investimento, e non di battaglie politiche, possono consentire di limitare gli effetti negativi dell'emergenza sanitaria sui nostri settori, strategici per il futuro del Paese.

Elvira Serafini

Segretario generale dello Snals-Confsal

Permessi retribuiti nel comparto scuola e poteri del dirigente scolastico

■ *Angelo Amato* ■

L'istituto del permesso retribuito è comparso per la prima volta nel Contratto sottoscritto il 4 agosto 1995, che ha introdotto nel comparto scuola il rapporto privatistico. (Per verità storica è doveroso ricordare che lo Snals-Confsal

non firmò quel Contratto). Da allora sono stati firmati altri quattro Contratti (1999, 2003, 2007, 2018 tuttora in vigore) e in ogni rinnovo, fino al 2007, sono state introdotte delle modifiche, che hanno cambiato in senso migliorativo la

norma in questione a favore del dipendente (docente o ATA), **togliendo**, di fatto, **ogni potere discrezionale al Dirigente Scolastico**. Il Contratto del 2018 ha riconfermato integralmente quanto previsto dal CCNL del 2007.

Excursus normativo - Dal CCNL del 1995 ad oggi

Art. 21, comma 2, del CCNL del 04/08/1995: *“A domanda del dipendente **sono**, inoltre, **concessi** nell’anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per **particolari** motivi personali o familiari **debitamente** documentati”.*

Art. 49 del CCNL del 26/05/1999: *“A domanda del dipendente **sono**, inoltre, **concessi** nell’anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per*

*motivi personali o familiari documentati, anche al rientro, od **autocertificati** in base alle normative vigenti. Per gli stessi motivi sono fruibili i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all’art.19, comma 9, del C.C.N.L. 4/8/1995 indipendentemente dalle condizioni previste da tale norma.*

Art. 15, comma 2, del CCNL del 24/07/2003: *“A domanda del dipendente, inoltre, **sono attri-***

***buiti** nell’anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante **autocertificazione**”.*

Art 15, comma 2, del CCNL del 29/11/2007: *il dipendente **ha diritto**, a domanda, nell’anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante **autocertificazione**. Per gli stessi motivi e con*

le stesse modalità, i docenti possono fruire di sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Art. 1, comma 10, del CCNL del 19/04/2018: *“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs n. 165/2001.”*

Non ci vuole molto a trovare le differenze tra quello che era scritto nel Contratto del '95 e quello che è cambiato (sicuramente in favore del dipendente) nei vari rinnovi contrattuali fino ad arrivare al CCNL vigente.

Da notare che già nel CCNL del 1999, i motivi personali o familiari per cui si chiedono i permessi non devono essere più **“particolari”** o **“gravi”** (non vi è nessun riferimento in tal senso); la richiesta non deve più essere **“debitamente docu-**

mentata” ma più semplicemente **“documentata”** anche mediante **“autocertificazione”**.

Nel testo del C.C.N.L. 2007, tuttora in vigore, non vi è più l'espressione **“sono concessi”** (usata nei CCNL 1995 e 1999), a sua volta sostituita dall'espressione **“sono attribuiti”** (usata nel CCNL del 2003), ma si usa un sintagma dal significato inequivocabile: **“ha diritto”** “a domanda” (scompare, quindi, ogni forma di discrezionalità del dirigente).

In conclusione, secondo la norma contrattuale attualmente in vigore, il personale (docente e ATA), per fruire dei giorni di permesso, deve preventivamente motivare con documentazione o anche con autocertificazione le ragioni della richiesta, ma **il dirigente non ha titolo a valutarla discrezionalmente poiché il suo intervento deve limitarsi a un mero controllo di tipo formale.**

Nonostante siano ormai passati ben tredici anni dall'entrata in vigore del CCNL del 29/11/2007, ci sono ancora Dirigenti Scolastici, che su questa materia si ostinano a mettere

in atto comportamenti incomprensibili, dimenticando - o ignorando - che fin dal CCNL del 2003 il loro potere discrezionale era venuto meno.

Ne è dimostrazione il fatto che sulla materia (“permessi retribuiti e concessione del dirigente scolastico”) sono state emesse dai tribunali diverse sentenze che hanno visto soccombente l'Amministrazione, che negava tali permessi per i più disparati motivi.

Alle sentenze emesse bisogna anche aggiungere l'intervento dell'ARAN, che a tutela della norma contrattuale afferma chiaramente che non vi è nessun potere discrezionale del dirigente scolastico nella concessione del permesso.

È utile ricordare ai dirigenti scolastici, e più in generale agli “addetti ai lavori”, che al fine di giustificare il rifiuto del permesso non sta assolutamente in piedi la “scusa” della responsabilità per danno erariale, a cui potrebbe andare incontro il Dirigente Scolastico, qualora concedesse un giorno di permesso senza un motivo apprezzabilmente valido.

Questo per almeno tre ragioni:

- non è prevista dal Contratto la valutazione o la discrezionalità del dirigente sulle motivazioni addotte dal richiedente il permesso;
- non vi è nel Contratto (né in nessun'altra norma di legge) un'elencazione precisa di quali siano i motivi personali e/o familiari per cui è possibile fruire dei permessi;
- diverse sentenze dei tribunali e l'ARAN hanno chia-

ramente (e si spera definitivamente) decretato che non vi è nessuna discrezionalità del dirigente nella concessione del permesso.

Pertanto, l'“apprezzabilità” o la “validità” dei motivi per cui il dipendente chiede di fruire del permesso non compete al dirigente. Quest'ultimo, infatti, deve limitarsi a un mero controllo di tipo formale.

Nonostante la normativa sia così chiara ed esista una giurisprudenza ormai consolida-

ta, ancora oggi ci sono Dirigenti Scolastici che ostinatamente perseverano nel negare o nell'ostacolare la fruizione dei nove giorni (6+3) di permesso retribuito (perché i giorni complessivi non sono tre, bensì nove, ma di questo ne parleremo in un'altra occasione) e vengono sistematicamente condannati dai Tribunali (citiamo solo un paio di pronunce più recenti: Tribunale di Milano, Sentenza n. 4234 dell'8/10/2019; Tribunale di Cuneo, Sentenza n.15 del 28/01/2020).



L'arroganza divide

■ *Giovanni Giordano* ■

Partiamo da ciò che è accaduto durante la seconda parte dell'a.s. 2019-2020.

Con il Coronavirus ci siamo tutti trovati in una situazione nuova, difficile: scuole chiuse e sospensione dell'attività didattica. La DAD all'inizio era una possibilità, poi era stata imposta con rigida regolamentazione dei tempi, dei modi, della qualità, della quantità. Orario dei docenti stravolto, ampliato fino all'inverosimile, pur in presenza di norme sempre vigenti. Relazioni sindacali ignorate; il buon senso abbandonato, riunioni calendarizzate e non, convocate senza limiti e senza tempo. Mail, comunicazioni, ordini, inviti, suggerimenti, consigli, controlli, monitoraggi, a tutte le ore del giorno e della notte, con buona pace della disconnessione, dei tempi di presenza allo schermo del computer, dell'efficienza e dell'efficacia organizzativa, dello

stress, della privacy, della sicurezza.

Ma abbiamo pensato che con il nuovo anno scolastico tutto sarebbe stato un triste e lontano ricordo. Aspettative deluse.

In estate le linee Guida sulla DDI (1)¹: da un lato esaltavano l'autonomia delle Scuole

(art. 4 e 5 del DPR 275/1999) dall'altro, con indicazioni anche pedanti, di fatto mortificavano le prerogative degli OO.CC. Fornivano indicazioni per la progettazione del Piano scolastico per la didattica digitale integrata (DDI) da adottare, nelle scuole superiori, in modalità complementare alla didattica in presenza. In tutte le istituzioni scolastiche di qualsiasi grado la DDI sarebbe stata adottata se fosse stato necessario sospendere nuovamente le attività didattiche in presenza.

E poi trattavano ogni singolo aspetto del Piano. Nessuno spa-

zio all'autonomia, agli OO.CC., alla contrattazione. Tutto già "deciso". Bastava eseguire.

Non era ancora iniziato il nuovo anno scolastico 2020-2021 e già riprendeva la pubblicazione di note ministeriali, a dimostrare che il tempo dell'arroganza non era finito.

Ce le ricordiamo tutti le indicazioni tecnico-operative del PIA e del PAI.

Per "imporre" un proprio punto di vista una nota dipartimentale (2)² aveva persino affermato che le attività concernenti PIA e PAI si collocano "*nell'alveo degli adempimenti contrattuali ordinari correlati alla professione docente...*" ignorando che il CCNL, a proposito delle attività di insegnamento (e tali sono le attività di cui trattasi!), afferma che esse si svolgono "*nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni*".

Poi la penosa storia dei "lavo-

1 DM n. 89 del 7.8.2020

2 Nota dipartimentale 1494 del 26.8.2020

ratori fragili”. Una nota dipartimentale (3)³ con tanti passaggi opinabili, peraltro sconfessati da norme successive, affidava al medico competente il compito di esprimere il giudizio di idoneità o di inidoneità temporanea per il docente. In caso di inidoneità non avrebbe potuto svolgere la sua attività di docenza a distanza ma avrebbe potuto svolgere il lavoro agile se adibito a funzioni diverse dalla docenza.

Ma non erano delle Commissioni mediche di verifica (CMV) i compiti degli accertamenti sanitari e delle valutazioni in merito all’idoneità, all’inidoneità al servizio e ad altre forme di inabilità per i dipendenti?

Tuttavia la vera essenza della nota emergeva quando si spingeva ad affermare: *L’Amministrazione si riserva di adottare strumenti di verifica e monitoraggio, atti a valutare l’adeguatezza degli strumenti e a prevenire ogni forma di abuso, a garanzia dei lavoratori che vantano un effettivo diritto.*

Ogni forma di abuso? Ma di chi, del lavoratore fragile o presunto tale? Che non è nella condizione di commettere abusi. Richiede la visita e altri gli diranno se è o non è “fragile”.

Comportamento sprezzante con le indicazioni attuative (4)⁴ del DPCM del 24 ottobre 2020: dall’oggi al domani le Scuole “provvedono all’adozione degli atti conseguenti nella giornata del 26 ottobre con efficacia dal giorno successivo”.

Neppure con una bacchetta magica!

L’ossessione delle “indicazioni operative” si manifestava con un’altra nota (5)⁵, mentre era in corso una contrattazione sulle modalità e i criteri in base ai quali erogare le prestazioni lavorative e gli adempimenti connessi nella modalità a distanza. Le posizioni dei sindacati erano diverse. La contrattazione non si concludeva eppure il Ministero decideva di dare istruzioni alle scuole sulla base di un mancato accordo: *La decisione dell’Amministrazione, pertanto, è di dare*

indicazioni alle istituzioni scolastiche sulla base dell’ipotesi contrattuale nel testo ampiamente condiviso e già sottoscritto da due sigle, [CISL e ANIEF, che si ringrazia [!] per l’altissima comprensione del momento dimostrata.

Dieci giorni dopo, ad accordo non ancora raggiunto, si insisteva nel fornire “indicazioni” ai sensi dell’ipotesi di CCNI (6)⁶. Ostinazione irritante degna di miglior causa ...

Così si esprime, a più riprese, il Ministero dell’Istruzione! Lo stesso che, nel marzo scorso, a chiusura di una contestata nota (7)⁷, citava Publio Sirio per rimarcare l’importanza di essere uniti, perché “*dove c’è concordia c’è sempre vittoria (Ibi semper est victoria, ubi concordia est)*”.

Ognuno vuole e deve poter giocare il suo ruolo. Se non c’è concordia è perché non c’è rispetto dei ruoli. Non c’è vittoria perché non c’è concordia se, di fatto, si ignorano l’autonomia, la partecipazione, le decisioni collegiali, le relazioni sindacali.

3 Nota dipartimentale 1585 dell’11.9.2020

4 Nota dipartimentale 1927 del 25.10.2020

5 Nota dipartimentale 1934 del 26.10.2020

6 Nota dipartimentale 1990 del 5.11.2020

7 Nota dipartimentale 388 del 17.3.2020

Stato di agitazione del personale degli enti di ricerca

■ Lucia Orlando ■

La persistente scarsità di investimenti nella ricerca pubblica, l'arretramento delle relazioni sindacali con il ministero dell'Università e della Ricerca, l'esiguità delle risorse destinate al pubblico impiego per il rinnovo contrattuale sono tra le motivazioni alla base della proclamazione dello stato di agitazione del personale degli enti pubblici di ricerca. Di seguito il documento con cui Snals-Confsal, Cgil, Cisl e Uil proclamano lo stato di agitazione del personale.

Il Documento Sindacale

IL MUR SI SOTTRAE A QUALSIASI CONFRONTO MENTRE IL PROSSIMO MESE SARA' DETERMINANTE PER GLI INTERVENTI SULLA RICERCA, PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO, PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E PER LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI PRECARI .

La situazione di grave ritardo negli investimenti in ricerca del nostro Paese è evidente, come è testimoniato dai molti raffronti internazionali e fotografato anche dalle linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza trasmesso alle Camere a settembre, documento propedeutico per l'utilizzo delle risorse europee del Next Generation EU. Alla luce delle risorse che

verranno ad essere disponibili per R&S molti sono i temi irrisolti da affrontare: a cominciare dalla governance del sistema (deve essere definitivamente archiviata la distinzione tra Enti vigilati dal MUR ed Enti vigilati da altri ministeri e coerentemente istituire un unico fondo ordinario per tutti gli enti di ricerca), quello delle infrastrutture della ricerca pubblica, un finanziamento ordinario degli

EPR assolutamente inadeguato ed infine l'insufficiente numero di ricercatori nel nostro Paese, che sono un terzo di quelli della Germania e metà di Francia e Regno Unito. Pertanto sono urgenti anche investimenti sul personale, a partire dal superamento del precariato ed alla valorizzazione del personale di ruolo, penalizzato sia in termini economici rispetto ai raffronti internazionali, sia

perché la mobilità professionale è di fatto da molti anni quasi completamente bloccata, stante la carenza di risorse degli Enti. Inoltre dalla legge “Brunetta” in poi, in conseguenza dei vincoli normativi introdotti ed accompagnati non di rado da pareri o circolari spesso peggiorativi della norma, viene impedito anche l'utilizzo del salario accessorio in coerenza con le norme contrattuali. In questo contesto il MUR si sta sottraendo in ogni modo al confronto sindacale: dopo mesi di richieste, solo a metà settembre ha convocato le Organizzazioni Sindacali per organizzare l'avvio di tavoli di confronto sul rinnovo del

CCNL e sul sistema ricerca, avvio che ha poi posticipato di altri due mesi e così facendo ha probabilmente compromesso la possibilità di trovare soluzioni concrete ai problemi del personale, considerata l'imminenza dell'avvio dell'iter parlamentare della legge di bilancio, l'ultima utile prima dei rinnovi dei CCNL 2019/2021. Non bastano più le generiche affermazioni rilasciate dal Ministro soltanto a mezzo stampa: gli interventi da mettere in atto sul piano economico e normativo sono assolutamente urgenti. Addirittura, a tutt'oggi, ancora non trovano riscontro neanche gli impegni assunti dal Presidente del Consi-

glio con l'intesa sottoscritta il 24 aprile sul completamento del processo di stabilizzazione dei lavoratori precari degli EPR, sulla valorizzazione del personale e sulla flessibilità dei fondi accessori di università e ricerca. Gli stessi interventi normativi recentemente proposti dal Governo dimostrano disattenzione all'investimento sul personale che opera negli enti pubblici di ricerca, lasciando inavase le risposte alle giuste aspettative che attendono da tempo ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi e che costituiscono ormai il presupposto non rinviabile per il rilancio di un settore trainante per il sistema Paese.

INAPP accordo sulle progressioni art.53



E' stato raggiunto l'accordo per l'attivazione delle procedure selettive per le progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art. 53 del CCNL 2002/2005. Si tratta di 32 posizioni per i profili tecnici e amministrativi (livelli IV-VIII) con un'incidenza annua sul fondo per il

trattamento accessorio pari a 36.632,44 euro.

Lo Snals-Confsal esprime soddisfazione per il riavvio del processo di valorizzazione delle professionalità dell'ente.

Il testo dell'ipotesi di accordo è consultabile sul sito www.snals.it nello spazio dedicato.

Bergamo

La contrattazione d'istituto al tempo del Covid-19

Al tempo del Covid-19 la scuola si adatta, riorganizza, rimodula orari e mansioni. Alle giuste rivendicazioni di docenti e Ata, travolti da un surplus di lavoro (spesso puro volontariato) per far fronte ai problemi dell'oggi, sommati a quelli di ieri, fa da contraltare un contratto scaduto a dicembre 2018. "Chiediamo l'apertura e il rinnovo del contratto a interesse dell'intera categoria" afferma il Segretario generale Snals-Confsal, **Elvira Serafini**, che nel suo intervento online annuncia: "Le elezioni delle Rsu potrebbero slittare in autunno, ma comunque verranno fatte nel 2021. Voi siete l'asse portante della contrattazione sindacale: lo Snals, pur in tempi di crisi, sta aumentando gli iscritti!".

Un confronto a 360 gradi con relatori illustri del

vertice sindacale di fronte e una platea di RSU e RSA in presenza, collaborante e partecipativa, in puro stile Snals. Così si è svolta la tradizionale riunione formativa voluta e organizzata dallo Snals-Confsal Bergamo lo scorso 16 ottobre a Grassobbio (Winter Garden Hotel) con focus la contrattazione d'istituto. Contrattazione toccata in videoconferenza nell'intervento di **Irene Tempera**, Vicesegretario generale, e analizzata nella relazione formativa di **Lucia Massa**, Responsabile nazionale RSU, che ha approfondito il ruolo di RSU e RSA alla luce dello stato di emergenza sanitaria ed ha fatto il punto sullo svolgimento delle relazioni sindacali alla luce del contratto scuola 2016/2018.

Sempre in videoconferenza, **Giovanni De Rosa**, in qualità di Responsabile nazionale per i Dirigenti scolastici, ha introdotto il tema delle elezioni RSU fra bonus, informativa, confronto, contrattazione integrativa, soffermandosi sulle materie di contrattazione a livello di istituzione scolastica: "A li-

vello di RSU si deve riflettere bene sulla ripartizione delle risorse - sottolinea più volte - Fondamento del rapporto di lavoro è il contratto, che però non tocca vari punti, quali l'attività didattica a distanza, ponendoci di fronte ad una problematica incertezza normativa". Ricordiamo che lo Snals ha posto una "firma tecnica" all'attuale contratto scuola: per partecipare a tutte le operazioni a livello centrale e delle scuole, pur non condividendone le idee.

In presenza, davanti alla platea, **Marcello Antonio Crea**, alla guida della Segreteria regionale Snals Lombardia, e **Loris Renato Colombo**, alla guida della Segreteria provinciale Snals Bergamo. Crea ha rimarcato come la scuola "rappresenta un cammino di libertà verso la conoscenza e la piena cittadinanza", citando il Presidente della Repubblica; e "ha un ruolo indispensabile per costruire un sistema solidale volto al bene comune, alla crescita e alla speranza", utilizzando le parole del Segretario generale Elvira Serafini.

“Voi avete lo Snals nel cuore, credete nei suoi valori e vi state impegnando per farlo crescere - ha detto **Loris Renato Colombo** - Noi restiamo in contatto con la nostra gente e insieme dobbiamo pensare già alle nuove liste per le elezioni, siamo aperti sempre alle collaborazioni. I nostri valori dell’au-

tonomia ci portano verso la volontà di costruire, di migliorare la scuola, di fare il bene della categoria”.

Molto interessata e partecipata la platea fra insegnanti, personale Ata, dirigenti scolastici, i segretari provinciali **Mario Soldato** (Snals Brescia) e **Salvatore Di Mundo** (Snals Lodi), con

il valido supporto di componenti del sindacato Snals Bergamo: **Sara Baroni**, **Salvatore Rizzo**, **Michele Esposito**, **Vincenzo Morgante** e **Luigi Corna**.

Per ulteriori informazioni scrivere alla e-mail: consulenza.bg@snals.it e consultare il sito www.snalsbergamo.it



Salerno

Inaugurazione nuova sede di Agropoli

Lo scorso 24 ottobre è stata inaugurata la nuova sede sindacale di Agropoli (SA) sita in via S. D'Acquisto n. 12.

Il Segretario Provinciale **Pasquale Gallotta** ha evidenziato con soddisfazione

l'importanza della nuova sede sindacale che è pronta per offrire consulenza, assistenza e servizi al mondo della scuola.

“L'inaugurazione della sede ad Agropoli - ha affermato Gallotta - rappresenta un successo per la nostra Organizzazione ed è il risultato del lavoro continuo, serio, tenace, nonché della competenza e della disponibilità operativa dei nostri Dirigenti sindacali

ai quali va il mio augurio di buon lavoro e il mio profondo ringraziamento.

La nuova sede imprimerà un nuovo e maggiore impulso alla nostra linea politico-sindacale e al suo interno verranno assunte decisioni che rappresenteranno un fattore di coerente continuità, di consolidamento e di sviluppo a tutti i livelli della nostra Organizzazione Sindacale”.



Vicenza

L'emergenza Covid mette in crisi gli istituti professionali, saltano i laboratori

Sono soprattutto gli istituti professionali a dover fronteggiare una situazione oggettivamente difficile sul piano logistico, in particolare per l'organizzazione della parte laboratoriale del percorso didattico, al punto da rischiare la propria identità di "scuole territoriali di innovazione".

A lanciare l'allarme sono Confindustria e Confartigianato di Vicenza.

"I giovani rischiano di perdere occasioni di lavoro e le imprese di non trovare collaboratori".

Nell'articolo che segue è intervenuto **Doriano Zordan**, Segretario provinciale Snals di Vicenza.

L'emergenza Covid ha annullato la dimensione operativa

L'emergenza sanitaria ha interrotto la didattica opera-

tiva, allontanando gli studenti dai laboratori e dall'esperienza di stage in azienda, riducendo gli apprendimenti alla mera didattica a distanza, troppo teorica e lontana dalla realtà di questi percorsi. "Di riflesso -dicono le Associazioni- manca loro una parte di formazione fondamentale, quella che permette un accesso pressoché immediato, una volta diplomati, nelle imprese".

Una riforma partita male

Il calo di iscritti negli istituti professionali continua da anni, da quando la riforma del 2010 li ha resi tecnici di serie B, meno attrattivi proprio per la riduzione della dimensione operativa, che portava una parte di utenza a sceglierli. Il Decreto legislativo 61/2017 ha tentato una sostanziale inversione di rotta, con la revisione dei percorsi, la ridefinizione degli indirizzi, l'aggregazione delle discipline negli assi culturali e il potenziamento delle attività didattiche laboratoriali. L'obiettivo è di offrire una formazione che prepari a "arti, mestieri e profes-

ni strategici per l'economia del Paese per un saper fare di qualità comunemente denominato **Made in Italy**, nonché di garantire che le competenze acquisite nei percorsi di istruzione professionale consentano una facile transizione nel mondo del lavoro e delle professioni" (D.lvo 61/2017). C'è inoltre la possibilità di prosecuzione del percorso scolastico con un ITS o all'Università.

I nuovi professionali, ridisegnati nel 2017, sono pensati come "Scuole territoriali dell'innovazione", con una "funzione di cerniera" tra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro. Ma la nuova riforma non ha fatto in tempo a ingranare, perché l'emergenza Covid ha messo in crisi il punto chiave, la formazione nei laboratori, che ha lo scopo di far acquisire concretamente agli studenti le competenze tecnico-professionali, irrinunciabili per le filiere di produzione che ricercano specifici profili.

Ogni Istituto ha cercato di arginare la situazione, ingegnandosi a ottimizzare gli spazi e limitando al massimo

la didattica a distanza. I dirigenti scolastici hanno dovuto mettere in campo tutte le loro capacità organizzative e gestionali per conciliare formazione e sicurezza. Tuttavia, il problema degli spazi e dei laboratori resta la priorità.

Servono docenti tecnico-pratici preparati e competenti, non “burocrati”

Doriano Zordan, Segretario provinciale Snals di Vi-

cenza, afferma: “In ballo c’è il futuro dei giovani, ma anche del tessuto imprenditoriale locale. Gli insegnamenti tecnico-professionali, già in sofferenza per mancanza di macchine e attrezzature al passo dei tempi, hanno bisogno di docenti aggiornati sulle nuove tecnologie, e non di burocrati lontani anni luce dal mondo aziendale e produttivo. Dopo un ventennio di mancati investimenti e aggiornamenti, e dopo i

recenti pensionamenti, oggi rimane ben poco di un corpo docente che in passato ha preparato tutte quelle figure professionali che hanno fatto grande il tessuto economico del Veneto. In molti casi quei docenti di laboratorio avevano alle spalle una lunga esperienza in azienda. Oggi, invece, il docente è diventato un burocrate, tutto preso fra riunioni, UDA e PFI”.

Anna Maria Bellesia



Cessazioni dal servizio dal 1° settembre 2021

Scadenza domanda 7 dicembre 2020

■ *Salvatore Di Battista* ■

Il MI ha emanato il **Decreto n. 159 del 12/11/2020** nel quale viene fissata al **7 dicembre 2020** la data per presentare (ed eventualmente revocare) le domande di cessazione dal servizio con decorrenza 1.9.2021, da parte del personale scolastico, e la circolare applicativa prot. 36103 del 13-11-2020, condivisa con l'Inps, dove vengono fornite le indicazioni operative per l'attuazione del D.M. 12.11.2020 n. 159.

La circolare, di cui riportiamo di seguito le indicazioni principali, ricalca, in linea di massima, le disposizioni dello scorso anno.

E' fissato al 7 dicembre 2020, ovvero **al 28 febbraio 2021 limitatamente ai dirigenti scolastici**, il termine finale per la presentazione o eventuale ritiro, da parte del personale a tempo indeterminato docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola, delle domande di cessazione per raggiungimento del massimo requisito di servizio, dimissioni volontarie, di trattenimento in servizio per il raggiungimento del minimo contributivo, con effetti dal 1° settembre 2021.

La presentazione delle domande è consentita

entro le ore 23.59 del 7 dicembre 2020 e dovrà avvenire:

- esclusivamente mediante l'utilizzo della procedura web **POLIS "istanze on line"**, disponibile sul sito internet del Ministero (accesso previa registrazione);
- per il personale delle province di Trento, Bolzano ed Aosta in formato cartaceo direttamente alla sede scolastica di servizio/titolarità, che provvederà ad inoltrarle ai competenti Uffici territoriali;
- per il personale all'estero sia via web (utilizzando Polis) che in forma cartacea.

Doppia Domanda Cessazione per quota 100

Anche quest'anno è possibile presentare due domande:

- la prima per chiedere le cessazioni mediante le tipologie ordinarie;
- la seconda, che sarà considerata in subordine alla prima, per chiedere la cessazione con i requisiti previsti per quota 100, vincolata all'assenza di redditi incumulabili.

Pensionandi e pensionati

La presentazione delle due domande è utile per chi, non ricevendo, per qualsiasi motivo, da parte dell'Inps, la certificazione del raggiungimento dei requisiti richiesti per la pensione anticipata (legge Fornero), intenda comunque cessare dal servizio dall'1.09.2021.

Pensione / Part-Time

Entro la stessa data, coloro che hanno raggiunto i requisiti di servizio per la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi per le donne / 42 anni e 10 mesi per gli uomini) e non hanno compiuto il 65° anno di età possono presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con contestuale riconoscimento del trattamento di pensione, ai sensi del decreto del Ministero per la Funzione Pubblica 29/7/1997, n. 31.

Non possono esercitare questa richiesta Dirigenti Scolastici e DSGA.

Proroga Servizio

Coloro che, maturando i 67 anni di età entro il 31.08.2021, quindi collocati d'ufficio in pensione per raggiunti limiti di età, intendano chiedere il trattenimento in servizio per raggiungere il minimo contributivo di 20 anni, possono presentare la domanda in forma cartacea indirizzandola al Dirigente Scolastico entro il 7 dicembre.

Cessazioni d'ufficio

Per le cessazioni d'ufficio non si deve utiliz-

zare “istanze on line” in quanto tale funzione serve solo per le richieste di pensionamento a domanda.

Richiesta pagamento pensione

La domanda di pensione diretta all'Ente di previdenza (INPS) per il pagamento della pensione deve essere presentata:

- on-line, accedendo al sito INPS, previa registrazione;
- tramite Contact Center Integrato n. tel. 803164;
- telematicamente, usufruendo **dell'assistenza gratuita di un Patronato**.

Si ricorda che, essendo quota 100 vincolata all'assenza di redditi incumulabili, a corredo della domanda gli interessati dovranno presentare il **modulo AP140** per la dichiarazione reddituale che si verrà a creare alla data di decorrenza della pensione.

Accertamento diritto a pensione

L'accertamento del diritto al trattamento pensionistico e la sua certificazione sono affidati direttamente alle competenti sedi dell'Inps sulla base dei dati presenti sul conto individuale assicurativo di ciascun lavoratore e della tipologia di pensione richiesta nella domanda di cessazione.

L'INPS provvederà ad inviare un periodico riscontro al MI, per la successiva comunicazione agli interessati, che avverrà entro il termine ultimo del 24 maggio 2021.

APE sociale, pensione anticipata per lavoratori precoci

Coloro che intendono usufruire di tale tipologia di pensionamento, la cui richiesta, ricordiamo, non è riportata su istanze on-line, potranno, una volta ottenuto il riconoscimento dall'Inps, presentare domanda con modalità cartacea entro il 31.08.2021.

Si ricorda che per tale tipologia non trova applicazione l'art. 59, comma 9, della Legge 449/97 (maturazione dei requisiti entro il 31.12).

In tale tipologia di pensione rientrano, per il personale scolastico, le docenti della scuola dell'Infanzia, in quanto considerato "lavoro gravoso".

Tabella riepilogativa MI requisiti pensionistici per i lavoratori nel sistema "misto" di calcolo

PENSIONE DI VECCHIAIA

Art. 24, commi 6 e 7 della Legge n.214/2011

Requisiti anagrafici		Requisiti contributivi
D'ufficio	67 anni al 31 agosto 2021	Anzianità contributiva minima di 20 anni
A domanda	67 anni al 31 dicembre 2021	

PENSIONE DI VECCHIAIA

Art. 1, commi da 147 a 153 della legge 27 dicembre 2017, n. 205*

(esclusione dall'adeguamento alla speranza di vita nei confronti dei lavoratori dipendenti che svolgono le attività gravose e addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti a condizione che siano in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni)

Requisiti anagrafici		Requisiti contributivi
D'ufficio	66 anni e 7 mesi al 31 agosto 2021	Anzianità contributiva minima di 30 anni al 31 agosto 2021
A domanda	66 anni e 7 mesi al 31 dicembre 2021	

DOSSIER PENSIONI

Pensionandi e pensionati

**per tale fattispecie non trovano applicazione le disposizioni in materia di cumulo di cui alla legge 24 dicembre 2012, n. 228 e successive modificazioni.*

PENSIONE ANTICIPATA

Art. 15 Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26

Requisiti da maturare entro il 31 dicembre 2021	Requisiti contributivi donne	Requisiti contributivi uomini
	Anzianità contributiva minima di 41 anni e 10 mesi	Anzianità contributiva minima 42 anni e 10 mesi

OPZIONE DONNA

Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 articolo 1, comma 476 Legge 27 dicembre 2019, n. 160

Requisiti contributivi		Requisiti anagrafici
Maturati al 31 dicembre 2019	Anzianità contributiva di 35 anni maturata al 31 dicembre 2019	58 maturati al 31 dicembre 2019

QUOTA 100

Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26

Requisiti da maturare entro il 31 dicembre 2021	Requisiti contributivi	Requisiti anagrafici
	Anzianità contributiva minima di 38 anni	62 anni

Incontro Governo/Sindacati al Ministero del Lavoro

Previdenza complementare

La Confisal ha proposto correttivi da inserire nella prossima legge di bilancio.

Nella giornata del 15 ottobre scorso, al Ministero del Lavoro, si è tenuto tra Governo e Organizzazioni sindacali l'incontro tematico sulla Previdenza complementare. Per la Confisal era presente **Vincenzo Di Biasi**.

La Confisal esprime un giudizio parzialmente positivo relativamente ai correttivi proposti da inserire nella prossima legge di bilancio; nel merito:

- ritiene doverosa ma non esaustiva **la proroga dell'opzione donna per l'anno 2021**, sarebbe difatti opportuno predisporre una revisione della misura che punti a renderla strutturale;
- considera positiva altresì la scelta di **prorogare l'APE sociale per il 2021** e consentire la fruibilità a tutti i disoccupati indipendentemente dalla ricezione o meno della disoccupazione, affinché si elimini l'assurdo paletto che presuppone l'accesso alla misura solo dopo tre mesi di assenza di ammortizzatori sociali;
- considera positivo l'intervento sul

part - time ciclico verticale, con questo evitando i contenziosi per farsi riconoscere uguali garanzie del part-time orizzontale;

- considera positivo **l'abbassamento della soglia da 1.000 a 500 dipendenti** per i Contratti di espansione;
- ribadisce contrarietà in merito alla previdenza complementare e la riapertura di una finestra di sei mesi del meccanismo del silenzio/assenso qualora tale misura dovesse interessare i settori pubblici con un sostanziale obbligo di adesione;
- condivide la necessità di intavolare una seria riflessione sulla possibilità di **estendere l'APE sociale alle persone fragili**, con necessaria e certa interpretazione dello status di fragilità, affinché interpretazioni promiscue non intasino ulteriormente i già provati centri medici legali dell'Istituto.

La Confisal ha inoltre avanzato alcune proposte da inserire nella prossima legge di bilancio, tra queste:

- a) la neutralizzazione degli effetti sulla rivalutazione del montante contributivo e delle retribuzioni contributive quando il PIL e l'inflazione risultano



negativi;

- b) la possibilità di unificare in modo semplificato e non oneroso tutti gli spezzoni contributivi presenti nelle varie casse dell'Istituto, affinché si possa procedere verso il cumulo gratuito dei contributi versati in più casse.

Nello specifico la Confsal ha chiesto:

- l'unificazione dei periodi contributivi in più Fondi senza alcun onere per gli assicurati (ex: abrogazione norme su onerosità ricongiunzione);
- periodi unificati utili ai fini del diritto e della misura della pensione, ai fini di quest'ultima con il sistema di calcolo maturato in ragione dell'anzianità contributiva complessiva e vigente nel Fondo presso cui sono stati unificati i periodi contributivi.

Inoltre, fermo restando la richiesta della gratuità della ricongiunzione, con l'unificazione dei periodi contributivi, se i periodi da ricongiungere sono con iscrizione a Fondi gestiti da l'INPS, per la determinazione degli oneri per qualsiasi tipologia di periodo da riscattare:

- Determinazione oneri: estensione generalizzata delle previsioni di cui all'art. 20, comma 6, del DL 28/1/2019 n. 4, "riscatto agevolato", per qualsiasi tipologia di riscatto e indipendentemente dalla collocazione tempora-

le del periodo chiesto, senza alcun obbligo di passaggio al sistema contributivo qualora i periodi da riscattare si collochino prima del 1/1/1996 superando quindi il concetto di calcolo con la "riserva matematica" e/o con "l'aliquota di computo" (33%);

- Rateizzazione oneri: possibilità, a richiesta dell'assicurato, di rateizzare in dieci (10) anni l'onere del riscatto senza interessi;
- per qualsiasi tipologia di periodi da riscattare;
- rateizzazione possibile anche dopo l'accesso alla pensione con trattenuta dell'onere sulla rata della pensione (operando l'INPS su tali oneri deducibili come sostituto di imposta).

Risulta inoltre necessario, ragionare su una pensione minima di garanzia non solo riferita ai giovani, che iniziando tardi a lavorare ed avendo buchi contributivi rischieranno effettivamente pensioni basse, ma anche pensata per una platea molto più ampia di beneficiari.

Restano, comunque in sospeso molte questioni che saranno oggetto di proposte e di discussione nei prossimi tavoli di confronto.

Angelo Raffaele Margiotta
Segretario Generale Confsal



CESI Youth Board

Promuovere l'occupazione giovanile al tempo del Covid-19

■ Sara Rinaudo ■

Il 24 settembre si è **riunito online** il Consiglio dei Giovani della CESI. I temi principali della discussione sono stati l'occupazione giovanile e la pandemia, l'accesso ai sistemi di protezione sociale, il Green Deal dell'UE e il prossimo Congresso CESI (dicembre 2020).

Le generazioni più giovani si stanno preparando alla seconda stangata. Dopo i livelli allarmanti di disoccupazione giovanile provocati dalla crisi finanziaria del 2008, questi livelli sono di nuovo alle stelle, soprattutto nell'Europa meridionale, a causa della crisi sanitaria ed economica del COVID-19. Il consiglio di amministrazione della gioventù della CESI ha accolto con favore il rafforzamento tempestivo della Garanzia per i giovani, che è stato oggetto della conferenza online co-organizzata con StartNet e il Forum europeo della gioventù nel luglio 2020. Tuttavia, questi numeri continueranno ad aumentare se non si fa di più.

“È ora di pensare alle persone dietro le

cifre: gli amici che hanno già perso il lavoro, quelli che potrebbero non essere in grado di pagare l'università, quelli sfregiati dalla paura dell'incertezza. È sui volti dietro ai numeri che dobbiamo pensare quando si adottano nuove politiche”, ha commentato *Matthäus Fandrejewski*, Rappresentante della Gioventù della CESI.

Valentina Viviani, Vicepresidente Giovani CESI, ha proseguito: “Non basta avere un'offerta di lavoro, bisogna garantire standard di qualità e combattere il lavoro precario, che colpisce maggiormente le giovani generazioni, oltre a garantire il loro accesso ai sistemi di protezione sociale”.

L'8 ottobre, il Parlamento europeo vota le proposte di risoluzione sul rafforzamento della Garanzia per i giovani. CESI Youth invita i nostri leader ad adottare standard di qualità per l'occupazione giovanile. “I giovani sono in prima linea, sopportando il peso maggiore della crisi della pandemia. Ci meritiamo di meglio. Dobbiamo garantire la



transizione dei giovani al lavoro e colmare il divario specialmente per i giovani più svantaggiati. Investire nella digitalizzazione e nell'istruzione di una nuova forza lavoro giovane e qualificata è fondamentale” è il messaggio di **Sara Rinaudo** componente Confasal all'interno del Consiglio CESI Youth.

Nei prossimi mesi CESI Youth continuerà a concentrare il proprio lavoro sull'occupazione giovanile e sulla qualità delle oppor-

tunità, sull'accesso ai sistemi di protezione sociale da parte delle giovani generazioni e sul Green Deal dell'UE. Inoltre, CESI Giovani sta preparando le mozioni per il prossimo Congresso CESI, il cui tema centrale sarà **“30 anni di impegno. Adesso più che mai.”**

“Abbiamo tempi difficili davanti, ma ci impegniamo a continuare a proteggere i giovani lavoratori”, ha concluso *Mätthaus Fandrejewski*.

