

2

VADEMECUM RSU

APPENDICE 2

AGGIORNAMENTO
SETTEMBRE 2023

PRESENTAZIONE

Come di consueto, anche quest'anno la CISL Scuola ha predisposto una nuova appendice al **Vademecum RSU** che contiene le principali disposizioni di natura contrattuale, amministrativa e/o legislativa intervenute fino al momento della pubblicazione.

L'obiettivo è quello di mettere a disposizione delle nostre RSU uno strumento snello ma completo che consenta di mantenere un costante aggiornamento sui diversi temi e che possa essere di supporto nell'attività di coloro che ricoprono il ruolo di rappresentanza nel proprio Istituto.

Il **Vademecum RSU**, con tutte le sue appendici e altro materiale di cui servirsi per lo svolgimento dell'attività sindacale, è disponibile nello spazio RSU del sito www.cislscuola.it



Spazio RSU

SOMMARIO

- CCNI SUL FMOF 2023/24.....P. 3
- EDUCAZIONE MOTORIA NELLA SCUOLA PRIMARIA P. 4
- ORIENTAMENTO: TUTOR E ORIENTATORE P. 6
- DIMENSIONAMENTO RETE SCOLASTICAP. 9
- ASSUNZIONI DA GPS – TITOLI ESTERO P.10
- LAVORO AGILE E LAVORATORI FRAGILI P.11
- CARD DOCENTI-RICOSTRUZIONE CARRIERA P.12
- MODIFICHE AI CONCORSI..... P.13
- IPOTESI DI CCNL 2019/21 P.15

CCNI SUL FMOF 2023/24

Nel mese di settembre, come di consueto, le scuole riceveranno dal ministero la comunicazione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa.

Per far ciò è necessario completare la Contrattazione Integrativa Nazionale sul Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FMOF). Quest'anno registriamo un ritardo nella trattativa poiché l'atto formale con cui il ministero quantifica il totale complessivo del FMOF è fermo agli organi di controllo che vogliono verificare se la firma dell'Ipotesi di CCNL sottoscritta all'ARAN il 14 luglio non abbia intaccato l'ammontare dei fondi disponibili. Ricordiamo che l'Ipotesi di CCNL firmata all'Aran ha utilizzato le risorse per la valorizzazione del personale che sono aggiuntive rispetto al cosiddetto FMOF storico.

Poiché il totale a disposizione del FMOF per l'anno scolastico 2023/2024, dunque, non ha subito modifiche a seguito della contrattazione all'ARAN, riteniamo che si possa a breve concludere la sottoscrizione del CCNI.

Al riguardo possiamo anticipare che il nuovo FMOF per l'anno scolastico 2023/24, come da tradizione, non si discosterà da quello degli ultimi anni scolastici, rimanendo fissato a 800,860 milioni di euro e che rispetterà gli stessi parametri di distribuzione.

Con una specifica scheda integrativa del Vademecum vi forniremo tutti i dettagli e il consueto foglio di calcolo.

RITARDO NEL PAGAMENTO DEL FMOF 2022/23

Le scuole non hanno ancora ricevuto i fondi per liquidare i compensi accessori derivanti dalla Contrattazione di Istituto sul FMOF dell'anno scolastico 2022/2023.

Anche questo ritardo è dovuto degli organi di controllo che hanno certificato l'Ipotesi di CCNI solo dopo aver avuto certezza che al tavolo ARAN le risorse a disposizione erano aggiuntive rispetto a quelle previste nel CCNI FMOF 22/23 la cui Ipotesi era stata firmata il 1° ottobre 2022.

Le OO.SS hanno dunque sottoscritto definitivamente il CCNI sul FMOF 22/23 solo in data 11 luglio. Questo ha comportato che, materialmente, il ministero abbia potuto avviare l'iter per erogare i soldi alle scuole solo dopo tale data.

Ci è stato assicurato che i fondi saranno disponibili entro la fine del mese di agosto.

EDUCAZIONE MOTORIA NELLE CLASSI QUARTE E QUINTE DELLA SCUOLA PRIMARIA

La legge 30 dicembre 2021, n. 234 all'art. 1, comma 239 ha introdotto *l'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria nell'ambito del conseguimento degli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per la scuola.*

Per l'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria, i docenti devono essere forniti del titolo di studio espressamente richiesto dalla legge (Laurea specialistica o magistrale in Scienze Motorie). Non è stato, invece, possibile considerare come titolo di accesso anche il Diploma ISEF, visto quanto dispone la Legge. La CISL Scuola intende sollecitare una modifica della norma per consentire ai docenti della primaria con diploma ISEF di poter accedere al nuovo insegnamento.

Per accedere all'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria, occorrerà partecipare a specifici **concorsi abilitanti**, il primo dei quali, previsto per **1.740 posti** a livello nazionale, è stato bandito il **4 agosto** scorso. Alle procedure potranno partecipare gli aspiranti in possesso di laurea magistrale conseguita nella classe LM-67/LM-68/LM-47 oppure in possesso di titoli di studio equiparati alle citate lauree magistrali, che abbiano conseguito i 24 crediti formativi universitari (CFU) richiesti, acquisiti in forma curricolare, aggiuntiva o extra curricolare nelle discipline antropo-psicopedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche.

Nelle more del concorso, i contratti a tempo determinato necessari per coprire i posti attivati e i numerosi spezzoni saranno, anche per l'anno scolastico 2023/24, stipulati con gli aspiranti collocati nelle Graduatorie Provinciali per Supplenze per le classi di concorso A-48 e A-49 e, in subordine, nelle graduatorie di istituto. In particolare, le supplenze fino al 31 agosto 2024 per i posti vacanti e fino al 30 giugno 2024 per gli spezzoni orario sono gestite dagli Ambiti territoriali attingendo dalle GPS delle classi di concorso A048 e A049. Per le supplenze da conferire mediante lo scorrimento delle graduatorie d'istituto, gli Istituti comprensivi utilizzeranno le graduatorie della classe di concorso A049, mentre le Direzioni Didattiche possono fare riferimento alle graduatorie delle scuole viciniori. *Inoltre, la circolare sulle supplenze n.43.440 del 19 luglio 2023 prevede che i dirigenti scolastici, nell'ambito dell'autonomia, all'atto della determinazione delle disponibilità valutino la possibilità di assegnare l'insegnamento di educazione motoria ai docenti di scuola primaria facenti parte dell'organico dell'autonomia, in possesso dei titoli di studio previsti dalla normativa di Legge, che abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso.*

L'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria da parte di personale specialista, previsto in prima applicazione solo per le classi V, a decorrere dall'anno scolastico 2023/2024 coinvolgerà anche le classi IV.

Il docente di educazione motoria nella scuola primaria è equiparato, quanto allo stato giuridico ed economico, ai docenti dello stesso grado di scuola **e non può essere impegnato negli altri insegnamenti della scuola primaria.**

L'insegnamento dell'educazione motoria nelle classi quarte e quinte della scuola primaria è così articolato:

- le classi che adottano il tempo pieno mantengono l'orario di 40 ore. In tal caso le ore di educazione motoria sono assicurate in compresenza, ferma restando la responsabilità di tutti i docenti coinvolti;
- nelle classi che non adottano il tempo pieno, l'insegnamento di educazione motoria *si aggiunge* all'orario ordinamentale di 24, 27 e fino a 30 ore previsto dal DPR n. 89/2009 ed è determinato in ragione di non più di due ore settimanali di insegnamento aggiuntive.

Le attività di insegnamento di Educazione motoria affidate al docente specialista rientrano nel curriculum obbligatorio; pertanto, la loro frequenza non è né opzionale, né facoltativa. Le ore di

educazione motoria sostituiscono le ore di Educazione Fisica previste dalle indicazioni nazionali finora affidate ai docenti di posto comune. Questi ultimi, pertanto, non realizzando più attività connesse all'educazione fisica, utilizzano le ore "liberate" in altre discipline del curriculum obbligatorio.

I docenti specialisti di educazione motoria sono contitolari delle classi congiuntamente ai docenti di posto comune e partecipano alla valutazione periodica e finale degli apprendimenti per ciascun alunno della classe di cui sono contitolari.

I contratti a tempo determinato stipulati su disponibilità orarie inferiori a posto intero devono essere integrati con le ore di programmazione utilizzando gli stessi criteri in vigore per i docenti di scuola primaria operanti su "spezzoni": da 1 a 11 ore si aggiunge 1 ora di programmazione, da 12 a 22 si aggiungono 2 ore.

Tale aspetto è stato riportato nella Circolare sulle supplenze, già in precedenza citata, su espressa richiesta della CISL Scuola.

ORIENTAMENTO: TUTOR E ORIENTATORE

La legge di Bilancio per il 2023 (Legge 29 dicembre 2022 n. 197) è intervenuta sulla disciplina dei percorsi di orientamento, per estenderli a tutte le classi e anni di corso della scuola secondaria, sia di primo grado che di secondo grado.

Si prevede tra l'altro che, a partire dall'anno scolastico 2023-2024, nelle classi terze, quarte e quinte delle scuole secondarie di secondo grado le attività di orientamento consistano in moduli curricolari di 30 o più ore, nel limite delle risorse disponibili a legislazione vigente. Nel primo biennio delle scuole secondarie di secondo grado e in tutte le classi della scuola secondaria di primo grado, le attività consistono in moduli di 30 ore da svolgere in orario curricolare ed extracurricolare, anche all'interno di progetti già in atto nell'istituzione scolastica. La stessa legge di bilancio ha previsto a tale scopo, per il 2023, un finanziamento di 150 milioni di euro finalizzato all'introduzione del nuovo sistema di orientamento a partire dalle classi terze, quarte e quinte della scuola secondaria di II grado (con progressiva estensione fino a tutta la secondaria di I grado).

A tale proposito, le Linee Guida relative al nuovo percorso di orientamento hanno previsto a loro volta una serie di strumenti per sostenerne il valore educativo (moduli curricolari di 30 ore di orientamento nella scuola secondaria, e-portfolio per ciascun studente che tenga conto degli apprendimenti personalizzati, consiglio di orientamento, piattaforma digitale unica per l'orientamento e la creazione di apposite figure destinate all'orientamento).

Al docente tutor sono affidati i seguenti compiti:

1. Aiutare ogni studente a rivedere le parti fondamentali che contraddistinguono ogni E-Portfolio personale attraverso:
 - a. il percorso di studi compiuti, anche mediante attività che ne documentino la personalizzazione;
 - b. lo sviluppo documentato delle competenze in prospettiva del proprio personale progetto di vita culturale e professionale;
 - c. le riflessioni in chiave valutativa, auto-valutativa e orientativa sul percorso svolto;
 - d. la scelta di almeno un prodotto riconosciuto criticamente dallo studente.
2. Costituirsi come consigliere delle famiglie nei momenti di scelta dei percorsi formativi e delle prospettive personali.

A sostegno delle iniziative previste per l'orientamento, in ogni scuola si procederà a individuare, oltre ai tutor, anche un docente **orientatore** che avrà il compito di gestire i dati forniti dal Ministero dopo averli integrati con quelli specifici relativi alle differenti realtà economiche presenti sul territorio.

Il Decreto Ministeriale n. 63 e la relativa circolare 958 del 5 aprile hanno già disposto:

- la ripartizione dei 150 milioni di cui alla Legge di Bilancio stanziando, per ciascun istituto secondario di II grado, una **somma** destinata ai **compensi accessori** per le due nuove figure;
- l'individuazione del numero minimo di docenti per ciascuna istituzione scolastica ammessi alla formazione richiesta per ottenere l'incarico;
- che a ciascun **tutor** sia affidato un numero di studenti variabile da un minimo di 30 a un massimo di 50 e sia corrisposto un **compenso** compreso tra un **minimo di 2.850 euro lordo Stato** e un **massimo di 4.750 euro lordo Stato**;
- che il **docente orientatore** di ciascuna scuola sia retribuito con un **compenso** compreso tra un **minimo di 1.500 euro lordo Stato** e un **massimo di 2.000 euro lordo Stato**.

La formazione

L'attivazione dei tutor e degli orientatori è preceduta dalla partecipazione degli interessati a un percorso di formazione gestito da Indire e articolato in moduli online della durata di 20 ore fruibili in modalità sincrona e asincrona.

I requisiti preferenziali per la partecipazione alle attività di formazione indicati dal Decreto Ministeriale sono:

- essere in servizio con contratto a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità di servizio maturata con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- avere svolto, in via prioritaria, compiti rientranti tra quelli attribuiti al tutor scolastico e all'orientatore (esempio: funzione strumentale, referente per l'orientamento, per il contrasto alla dispersione scolastica, nell'ambito del PCTO, per l'inclusione e attività simili e connesse a tali tematiche);
- disponibilità ad assumere la funzione di tutor e di orientatore per almeno un triennio scolastico.

Le attività della RSU

Il Decreto Ministeriale prevede un esplicito rimando alla contrattazione di istituto per la gestione degli aspetti retributivi legati alla funzione di tutor e orientatore, definendo la misura dei compensi che, come già detto, assumono natura di **retribuzione accessoria**.

In particolare, viene previsto che la contrattazione di istituto determini:

- a) i criteri con i quali vengono utilizzate le risorse finanziarie appositamente destinate;
- b) la misura dei compensi per le figure dei tutor e dell'orientatore (tenuto conto dei limiti minimi e massimi indicati dalle disposizioni di legge).

PCTO

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento

Sempre in tema di PCTO e di Orientamento, il Decreto-Legge 48/2023 ha istituito un Fondo per il riconoscimento di una misura di sostegno economico in favore dei familiari degli studenti, compresi quelli universitari o dei percorsi di istruzione e formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative. La definizione dei requisiti e dei criteri di determinazione della misura di sostegno, nonché delle modalità di accesso al Fondo, è stata rinviata a un futuro decreto ministeriale. La dotazione del Fondo è pari a **10 milioni di euro** per il 2023 e, a decorrere dal 2024, a **2 milioni di euro annui**.

Il Decreto-Legge 48/2023 integra, con ulteriori disposizioni, la disciplina relativa ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO).

In particolare, stabilisce il principio per cui la progettazione dei PCTO deve essere coerente con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) e con il profilo culturale, educativo e professionale in uscita di ogni specifico indirizzo di studio.

A tal fine, dispone che le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione individuino, nell'ambito dell'organico dell'autonomia e avvalendosi delle risorse disponibili a legislazione vigente, la figura del **docente coordinatore di progettazione**.

Viene, inoltre, disposta l'integrazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) da parte delle imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza con un'apposita sezione con l'indicazione delle misure specifiche di prevenzione dei rischi e dei dispositivi di protezione individuale (DPI) da adottare per gli studenti nei PCTO.

Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore

L'articolo 18 dello stesso Decreto-Legge 48/2023 prevede, in via transitoria, con riferimento esclusivamente all'anno scolastico e accademico 2023/2024, un'estensione dell'ambito di applicazione dell'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro nei settori dell'istruzione e della formazione, compresa la formazione superiore (anche universitaria) e la formazione aziendale.

In base a tale estensione, il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) nonché gli studenti e le studentesse di tali percorsi sono compresi nel regime assicurativo in relazione agli eventuali infortuni occorsi in occasione delle attività di insegnamento-apprendimento.

L'estensione in oggetto fornisce, inoltre, per i lavoratori interessati, la tutela contro gli **infortuni *in itinere***, riconosciuta finora a insegnanti e istruttori solo sulla base di alcune sentenze.

La tutela per gli infortuni *in itinere* resta invece esclusa per gli studenti e allievi, per espressa previsione del Decreto-Legge.

DIMENSIONAMENTO DELLA RETE SCOLASTICA

Nel corso dell'anno scolastico 2023/2024 le Regioni dovranno provvedere a definire il Piano dell'Offerta scolastica del proprio territorio, comunemente detto "*dimensionamento della rete scolastica*", che entrerà in vigore dal settembre 2024. Per consentire alle famiglie di procedere (solitamente a gennaio) alle iscrizioni per l'a.s. 2024/25 avendo chiaro il quadro dell'offerta formativa, il dimensionamento dovrà essere approvato **entro dicembre 2024**.

Le regole del dimensionamento cambiano per effetto della legge di Bilancio per il 2023, che ha introdotto nuovi criteri per la definizione della rete scolastica. Tali criteri, adottati per la definizione degli organici dei Ds e dei Dsga, sono definiti su base triennale - con eventuali aggiornamenti annuali - con decreto del MIM di concerto con il MEF, previo accordo in sede di Conferenza Stato Regioni, tenendo conto della popolazione scolastica regionale e della necessità di salvaguardare le istituzioni scolastiche dei comuni montani, delle piccole isole e delle aree geografiche con specificità linguistiche. *Di fatto, come parametro, dovrà essere adottata la popolazione scolastica regionale, anziché la popolazione del singolo istituto.*

Il decreto dovrà essere adottato **entro il 31 maggio** precedente l'anno scolastico di riferimento. Lo schema del decreto sarà trasmesso alla Conferenza Stato Regioni **entro il 15 aprile**. Le Regioni, in base ai parametri indicati nel decreto, provvederanno al dimensionamento della rete scolastica nei limiti del contingente annuale **entro il 30 novembre** di ogni anno. La Regione, con delibera motivata, può determinare un differimento dei termini non superiore a 30 giorni. Infine, gli USR, sentite le Regioni, provvedono alla ripartizione dei contingenti di Ds e Dsga.

Nel caso in cui, entro il 31 maggio dell'anno solare precedente a quello di riferimento, non venga raggiunto l'accordo, i contingenti e la relativa distribuzione tra le Regioni sono definiti con decreto del MIM di concerto con il MEF entro il 30 giugno, sulla base di un parametro di consistenza media che il decreto stesso indica in un valore compreso fra 900 e 1.000, tenendo conto del numero di alunni iscritti nelle scuole statali su base regionale e dell'organico di diritto dell'anno scolastico di riferimento, integrato dal parametro della densità di abitanti per Km². Va comunque garantito a ogni Regione, nell'anno scolastico 2024/25, almeno il numero di istituzioni scolastiche calcolato applicando il coefficiente di 600 unità, ridotto a 400 unità nei casi previsti e comunque entro i limiti del contingente complessivo. Inoltre, per i primi sette anni scolastici, al fine di garantire una riduzione graduale del numero di scuole, si applica un correttivo non superiore al 2% anche prevedendo forme di compensazione regionale.

In sede di prima applicazione:

- per l'a.s. 2023/2024, restano ferme le disposizioni di cui ai commi 5, 5-bis e 5-ter dell'articolo 19 del Decreto-Legge 111/2011 con i relativi parametri (600 e 400);
- per l'a.s. 2024/2025, i criteri per la definizione del contingente organico e la sua distribuzione tra le Regioni non possono determinare un contingente organico superiore a quello determinato dall'applicazione dei coefficienti di 600 e 400 unità;
- a decorrere dall'a.s. 2025/2026 il decreto definisce un contingente organico che non può essere comunque superiore a quello determinato sulla base dei criteri definiti nell'anno scolastico precedente.

La CISL Scuola, sin dalla pubblicazione della Legge di Bilancio, ha fortemente contestato la modifica delle norme sul dimensionamento che, ancora una volta, paiono essere mirate esclusivamente nella direzione di nuovi tagli al sistema scolastico.

ASSUNZIONI SU SOSTEGNO DA GPS

Dopo la forte azione condotta dalla CISL Scuola finalizzata all'istituzione di un doppio canale di reclutamento parallelo a quello dei concorsi, il Decreto-Legge 44/2023 ha previsto che, in via straordinaria, ed esclusivamente per le operazioni relative all'anno scolastico 2023/24, i posti di sostegno ancora vacanti dopo le operazioni di assunzione in ruolo (concorsi e GAE) siano assegnati, con contratto a tempo determinato, ai docenti inclusi **a pieno titolo** nella **prima fascia** delle GPS per i posti di sostegno e a quelli inseriti negli **elenchi aggiuntivi** alla I fascia avendo conseguito la specializzazione entro il 30 giugno 2023.

I docenti assunti da GPS, nel corso del servizio con contratto a tempo determinato, dovranno svolgere il percorso annuale di formazione e prova integrato con una lezione simulata tenuta dinanzi al comitato di valutazione (integrato da un componente esterno).

In caso di valutazione positiva dell'anno di prova (come sopra specificato), il docente verrà assunto a tempo indeterminato e confermato in ruolo con decorrenza giuridica dalla data di inizio del servizio con contratto a tempo determinato nella medesima scuola.

I docenti di sostegno assunti attraverso tale procedura potranno chiedere il trasferimento, l'assegnazione provvisoria, l'utilizzazione in altra istituzione scolastica o ricoprire incarichi di insegnamento a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso dopo tre anni di servizio nella scuola in cui hanno svolto il percorso annuale di formazione e prova (fatte salve le condizioni di eventuale soprannumerarietà).

GPS e titoli all'estero

Gli aspiranti inseriti nella I fascia delle GPS con riserva in attesa del riconoscimento del titolo di abilitazione o di specializzazione conseguito all'estero sono iscritti in un apposito elenco aggiuntivo alla I fascia sino all'effettivo riconoscimento del titolo.

Tali docenti possono sottoscrivere contratti a tempo determinato, con clausola risolutiva espressa, in subordine ai docenti inclusi, a pieno titolo, in I fascia e nei corrispondenti elenchi aggiuntivi.

Nel caso in cui, nel corso del contratto a tempo determinato, il titolo di studio estero sia riconosciuto dal Ministero, il contratto stipulato continua sino alla scadenza prevista; in caso contrario, il contratto è immediatamente risolto.

Gli stessi docenti, se ricoprono una posizione in GPS che in assenza di riserva li avrebbe visti destinatari della procedura di assunzioni prevista per il 2023/24, potranno essere assunti attraverso le stesse modalità (anno a tempo determinato, periodo di formazione e prova integrato con la lezione simulata) nella provincia della graduatoria di appartenenza a decorrere dall'anno scolastico successivo alla data di riconoscimento del titolo di sostegno conseguito all'estero; tale assunzione avviene con priorità rispetto ad ogni altra procedura prevista per il corrispondente anno.

Al fine di rendere più efficiente e rapida la procedura di riconoscimento dei titoli conseguiti all'estero, il Ministero dell'Istruzione e del Merito, sulla base di una convenzione triennale, si avvarrà del supporto del Centro di informazione sulla mobilità e le equivalenze accademiche (CIMEA).

LAVORO AGILE E LAVORATORI FRAGILI

Il Decreto-Legge 48/2023 ha introdotto la proroga di alcune norme transitorie in materia di lavoro agile, prorogando dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 la vigenza della norma transitoria sul diritto al ricorso al lavoro agile da parte dei dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022, che individua:

- le condizioni in cui deve versare il soggetto interessato;
- le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata dal medico di medicina generale del lavoratore la situazione di fragilità ai fini dell'applicazione di alcune norme transitorie di favore.

La proroga prevede che il datore di lavoro, per i soggetti rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022, assicuri la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro in applicazione, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

CARD DOCENTI E RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

Il Decreto-Legge 69/2023 (“Disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi derivanti da atti dell’Unione Europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato Italiano”) è intervenuto su alcuni aspetti di rilievo per la scuola, quali la ricostruzione di carriera del personale docente e ATA e il riconoscimento della carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione dei docenti.

La modifica introdotta dall’art.15 del Decreto-Legge estende la cosiddetta *Card* anche ai docenti non di ruolo, limitatamente ai titolari di contratti al 31 agosto, al fine di rispondere alla contestazione di disparità di trattamento mossa dalla Commissione Europea nei confronti dell’Italia a tutela dei lavoratori precari della scuola.

Si tratta, evidentemente, solo di un primo passo nella direzione dell’equiparazione dei diritti di tale personale, considerato che la contestazione mossa dalla Commissione Europea riguarda la disparità di trattamento tra il personale di ruolo e tutto il personale precario.

Di conseguenza, anche in considerazione della recente giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea che si è espressa a favore del diritto al riconoscimento della carta docente per tutto il personale con contratto a tempo determinato (senza distinzione alcuna tra i contratti al 30 giugno o al 31 agosto), la modifica introdotta dal Decreto-Legge è destinata a procrastinare il contenzioso che, in tale giurisprudenza, trova la sua naturale legittimazione e che vede da tempo **impegnate tutte le strutture della CISL Scuola**.

Il Decreto-Legge n.69/2023 interviene inoltre, all’art.14, in materia di ricostruzione di carriera prevedendo alcune rilevanti modifiche.

Più precisamente, la modifica apportata all’art.485 del Testo Unico dell’Istruzione comporta che per i docenti immessi in ruolo a far data dall’anno scolastico 2023/24 sarà prevista la valutazione integrale di tutto il periodo di servizio pre-ruolo prestato, sia ai fini giuridici che economici, senza più la consueta limitazione (quattro anni per intero, più due terzi dei rimanenti).

Nel contempo, viene però prevista l’abrogazione del criterio di cui al comma 11, articolo 14 della Legge 124/1999, in base al quale è valutato come anno scolastico intero un servizio di insegnamento prestato per almeno 180 giorni.

Difficile stabilire in via generale se la modifica introdotta comporti un vantaggio o uno svantaggio, che sarà determinato caso per caso dalla consistenza dei servizi prestati precedentemente all’assunzione a tempo indeterminato: vantaggiosa per chi abbia lavorato sempre con contratti di supplenza annuale, svantaggiosa per chi avesse lavorato ogni anno per soli 180 giorni o poco più.

Infine, il Decreto-Legge 69/2023 modifica anche l’art.569 del Testo Unico dell’Istruzione (ricostruzione di carriera per il personale ATA) disponendo che, a decorrere dall’anno scolastico 2023/24, il servizio non di ruolo prestato nelle scuole statali venga riconosciuto per intero agli effetti giuridici ed economici.

MODIFICHE ALLO SVOLGIMENTO DEI CONCORSI ORDINARI E ULTERIORI MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 59/2017

Il Decreto-Legge n.75/2023 (*“Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l’organizzazione del Giubileo della chiesa cattolica per l’anno 2025”*) ha introdotto modifiche alla disciplina dei concorsi ordinari e dei percorsi di abilitazione.

Per conseguire più agevolmente gli obiettivi previsti dal PNRR nel reclutamento del personale docente, i concorsi banditi durante tutto il periodo di attuazione del Piano si svolgeranno con:

- una prova scritta computerizzata, con quesiti a risposta multipla, finalizzata alla verifica delle conoscenze e delle competenze in ambito pedagogico, psico-pedagogico e didattico metodologico, nonché nell’informatica e nella lingua inglese;
- una prova orale finalizzata alla verifica delle conoscenze e delle competenze del candidato nella disciplina della classe di concorso nonché delle competenze didattiche e delle abilità nell’insegnamento, anche mediante un test specifico.

Al termine del periodo di attuazione del PNRR, l’Amministrazione avrà la possibilità di optare per una prova scritta con più quesiti a risposta aperta, eventualmente preceduta da una prova preselettiva.

Viene prevista inoltre, a regime, la possibilità di scorrere le graduatorie di merito dei futuri concorsi, nei limiti delle rinunce intervenute, con i candidati risultati idonei nelle varie prove concorsuali.

Sempre in tema di concorsi ordinari, grazie anche alla **forte azione della CISL Scuola**, il Decreto-Legge ha disposto la trasformazione delle graduatorie dei concorsi ordinari 2020 (compresi i due concorsi STEM) in graduatorie ad esaurimento. A partire dalle assunzioni per l’anno scolastico 2024/25, le graduatorie di tali concorsi saranno utilizzate nei limiti delle disponibilità che residuano dopo le immissioni in ruolo disposte attingendo dalle graduatorie dei nuovi concorsi.

Importanti novità vengono introdotte anche relativamente ai percorsi di abilitazione (in particolare per quelli destinati a particolari tipologie di personale).

Si dispone, infatti, che possano accedere ai primi tre cicli dei percorsi universitari di formazione iniziale (corsi abilitanti), nei limiti della riserva di posti e con le modalità stabilite con decreto del Ministro dell’Università e della Ricerca sentito il Ministro dell’Istruzione e del Merito:

- i docenti delle scuole statali o paritarie con servizio di 3 anni negli ultimi 5 di cui uno nella specifica classe di concorso;
- i docenti che hanno sostenuto la prova concorsuale di cui all’art. 59, comma 9-bis, del Decreto-Legge 73/2021;
- i titolari di contratti di docenza nell’ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale delle Regioni.

Questi docenti (con esclusione dei docenti titolari di contratti di docenza nell’ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale delle Regioni) conseguiranno l’abilitazione attraverso il conseguimento di 30 CFU.

Lo stesso decreto interviene, infine, anche sul futuro concorso per gli insegnanti di religione cattolica (IRC), destinando una percentuale del 70% dei posti a una procedura riservata a coloro che, in possesso del titolo previsto dall’Accordo tra il Ministro dell’Istruzione e il Presidente della Conferenza Episcopale Italiana per l’insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche e del riconoscimento dell’idoneità rilasciata dall’ordinario diocesano competente per territorio,

abbiano svolto almeno **trentasei mesi di servizio** nell'insegnamento della religione cattolica nelle scuole statali.

Fondi per la formazione

Un ulteriore importante risultato ottenuto in fase di conversione del Decreto-Legge, in gran parte **frutto delle interlocuzioni avute dalla CISL Scuola** nel corso della trattativa per il rinnovo del contratto nazionale, è la modifica dell'art.1, comma 125 della Legge 107/2015 che limitava al personale docente l'utilizzo dei fondi destinato alla formazione. Grazie alla modifica, infatti, tali risorse potranno essere estese anche alle esigenze di formazione del **personale ATA**.

IPOTESI DI CCNL 2019/2021 COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

Il 14 luglio 2023 si è finalmente chiuso il lungo negoziato per il rinnovo del CCNL Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/21. Un risultato importante che consente di puntare ora l'attenzione sul rinnovo del triennio già in corso.

Si è trattato di un grande lavoro fatto di capacità di negoziare, di equilibrio e di coerenza, per rispondere alle aspettative di tutto il personale della Scuola, dell'Università e della Ricerca. Come sempre, **la CISL Scuola ha contribuito in modo decisivo a una positiva mediazione tra attese diverse**, senza mai anteporre le proprie - pur legittime - esigenze di immagine.

Con la sottoscrizione dell'Ipotesi, tenendo conto che una gran parte delle risorse disponibili per il rinnovo (poco più di 2 miliardi di euro) erano già state destinate al personale con il CCNL per la parte economica del 6 dicembre 2022, si sono ulteriormente valorizzate le retribuzioni di tutto il personale, con un incremento medio di 110 euro per l'intero comparto, che per i docenti è di circa 124 euro lordi. Percentualmente, gli aumenti vanno, a seconda dei diversi profili professionali, dal 3,62% ad oltre il 7%. Il tutto, occorre sottolinearlo, **grazie all'azione condotta dalla CISL Scuola** per ottenere dal Ministro la disponibilità a utilizzare gli stanziamenti per la valorizzazione del personale docente (inizialmente destinati al FMOF) per l'incremento della RPD, liberando, di conseguenza, le risorse necessarie per gli altri profili professionali. Sono state infine distribuite le risorse dello stanziamento *una tantum* di 100 milioni deliberato in occasione della sottoscrizione del CCNL 6/12/2022, in misura pari a 63,84 euro per i docenti e 44,11 per il personale ATA. Si tratta di somme che spettano anche ai supplenti annuali in servizio nell'anno scolastico 2022/23.

L'ipotesi di CCNL, oltre al completamento delle anticipazioni di fine anno legate agli aspetti retributivi, ha consentito di raggiungere importanti risultati per la parte cosiddetta normativa su diversi temi (equiparazione dei diritti del personale precario a quello già di ruolo, mobilità, rivalutazione delle prestazioni aggiuntive, congedi, lavoro agile, formazione di tutto il personale). Importanti modifiche sono state introdotte in ordine alle relazioni sindacali, con un incremento delle materie oggetto di confronto, precisazioni sulla definizione dei compensi in contrattazione e un miglioramento sulle materie oggetto di informazione. Infine, l'ipotesi di CCNL prevede anche la riscrittura degli ordinamenti del personale ATA nell'ottica della valorizzazione di tutti i profili professionali (inclusi anche gli assistenti tecnici del primo ciclo) e in particolar modo del profilo dei Dsga.

Di seguito, una sintesi delle principali novità introdotte dal nuovo contratto di lavoro.

Mobilità

Con il CCNL si interviene sui vincoli imposti dal legislatore ai trasferimenti del personale docente nel triennio successivo all'assunzione in ruolo. Due erano le tipologie di *vincolo*: la prima imposta dal D.L.73/2021 per tutti coloro che ottengono una sede richiesta nelle operazioni di mobilità (che già con il CCNI **sottoscritto dalla sola CISL Scuola** era stato limitato ai trasferimenti interprovinciali), la seconda riguardante tutti i docenti neo assunti.

Con la sottoscrizione del CCNL, Organizzazioni Sindacali e ARAN hanno riconosciuto a tutto il personale scolastico (ivi incluso quello neo assunto) il diritto alla presentazione della domanda di mobilità in presenza di figli di età fino ai 12 anni, condizioni di disabilità personali o per assistenza (*caregiver* familiari).

Inoltre, il CCNL, con riferimento ai vincoli previsti dal D.L.73/2021, ha introdotto la facoltà delle parti di disciplinare, in sede di contrattazione integrativa, l'applicazione delle norme di legge. In questo modo, ancora una volta, si è ribadito il ruolo del **contratto** quale **strumento cui dare priorità nella**

disciplina del rapporto di lavoro (di cui la mobilità rappresenta un aspetto fondamentale) riconducendo, inoltre, l'applicazione delle norme di legge alla volontà negoziale.

Rivalutazione delle prestazioni aggiuntive

Tutte le indennità per prestazioni aggiuntive del personale a carico del FMOF sono state **rivalutate del 10%**. Di conseguenza, il compenso per le ore aggiuntive per corsi di recupero passa **da 50,00 a 55,00 euro**, quello per le ore aggiuntive di insegnamento **da 35,00 a 38,50 euro** e quello per attività diverse dall'insegnamento **da 17,50 a 19,25 euro**.

Vengono aggiornate anche le indennità previste per il personale ATA con le **ore aggiuntive** dei collaboratori scolastici che sono aggiornate a **13,75 euro**, quelle degli assistenti a **15,95 euro** e quelle del futuro profilo dei funzionari a **20,35 euro** l'ora.

L'indennità di direzione parte fissa del Direttore dei servizi passa dagli attuali **1.828 euro annui** a **2.764,20 euro annui** con un incremento di oltre 900 euro. L'indennità parte variabile potrà eventualmente essere ulteriormente incrementata, rispetto agli attuali parametri, dalla contrattazione nazionale integrativa attingendo alle risorse destinate dalla L.160/2019 alla valorizzazione del personale scolastico.

FMOF

Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FMOF) comprende, oltre al fondo di istituto, anche i finanziamenti per l'**indennità di disagio** riconosciuta alle scuole situate nelle piccole isole (che potrà essere riconosciuta **anche al personale ATA**) e tutte le altre risorse destinate da eventuali disposizioni di legge. Viene, inoltre, **eliminato ogni riferimento alla Legge 107/2015** circa l'utilizzo dell'ex **bonus docenti**, la cui destinazione sarà decisa dalla contrattazione di istituto e che potrà essere corrisposto anche al personale ATA e a quello a tempo determinato. La contrattazione collettiva integrativa nazionale, inoltre, definirà le modalità e i criteri di utilizzo di tutti i finanziamenti aggiuntivi ivi inclusi quelli destinati al personale impegnato in attività di tutor, orientamento e coordinamento.

Congedi

Con la sottoscrizione del CCNL diventerà esigibile dai lavoratori della scuola anche il **congedo di paternità** (consistente in 10 giorni retribuiti al 100%), inizialmente non previsto per il personale del pubblico impiego. Il contratto recepisce, inoltre, anche i cambiamenti intervenuti nella disciplina dei congedi parentali **riducendo il termine di preavviso a 5 giorni** (anziché 15).

Sempre con riferimento al **congedo parentale** viene previsto che **l'intero periodo** (e non solo i primi 30 giorni, come attualmente disposto) **non riduce le ferie** ed è valutato anche ai fini dell'anzianità di servizio.

Con riferimento ai congedi per le **donne vittime di violenza** si incrementa **da 90 a 120 giorni** il diritto ad astenersi dal lavoro (in un periodo di tre anni).

Per quanto riguarda il diritto alle **ferie**, il CCNL precisa, inequivocabilmente, che **le eventuali assenze per sciopero non impattano sulla maturazione delle stesse** (come già si prevede per le assenze per malattia e per le assenze parzialmente retribuite).

Lavoro agile

Con un apposito regolamento deliberato dal Consiglio di Istituto sarà possibile prevedere lo **svolgimento a distanza delle attività funzionali all'insegnamento** che non rivestano carattere deliberativo.

Al fine di estendere ulteriormente tali possibilità e sempre con regolamento di istituto sarà possibile svolgere a distanza anche gli incontri che hanno carattere deliberativo previo confronto a livello nazionale tra MIM e Sindacati per individuare i criteri cui fare riferimento.

Le disposizioni per il lavoro a distanza si applicano al personale tecnico ed amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative. Vengono previste due modalità diverse di prestazione del servizio: il **lavoro agile** ed il **lavoro da remoto**. A livello di singola istituzione scolastica, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e da remoto e i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono oggetto di apposito confronto.

Formazione

Il CCNL afferma esplicitamente che i docenti che partecipano alle diverse attività di formazione programmate dalla scuola devono essere considerati in **servizio a tutti gli effetti**.

La **CISL Scuola** ha richiesto con forza e ottenuto una modifica dell'organizzazione delle ore funzionali all'insegnamento (40h + 40h). In particolare, fatta salva la prioritaria destinazione di tali ore allo svolgimento delle attività collegiali, il CCNL dispone che le ore eventualmente non utilizzate sono destinate a ricomprendere le eventuali attività di formazione. Il CCNL, inoltre, dispone che **le ore di formazione eccedenti il monte orario sono remunerate** con compensi a carico del FMOF.

Parte comune docenti

Un importante passo verso l'equiparazione dei diritti di tutto il personale è rappresentato dal riconoscimento al personale assunto a tempo determinato (annuale o fino al 30 giugno) dei **tre giorni di permesso retribuito** nell'anno scolastico **per motivi personali o familiari** da documentare anche mediante autocertificazione. Si è trattato di un preciso orientamento della CISL Scuola e delle altre Organizzazioni Sindacali che hanno voluto impegnare a tale fine una quota delle risorse ancora disponibili (dopo il CCNL 6/12/2022).

Nelle ore funzionali alle attività di insegnamento destinate alle attività collegiali dei consigli di classe (lettera b) rientra anche la partecipazione ai **gruppi di lavoro operativo per l'inclusione (GLO)**. Il CCNL stabilisce che le **due ore settimanali di programmazione** per gli insegnanti della scuola primaria sono destinate **esclusivamente a tal fine**, senza possibilità di altri impieghi. Nonostante le forti pressioni del Ministero sull'ARAN (che infatti intendeva eliminare tale disposizione), è stata **mantenuta la possibilità** da parte del personale già di ruolo **di accettare supplenze annuali o al 30 giugno** su posto intero per altro grado di istruzione, classe di concorso o tipologia di posto.

Inoltre, **la CISL Scuola ha ottenuto una dichiarazione congiunta** con la quale ARAN e Organizzazioni Sindacali concordano che il **periodo complessivo di tre anni scolastici** nei quali è mantenuta la titolarità per chi fa supplenza su altra tipologia di posto, **riparte** nel momento in cui, per decorso triennio, è acquisita una **nuova titolarità**.

Parte comune ATA

È stata mantenuta, anche per il personale ATA già di ruolo, la possibilità di stipulare **contratti a tempo determinato per altri profili di area superiore su posto intero**. Garantita anche la possibilità di stipulare contratto a tempo determinato su posto da docente.

Anche per il personale ATA è stata concordata una dichiarazione congiunta che prevede la ricostituzione del **periodo complessivo di tre anni una volta ottenuta la nuova titolarità**.

L'impegno della CISL Scuola finalizzato al mantenimento delle posizioni economiche ha trovato, nelle ultime battute del rinnovo contrattuale, **esito positivo**. È stato, infatti, semplificato il meccanismo di attribuzione delle posizioni economiche per la valorizzazione delle competenze e dell'esperienza acquisita dal personale.

Facendo salve le attuali posizioni economiche, alle nuove procedure potranno partecipare tutti coloro che, assunti a tempo indeterminato, vantano un servizio di almeno 5 anni. È prevista una prova selettiva al termine di un periodo di formazione organizzato a cura dell'Amministrazione. Per garantire la surroga delle posizioni economiche, viene prevista l'istituzione di un apposito fondo. Il CCNL, al pari degli altri compensi, prevede una rivalutazione delle stesse posizioni con incremento di **100,00 euro per le prime posizioni** economiche e di **200,00 euro per le seconde** posizioni. Il CCNL, intervenendo anche sugli incarichi specifici, ne rinforza il sistema. In particolare, nell'ottica della valorizzazione del personale, oltre agli incarichi specifici finalizzati al riconoscimento economico per attività di maggiore responsabilità definiti dalla contrattazione di istituto, la contrattazione nazionale potrà stabilire un compenso per **compiti di particolare rilevanza** per ciascuna singola area (esempio: per compiti legati all'assistenza agli alunni con disabilità, per attività di primo soccorso, ecc.).

Il CCNL prevede per gli **assistenti tecnici impiegato nelle scuole del primo ciclo** il diritto ad una **indennità di disagio** (di importo compreso fra **350,00** e **800,00** euro) individuato in sede di contrattazione integrativa nazionale anche con riferimento al numero delle scuole affidate.

Viene mantenuta la **mobilità professionale orizzontale** e viene **reintrodotta la mobilità verticale** (con o senza titolo di studio richiesto per l'area superiore).

Relazioni sindacali

Viene rafforzato il sistema delle relazioni sindacali, sia valorizzando quelle già previste sia introducendone delle nuove.

La contrattazione integrativa, **a livello nazionale**, oltre alle altre materie, discipline ora:

- le modalità di applicazione del Decreto Legge 73/2021 in tema di mobilità e le deroghe al blocco della mobilità per genitorialità, disabilità personale e caregivers familiari;
- l'importo dell'indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo;
- l'importo degli incarichi specifici da riconoscere al personale ATA per compiti di particolare rilevanza e responsabilità;
- l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile del personale Dsga.

A livello di **istituzione scolastica**, la contrattazione di istituto disciplinerà anche:

- i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la determinazione dei compensi a carico del FMOF;
- i criteri per la determinazione dei compensi di cui alla legge 160/2019 (ex bonus docenti);
- l'individuazione del personale tenuto ad assicurare i servizi durante le assemblee;
- i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione dei compensi per il tutor e l'orientatore di cui al DM 63/2013.

Divengono oggetto di **confronto a livello nazionale**, anche:

- i criteri per la **prima applicazione** delle norme relative ai **nuovi ordinamenti ATA**;
- i criteri per il conferimento degli **incarichi di Dsga**, inclusi gli eventuali incarichi *ad interim*;
- i criteri di **ripartizione tra le diverse posizioni economiche** delle risorse del relativo fondo;
- le **linee generali** di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla **prevenzione delle aggressioni sul lavoro**.

Sono invece nuove materie di **confronto a livello di istituzione scolastica**:

- i criteri generali per l'attuazione del **lavoro agile** e i criteri di priorità di accesso;
- i criteri per il conferimento degli **incarichi al personale ATA**.

Infine, a livello di istituzione scolastica per rinforzare l'azione della RSU, viene prevista una modalità di informazione "rinforzata" circa gli esiti della contrattazione, nel rispetto delle ben note norme a tutela della privacy. Il CCNL, infatti, prevede che siano precisate alle RSU per ciascuna attività retribuita, **l'importo erogato e il numero dei lavoratori coinvolti**, fermo restando l'anonimato dei percettori.

Nuovi ordinamenti professionali per il personale ATA

Il CCNL introduce un nuovo sistema di classificazione del personale ATA, introducendo elementi di maggiore flessibilità per una valorizzazione di tutto il personale ATA.

Eliminata la preesistente area C (quella dei coordinatori, mai attivata), si prevede un'articolazione del personale in 4 aree:

- Collaboratori
- Operatori
- Assistenti
- Funzionari ed Elevate qualificazioni.

Per ciascuna nuova area vengono aggiornati i profili professionali e, in alcuni casi, anche i titoli di accesso.

La nuova area degli **Operatori** rappresenta uno sviluppo professionale di quella degli attuali collaboratori e prevede, oltre all'assolvimento dei compiti previsti dall'attuale area A, anche ulteriori compiti legati al supporto ai servizi amministrativi e ad attività non specialistica di assistenza e monitoraggio delle esigenze igienico sanitarie degli alunni con disabilità.

L'accesso alla nuova area da parte del **personale già di ruolo** avverrà **a domanda** ed in seguito ad una **procedura di passaggio** oggetto di confronto a livello nazionale. Alla nuova area degli Operatori, in prima applicazione, potranno accedere gli attuali collaboratori scolastici attraverso una **procedura valutativa** anche in deroga al titolo di studio richiesto per l'esterno.

Anche il personale attualmente inserito nel profilo **Dsga** trova la risposta alla giusta richiesta di valorizzazione del proprio ruolo. Infatti, **presso ciascuna istituzione scolastica** viene prevista una posizione di Dsga oggetto di incarico di **Elevata Qualificazione (EQ)** di durata triennale. Per tutto il **personale già assunto** a tempo indeterminato nell'attuale area D viene contrattualmente garantito **l'incarico di Dsga fino alla cessazione del rapporto di lavoro**. A tale personale, anche nel corso del triennio di incarico, vengono riconosciuti i **diritti di partecipazione alle operazioni di mobilità** (sia territoriale che annuale) così come il **diritto alla continuità sulla stessa sede di servizio** al termine dell'incarico triennale.

La **valorizzazione del ruolo apicale del personale ATA** è accompagnata anche da un incremento dell'indennità fissa di direzione (che passa da **1.828,00 €** a oltre **2.760,00 €** annui con un incremento del **51,20%**), dalla possibilità da parte della contrattazione nazionale di destinare ulteriori quote alla parte variabile dell'indennità di direzione (a valere sui fondi della valorizzazione del personale scolastico) e dalla **possibilità di accedere anche alle risorse stanziare dal Ministero dell'Istruzione e del Merito** (diverse dal FMOF) oltre che ai compensi previsti per eventuali attività aggiuntive a carico di progetti finanziati dalla UE, dagli Enti o dalle Istituzioni pubbliche o private. **Si porta così a soluzione la questione del mancato pagamento ai DSGA dei fondi dei progetti "Piano estate" degli scorsi anni.**

La riscrittura degli ordinamenti ATA ha consentito alla CISL Scuola e alle altre organizzazioni sindacali firmatarie del nuovo CCNL di portare a soluzione la vertenza relativa agli **assistenti amministrativi** che da anni ricoprono l'incarico di **facenti funzione di Dsga**.

Grazie al nuovo contratto, infatti, tale personale (anche in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, ma con almeno un triennio di servizio come Dsga) potrà accedere alla nuova area dei Funzionari ed elevate qualificazioni attraverso una **apposita procedura di mobilità professionale**. Una volta inquadrato nella nuova Area (che vanta una retribuzione maggiore rispetto a quella dell'area di provenienza), il personale potrà essere destinatario di un incarico triennale di elevata qualificazione, in base alla disponibilità di sedi. A tale personale, analogamente a quanto disposto per i Dsga già assunti a tempo indeterminato, è previsto il **diritto alla priorità nella conferma della sede di servizio al termine del triennio** come anche il diritto alla partecipazione alle operazioni di mobilità (territoriale ed annuale) anche nel corso dell'incarico.

Per la riforma degli ordinamenti ATA il tavolo contrattuale aveva a disposizione **36 milioni di euro** che serviranno per finanziare le progressioni verticali; se non si fosse firmato il CCNL, queste risorse si sarebbero perse in quanto finalizzabili **esclusivamente** alla riforma dell'ordinamento.

Il CCNL, oggi ancora siglato in forma di ipotesi, è stato inviato dall'ARAN ai competenti organi di controllo per la necessaria certificazione.

Al termine di questa fase, le parti sociali saranno nuovamente convocate dall'ARAN per la sottoscrizione definitiva e il CCNL diventerà pienamente efficace.



CISL SCUOLA - via A. Bargoni, 8 - 00153 Roma