



FLC CGIL
Reggio Calabria

*federazione lavoratori
della conoscenza*

"Piano Estate" risposta positiva solo nella cornice di una riqualificazione complessiva del sistema scolastico

Comunicato stampa della Federazione Lavoratori della Conoscenza.

28/04/2021

Roma, 28 aprile - La progettazione delle attività estive, che condividiamo nelle sue finalità, in questo anno straordinario, può rappresentare una prima occasione per restituire centralità alla scuola. Dovrebbe però avere uno sguardo di prospettiva che vada oltre i mesi estivi e oltre l'emergenza, per una complessiva riqualificazione del sistema scolastico e per avviare una stagione di investimenti, a partire dal PNRR.

Ci auguriamo perciò che il Ministro, nelle prossime ore, dia seguito agli impegni assunti rilanciando il dialogo con le Organizzazioni Sindacali per la definizione di un vero e proprio "Patto per la scuola".

Le criticità della nota sul "Piano estate", a partire dai temi che non affronta, non ci impediscono di cogliere come, dopo un anno scolastico tormentato da sospensioni e riaperture, da difficoltà di gestione, l'opportunità della "scuola estiva" rappresenti una risposta positiva e inedita all'esperienza di questa lunga fase di pandemia, che ha troppo spesso compresso l'esercizio dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza. Un'occasione, che attraverso un nuovo protagonismo delle scuole, può ricostruire tessuti di socialità e solidarietà tra pari e recuperare il senso delle relazioni educative, non solo degli apprendimenti.

Tuttavia il "Piano Estate", presenta ad oggi alcuni limiti oggettivi per la sua realizzazione concreta. Infatti è tutto contenuto per ora in una nota ministeriale, uscita senza quell'approfondito e necessario confronto con il mondo della scuola, coi suoi protagonisti e i suoi rappresentanti, in

assenza di protocolli di sicurezza, di indicazioni sulle modalità di reclutamento e di garanzie contrattuali per le lavoratrici e i lavoratori.

Gli oltre 500 milioni messi a disposizione non sono pochi, per questo si deve procedere con rigore e concretezza: oltre alle finalità occorre guardare alla fattibilità e alla realizzazione materiale dei progetti, intrecciandoli con la complessità delle attività già programmate dalle scuole e prevedendo risorse e tempi adeguati per la progettazione e per poter intraprendere percorsi corretti da un punto di vista partecipativo e tecnico.

È necessario che le prerogative in materia di progettazione del Piano siano affidate alle scuole e agli insegnanti volontariamente disponibili, per "invadere" il territorio. L'esperienza estiva potrà diventare così un ponte tra la scuola, in quanto istituzione cui compete prioritariamente la formazione delle nuove generazioni, e il territorio come comunità di adulti che si assume le proprie responsabilità. Occorre per questo evitare che diventi il supermarket delle occasioni o la caccia ad appalti, trascurando risorse professionali competenti che già operano nelle scuole.

Ci aspettiamo già nei prossimi giorni l'apertura di un confronto sulle azioni da intraprendere, l'avvio urgente dei lavori per un "Patto per la Scuola" che faccia da cornice ai singoli provvedimenti e uno specifico decreto per affrontare le emergenze da noi rappresentate in diverse occasioni: dalla conferma dell'organico Covid, alla proroga al 31 agosto dell'organico "di fatto", fino all'ampliamento dell'organico ATA, indispensabile per l'attuazione dei progetti estivi.

Occorre entrare nel merito delle questioni organizzative e quindi sindacali e contrattuali che le scelte di questo tipo aprono rispetto alla organizzazione del lavoro e garantire la tutela del personale incaricato dello svolgimento delle attività, da individuare prioritariamente tra quello scolastico, anche a tempo determinato, attraverso l'applicazione del contratto nazionale e il pieno coinvolgimento della comunità educante, a partire dagli Organi Collegiali e dalle RSU, per definire, tra l'altro, le modalità di eventuali contributi di esterni e dare sostanza e contenuti alle iniziative.

Bisogna oggi e con urgenza, trovare le soluzioni ai problemi complessi che da tempo riguardano la nostra scuola: la sicurezza, gli organici e la stabilizzazione dei precari per settembre, altrimenti rischiamo che la scuola estiva sia un ponte verso un nuovo caos.

Organici scuola 2021/2022: docenti, il Ministero dell'Istruzione conferma i posti. A queste condizioni impossibile affrontare lo stato di emergenza. Sempre più urgente la riduzione del numero di alunni nelle classi. Chiesta la conferma dell'organico Covid.

28/04/2021

Il **28 aprile 2021** si è concluso il confronto, con modalità in remoto, fra il Ministero dell'Istruzione e le organizzazioni sindacali sulle dotazioni organiche dei docenti per l'anno scolastico 2021/2022. [Il precedente incontro](#).

È confermato, per ragioni legate alla crisi pandemica, l'organico di diritto del 2020/2021 nonostante la flessione registrata nelle iscrizioni complessive degli alunni, ma con i necessari adeguamenti legati a disposizioni di legge così riassumibili:

- **un incremento di 5.000 posti di sostegno** per tutti gli ordini di scuola (art.1 co.960 L. 178/2020)
- **un incremento di 1.000 posti di organico di potenziamento della scuola dell'infanzia** (art.1 co.968 L.178/2020)
- **una riduzione di 650 posti per gli istituti professionali** (486 docenti ITP e 164 docenti laureati, secondo quanto previsto dal DLgs 61/2017)

La dotazione organica complessiva dei posti di sostegno diventa di **106.179 posti** (di cui 6.446 di potenziamento), mentre il contingente del potenziamento di posto-comune sale a 50.202 posti

La ripartizione alle Regioni è stata definita dal Decreto interministeriale: sui criteri di distribuzione alle province e ai diversi gradi di scuola sono in corso le riunioni di confronto con i sindacati. A livello di UST, pur nel limite delle risorse assegnate, è possibile intervenire con margini di compensazione tenuto conto di particolari condizioni di criticità.

Forniremo a breve dati ed elaborazioni, quando sarà pubblicata la nota ministeriale con le relative tabelle.

La nostra posizione

Riteniamo, come nel caso degli organici degli ATA, che il Ministero non stia dando seguito agli impegni presi nelle scorse settimane, in particolar modo su quegli aspetti che rappresenterebbero una importante misura di contrasto al rischio pandemico nelle scuole: ci riferiamo alla riduzione degli alunni nelle classi e al conseguente e necessario incremento di personale.

La timida apertura ad una flessibilità organizzativa, ottenuta tra l'altro dopo innumerevoli pressioni fatte dal sindacato, si scontra con la rigidità con la quale viene gestito l'organico "senza oneri aggiuntivi": è una visione miope che richiederà alle scuole ed ai docenti ulteriori aggravii lavorativi, gli ennesimi dopo un anno già di per sé molto impegnativo, di cui il Ministero pare non tenerne conto.

Nessuna certezza nemmeno sull'organico aggiuntivo dei posti-covid, che si è rivelato fondamentale per garantire l'offerta formativa nella più sicura condizione possibile: una lacuna che accentua la divergenza tra le dichiarazioni di buona volontà e la ricerca di soluzioni concrete e rispondenti ai bisogni

Organici scuola 2021/2022: personale ATA, nessun cambio di passo del Ministero. La FLC CGIL in totale disaccordo con la politica riduttiva del Ministero sulle dotazioni organiche ATA: **necessario un intervento politico, anche per la stabilizzazione dell'organico COVID.**

28/04/2021

Il 28 **aprile 2021**, alle ore 15.30, è **proseguito l'incontro** in videoconferenza, tra il Ministero e le Organizzazioni sindacali sugli **organici del personale ATA, per l'anno scolastico 2021/2022**. [Il precedente incontro](#).

L'Amministrazione ha ribadito le posizioni restrittive già espresse nel precedente confronto, e non abbiamo registrato passi in avanti durante l'incontro.

A seguito della situazione ci saremmo aspettati un segnale tangibile, dal momento che, **l'incremento delle dotazioni organiche, è fondamentale alla ripresa della funzionalità in sicurezza delle scuole**. Tanto più se il Ministero vuole dare seguito al **Piano Scuola Estate**, non condiviso con i sindacati, per il quale sono stati trovati circa 520 milioni di euro, il cui uso si poteva decidere in modo più partecipato.

Nella bozza di decreto, **il Ministero sostanzialmente conferma le dotazioni organiche dello scorso anno**, prevedendo un leggero aumento legato alla stabilizzazione del personale ex LSU ed ai 1.000 assistenti tecnici in organico di fatto.

L'organico risulta quindi di 204.574 posti, di cui 46.902 assistenti amministrativi e 131.143 posti di collaboratori scolastico. Per questi il Ministero, non prevede, come da noi richiesto, l'aumento di 2.288 posti per completare i contratti da part-time a tempo pieno, optando per le compensazioni di posti tra province/regioni, che mettono in discussione il servizio, la continuità occupazionale dei precari, le immissioni in ruolo e la mobilità del personale di ruolo.

La FLC CGIL ha rinnovato il proprio totale dissenso per come è stata gestita tutta la partita degli organici ATA: non possiamo assolutamente accettare l'ipotesi ministeriale di mero mantenimento delle dotazioni dello scorso anno e il principio delle compensazioni.

Per questo abbiamo denunciato ancora una volta le discrasie tra il confronto di oggi e gli impegni politici assunti sul rafforzamento delle dotazioni organiche aggiuntive. Le scuole hanno lamentato quest'anno, più di altri anni, le enormi difficoltà organizzative dettate dalla straordinarietà del contesto emergenziale, che sembrano essere totalmente e magicamente svanite nella bozza presentata dal MI.

Senza contare, inoltre, che **il Piano Scuola Estate comporterà un aggravio di lavoro ausiliario ed amministrativo-contabile**, che richiederebbe la conferma dei contratti temporanei in essere per l'estate e il potenziamento per la cosiddetta terza fase che avverrà a settembre 2021.

Il perdurare della situazione pandemica impone, già con questo decreto, **la conferma dell'organico COVID per l'anno prossimo** e la sua trasformazione in posti al 30 giugno.

Continueremo con il nostro impegno affinché si giunga ad un Patto per la Scuola che preveda il rafforzamento degli organici ATA. Procederemo a commentare il testo appena sarà trasmesso nella forma definitiva.

Emergenza Coronavirus COVID-19: notizie e provvedimenti

Riepilogo delle misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 con una particolare attenzione ai settori scuola, università, ricerca, AFAM e formazione professionale.

28/04/2021

L'emergenza Coronavirus che ha investito il nostro Paese vede i **sindacati** in prima linea nell'affrontare la situazione e **cercare di tutelare il lavoro**: cassa integrazione, lavoro agile, integrazione salariale, sono alcune delle misure messe in campo per evitare il blocco economico del Paese.

Flessibilità e lavoro agile sono stati resi possibili anche negli **uffici pubblici**, grazie alle direttive del Ministero della pubblica amministrazione, per affrontare l'emergenza con dispositivi sulla sicurezza e le assunzioni. Diversi anche gli interventi rivolti ai **settori della conoscenza**.

[Ultimi aggiornamenti-covid-19](#)

4 MAGGIO 2021 | ORE 10.00

Clicca qui
per collegarti

ANCHE
DIRETTA SOCIAL
SU FACEBOOK
SUI CANALI
CGIL CISL UIL



CAMBIARE LE PENSIONI ADESSO

**CGIL, CISL e UIL chiedono al Governo di aprire
al più presto un tavolo di confronto per:**

- ➡ superare l'impianto della Legge Fornero, a partire dal 2022
- ➡ introdurre una flessibilità in uscita a partire dai 62anni di età o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età
- ➡ riconoscere la diversa gravosità dei lavori, il lavoro di cura e delle donne
- ➡ offrire una prospettiva previdenziale anche ai più giovani e a chi fa lavori poveri o discontinui attraverso l'introduzione di una pensione di garanzia
- ➡ tutelare il potere d'acquisto dei pensionati ed estendere la 14a mensilità
- ➡ rilanciare la previdenza complementare attraverso un semestre di silenzio assenso

Su questi temi milioni di lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati hanno bisogno di risposte concrete

Intervengono i Segretari Generali di CGIL, CISL e UIL

Maurizio Landini • Luigi Sbarra • PierPaolo Bombardieri

**Sono previste testimonianze di lavoratrici e lavoratori,
pensionate e pensionati**





Proposte sindacali per una riforma previdenziale

Le pensioni sono uno dei temi prioritari da affrontare in questa fase. Dopo i primi positivi interventi di modifica alla legge Monti-Fornero introdotti in questi anni grazie all'iniziativa sindacale, occorre continuare a cambiare il sistema previdenziale al fine di eliminarne gli aspetti iniqui, fra i più restrittivi d'Europa, e determinare risultati concreti in linea con le richieste indicate da tempo nella piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil che rimane il riferimento per una riforma organica del sistema previdenziale del nostro Paese.

Non condividiamo che nel Def e nel Pnrr le pensioni continuino ad essere considerate solo come un fattore di spesa, senza tenere conto del profilo di sostenibilità sociale dell'attuale modello.

Considerando anche l'imminente conclusione della sperimentazione di "quota 100", prevista al 31 dicembre 2021, che sta determinando un risparmio importante di risorse per via del numero di pensioni liquidate, decisamente inferiore alle previsioni, riteniamo necessario riavviare al più presto un tavolo di confronto con il Governo per affrontare i diversi punti contenuti nella Piattaforma sindacale.

Il confronto dovrà essere anche l'occasione per valutare le ricadute della crisi pandemica in corso sul versante previdenziale, ad iniziare dai problemi occupazionali e sanitari legati all'età avanzata, e dalla dinamica della spesa previdenziale. Queste ragioni rendono ancora più urgente il confronto e l'assunzione di provvedimenti conseguenti.

Flessibilità in uscita

E' necessario estendere la flessibilità nell'accesso alla pensione, permettendo alle lavoratrici e ai lavoratori di poter scegliere quando andare in pensione, senza penalizzazioni per chi ha contribuito prima del 1996, a partire dai 62 anni di età o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età. Questa proposta è ancor più sostenibile considerando che siamo ad un passaggio di fase decisivo per il sistema previdenziale in quanto le future pensioni saranno liquidate prevalentemente o esclusivamente con il calcolo contributivo. Contestualmente vanno sensibilmente ridotti i vincoli che nel sistema contributivo condizionano il diritto alla pensione al raggiungimento di determinati importi minimi del trattamento (1,5 e 2,8 volte l'assegno sociale), penalizzando in questo modo i redditi più bassi.

Occorre, inoltre, modificare l'attuale meccanismo automatico di adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, doppiamente penalizzante perché agisce sia sui requisiti anagrafici e contributivi di accesso alla pensione sia sul calcolo dei coefficienti di trasformazione.

Bisogna anche scongiurare il rischio che lunghi periodi di congiuntura economica negativa, come accaduto negli ultimi anni, determinino effetti sfavorevoli sulle prestazioni pensionistiche.

Contratti di espansione e Isopensione

Anche in considerazione della crisi pandemica che sta sconvolgendo l'economia e mette a rischio migliaia di imprese e milioni posti di lavoro, sono necessari strumenti efficaci per favorire il passaggio dal lavoro alla pensione che potranno risultare utili anche per governare la difficile fase che si aprirà con lo sblocco dei licenziamenti e per favorire il ricambio generazionale. Si ritiene necessario, pertanto, rendere più accessibili ed efficaci gli strumenti già esistenti come il contratto di espansione e l'isopensione che prevedono l'uscita anticipata dal lavoro rispettivamente di 5 e 7 anni dalla maturazione della pensione, andando oltre i pur importanti interventi migliorativi previsti dall'ultima legge di bilancio, dal momento che permane l'esclusione della maggior parte del mondo del lavoro dalla possibilità di un loro utilizzo.

Sostegno alle categorie più deboli (disoccupati, invalidi , caregiver, lavori gravosi e usuranti)

Vanno garantite strutturalmente condizioni più favorevoli per l'accesso alla pensione delle categorie più deboli, ad iniziare da quelle che rientrano nell'Ape sociale (disoccupati, invalidi, coloro che assistono un familiare con disabilità e chi ha svolto lavori gravosi o usuranti). In questo contesto è necessario tutelare la figura dei "lavoratori fragili" che nell'emergenza sanitaria sono più esposti ai rischi del contagio e occorre ampliare la categoria dei disoccupati, ad iniziare da quelli di lunga durata fra cui gli esodati. La platea dei lavori gravosi ed usuranti andrà sensibilmente ampliata sulla base di dati oggettivi che attestino il diverso rapporto tra attività lavorativa svolta e speranza di vita. Per questa ragione è necessario riattivare la Commissione incaricata del lavoro di studio e di analisi sulle diverse gravosità dei lavori. E' necessario inoltre tener conto anche di coloro che svolgono attività lavorative con esposizione a materiale nocivo e a coloro che hanno avuto il riconoscimento di una malattia professionale Inail e più in generale di coloro che sono affetti di malattie che determinano un'attesa di vita più bassa.

Infine, le pensioni di inabilità con quote nel sistema contributivo vanno valorizzate attraverso un coefficiente di trasformazione che tenga conto dell'impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa e un'attesa di vita sicuramente più bassa rispetto alla media.

Il lavoro di cura e delle donne

Gli interventi normativi di questi ultimi anni hanno equiparato i requisiti per la pensione di vecchiaia fra uomini e donne, quando invece rimangono ancora profonde le differenze fra i due generi nel mercato del lavoro, nei percorsi professionali e nella distribuzione del lavoro di cura in ambito familiare. Le stesse misure adottate per rendere più flessibile l'accesso alla pensione, come l'Ape sociale e Quota 100, hanno visto poche donne beneficiarne, a causa dell'elevato requisito contributivo richiesto. E' quindi necessario prevedere soglie contributive d'accesso alla pensione compatibili con le condizioni delle donne e la proroga di "Opzione donna".

Il lavoro di cura non retribuito, svolto in prevalenza dalle donne, è una voce fondamentale del welfare del nostro Paese ed è necessario tenerne conto a livello previdenziale con misure adeguate, come il riconoscimento di dodici mesi di anticipo per ogni figlio (o a scelta della lavoratrice una maggiorazione del coefficiente di trasformazione) e la valorizzazione ai fini pensionistici del lavoro di cura di persone disabili o non-autosufficienti in ambito familiare.

La tutela dei giovani, del lavoro povero e del lavoro discontinuo: la pensione contributiva di garanzia

Senza lavoro dignitoso non c'è pensione dignitosa e la priorità deve essere un lavoro stabile e di qualità. Ma visto il diffondersi dei lavori discontinui, part-time o poveri, fenomeni che coinvolgono in particolare i più giovani e le donne, è necessario intervenire anche sul fronte previdenziale, per evitare un'emergenza sociale devastante, considerando anche che chi rientra nel sistema contributivo non può contare neanche sull'integrazione al minimo della pensione. CGIL-CISL-UIL richiedono, pertanto, la creazione di una pensione contributiva di garanzia, collegata ed eventualmente graduata rispetto al numero di anni di lavoro e di contributi versati, che consideri e valorizzi previdenzialmente anche i periodi di disoccupazione, di formazione e di basse retribuzioni, per assicurare a tutti un assegno pensionistico dignitoso, anche attraverso il ricorso alla fiscalità generale.

La previdenza complementare

Bisogna rilanciare le adesioni alla previdenza complementare negoziale, da anni sostanzialmente stagnanti, rendendola effettivamente accessibile anche a chi lavora nelle piccole imprese e ai giovani

In questa direzione proponiamo in particolare un nuovo periodo di silenzio-assenso e una adeguata campagna informativa e istituzionale, così come meccanismi che consentano alla persona di poter esercitare liberamente la scelta di adesione. Inoltre è necessario promuovere i fondi pensione negoziali anche nei settori ancora esclusi come il comparto sicurezza. Chiediamo di riportare la tassazione degli investimenti dei fondi pensione alle precedenti aliquote più favorevoli e promuovere le condizioni perché i fondi investano maggiormente nell'economia reale del Paese, prediligendo il sostegno alle infrastrutture, anche sociali.

La tutela dei redditi da pensione

Va garantita la tutela dei redditi da pensione, particolarmente colpiti in questi anni, attraverso il rafforzamento e l'ampliamento della "quattordicesima", una minore tassazione fiscale, che sui pensionati italiani pesa il doppio rispetto alla media europea, e il ripristino della piena rivalutazione delle pensioni.

Tfr e Tfs e prescrizione della contribuzioni per i pubblici dipendenti

Vanno parificate le condizioni di accesso al Tfr e Tfs tra settore pubblico e settore privato. Inoltre, è necessario intervenire sulla prescrizione contributiva dei lavoratori della pubblica amministrazione che devono essere messi in condizione di verificare la propria situazione previdenziale, ancora oggi incompleta e non corrispondente alla effettiva carriera lavorativa. Solo così si possono tutelare i lavoratori dal rischio di perdere periodi di contribuzione con gravi danni sulla futura pensione.

Esattoriali

Va individuata una soluzione per il Fondo esattoriale Inps, dando attuazione al decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 55 del 8 maggio 2018, con il quale veniva stabilito che le risorse del Fondo di Previdenza dovessero essere utilizzate per dar luogo a una pensione aggiuntiva calcolata con il sistema contributivo.

Separazione spesa previdenziale/spesa assistenziale

Nella determinazione della spesa pensionistica, così come oggi viene statisticamente rilevata, incidono molte voci che non hanno natura previdenziale e non hanno corrispondenza nelle rilevazioni degli altri Paesi europei. Dati che non considerano, inoltre, il differenziale fiscale, più alto per i pensionati del nostro Paese, che per lo Stato non rappresenta una spesa ma solo una partita di giro. Tutto ciò porta ad una rappresentazione fuorviante della situazione, da più parti riconosciuta. E' necessario, pertanto accelerare i lavori della Commissione preposta all'analisi della spesa previdenziale e assistenziale soprattutto per poter giungere ad una corretta rappresentazione della effettiva spesa pensionistica italiana.

Interventi nel sistema contributivo

E' necessario prevedere nel sistema contributivo una incidenza effettiva delle maggiorazioni anche nella misura delle prestazioni pensionistiche, attraverso una valorizzazione del montante contributivo o del coefficiente di trasformazione. Inoltre, sarebbe importante considerare la specificità del lavoro part-time, attraverso la corretta imputazione della retribuzione da assumere nel calcolo di alcuni istituti, come il riscatto e i versamenti volontari.

28 Aprile 2021

Per comunicare con noi

**Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil
Reggio Calabria**



FLC CGIL
Reggio Calabria
federazione lavoratori
della CONOSCENZA

Via Santa Lucia al Parco 6/A - 89124

Tel. e fax 0965/324209

E-mail: reggiocalabria@flcgil.it

Posta certificata: reggiocalabria@pec.flcgil.it

Segretario generale provinciale: Michele Bruno

Sedi periferiche

Gioia Tauro Via Bellini, 48 - tel. +39 0966 52396

Palmi Piazza Libertà , 28 – tel. 383569815

Locri Via Duca della Vittoria, 12- tel. 0964 29643

Polistena Via G. Lombardi, 47- tel. 0966 932024