

Scuola, immissioni in ruolo docenti 2022/2023: autorizzati 94.130 posti

Il Ministero dà l' informativa sull' Allegato A. La convocazione è arrivata a ridosso dell' apertura delle istanze, abbiamo chiesto soluzioni concrete per le graduatorie tardive del concorso straordinario 2020.

14/07/2022

Il Ministero dell' Istruzione ci ha dato l' informativa sulle istruzioni operative delle immissioni in ruolo 2022/2023 e sul contingente. I posti autorizzati per le assunzioni sono 94.130, e questi posti comprendono quelli che andranno alle GAE, ai concorsi, alla call veloce e alle assunzioni da GPS 1 fascia.

Assunzioni della scuola primaria e dell'infanzia

I posti disponibili per le immissioni in ruolo saranno suddivisi al 50% tra GAE e GM dei concorsi. Tra i concorsi la normativa vigente prevede questa ripartizione:

- 100% dei posti prioritariamente al concorso 2016, solo se vi sono vincitori in graduatoria, perché per gli idonei le graduatorie sono decadute.
- Quello che resta andrà nella misura del 50% al concorso straordinario 2018 (DD 1546 del 7 novembre 2018) + elenchi aggiuntivi e nella misura del 50% al concorso ordinario 2020 (DD 498 del 21 aprile 2020).
- Quello che eventualmente dovesse residuare verrà assegnato alla cosiddetta call-veloce (articolo 1, commi da 17 a 17-septies, del decreto legge 29 ottobre 2019, n. 126).

Ordine di precedenza gestito dal sistema informatico: il Ministero ha disposto che una volta determinati i posti spettanti al concorso ordinario, il sistema assegnerà agli aspiranti inseriti nella relativa graduatoria fino al 50%, arrotondato per eccesso, delle disponibilità di ogni provincia. Dopo il sistema assegnerà il restante 50% agli aspiranti inseriti nella graduatoria di cui al DDG 1546/2018.

Attenzione perché l'ordine sarà gestito dal software e non coincide necessariamente coi turni di nomina, che possono vedere anche la partecipazione simultanea di più procedure nello stesso arco temporale.

Assunzioni della scuola secondaria

I posti disponibili per le immissioni in ruolo saranno suddivisi al 50% tra GAE e GM dei concorsi. Tra i concorsi la normativa vigente prevede questa ripartizione:

- 100% dei posti prioritariamente al concorso 2016, solo se vi sono vincitori in graduatoria, perché per gli idonei le graduatorie sono decadute.
- Quello che resta dovrebbe andare nella misura del 60% al concorso straordinario 2018 (DDG 85 del 1 febbraio 2018).
Il restante 40% sarà suddiviso tra concorso straordinario 2020 (DD n.510 del 23 aprile 2020) e concorso ordinario (DD n.499 del 21 aprile 2020). Ricordiamo che in entrambe le graduatorie sono stati inseriti gli idonei, che stante la capienza di posti potranno accedere alle assunzioni.
- Quello che eventualmente dovesse residuare verrà assegnato alla cosiddetta call-veloce (articolo 1, commi da 17 a 17-septies, del decreto legge 29 ottobre 2019, n. 126).

Ordine di precedenza gestito dal sistema informatico: il Ministero ha disposto che una volta determinati i posti spettanti al concorso ordinario, il sistema assegnerà agli aspiranti inseriti nella relativa graduatoria fino al 50%, arrotondato per eccesso, delle disponibilità di ogni provincia. Dopo il sistema assegnerà il restante 50% agli aspiranti inseriti nella graduatoria di cui al DD 510/2020.

Attenzione perché l'ordine sarà gestito dal software e non coincide necessariamente coi turni di nomina, che possono vedere anche la partecipazione simultanea di più procedure nello stesso arco temporale.

Discipline STEM: i vincitori del secondo concorso ordinario (DDG 31 gennaio 2022, n. 252) hanno la priorità rispetto agli idonei del primo concorso ordinario STEM.

Posti del concorso "straordinario bis" (art. 59, c 9 bis DL 73/2021, sostituito dall'art. 5, c. 3 quinquies, DL 228/2021): se le graduatorie non sono pronte è previsto che siano accantonati e non resi disponibili per le immissioni in ruolo da altre procedure.

Accettazione di nomine successive nel medesimo anno scolastico: è consentito accettare, nel medesimo anno scolastico una proposta di assunzione a tempo indeterminato su posto di sostegno o posto comune per poi accettar ulteriori proposte di assunzione a tempo indeterminato per lo stesso anno scolastico.

La rinuncia: a una proposta di assunzione comporta la cancellazione immediata dalla relativa e specifica graduatoria per il posto/classe di concorso cui si è rinunciato.

Richiesta del part-time: per i neo assunti è possibile farne richiesta contestualmente alla presa di servizio.

Problematiche e richieste della FLC CGIL

Nell'incontro abbiamo sollevato con forza il tema della **tutela dei docenti coinvolti nella pubblicazione tardiva delle graduatorie del concorso straordinario 2020** (DD510/2020), come quelle della classe A049, A023 o A059 i cui posti sono stati assegnati allo "straordinario-bis" per calcoli errati degli Uffici territoriali e del Ministero. Su questo punto non abbiamo ricevuto risposte soddisfacenti e quindi non escludiamo il ricorso al contenzioso se nei prossimi giorni non emergeranno nuove indicazioni, che pure abbiamo chiesto al Ministero.

Ritardi nella pubblicazione delle graduatorie del concorso ordinario: abbiamo messo in evidenza come i tanti quesiti errati e il contenzioso che ne è derivato stanno rallentando la pubblicazione delle graduatorie, con ricadute negative sui docenti coinvolti.

Chiarimenti sulla decadenza da altre graduatorie: abbiamo chiesto al Ministero di inserire delle indicazioni sull'applicazione dell'art. 399 c. 3-bis del DLgs 297/1994, ovvero sulla cancellazione da altre graduatorie dopo il superamento del periodo di prova e formazione. Su questo il Ministero ci ha messo a conoscenza di indicazioni fornite agli Uffici territoriali che prevedono di dare esecuzione alla decadenza da altre graduatorie solo dal 1 settembre dell'a.s. successivo a quello di svolgimento del periodo di prova e formazione effettivamente superato.

Ricordiamo comunque che non è prevista decadenza dalle graduatorie di concorsi ordinari di procedure concorsuali diverse da quella di immissione in ruolo.

Esonero collaboratori del dirigente scolastico nelle scuole in reggenza, chiediamo al Ministero un incontro urgente

La norma, introdotta dal decreto legge 36/2022, prevede un successivo decreto per individuare i criteri con cui attribuire ad un numero limitato di scuole le risorse professionali necessarie. Non è questa la soluzione necessaria al buon funzionamento delle scuole.

14/07/2022

L'articolo 1, comma 83-bis della legge 107/2015, introdotto dall'articolo 45, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni nella legge 29 giugno 2022, n. 79, **prevede, a partire all'anno scolastico 2022/2023, nelle istituzioni scolastiche affidate in reggenza, la possibilità di esonero dall'insegnamento di un collaboratore individuato dal dirigente scolastico** o di semi-esonero per due collaboratori, per attività di collaborazione nello svolgimento delle funzioni amministrative e organizzative. Lo stesso comma 83-bis prevede inoltre che **un apposito decreto del Ministro dell'istruzione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, definisca parametri, criteri e modalità per l'individuazione, su base regionale, delle istituzioni scolastiche, affidate in reggenza, che possono avvalersi di tale facoltà**, con priorità per quelle con un maggior numero di classi e nei limiti di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2022 e di 12,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, cui si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse iscritte nel Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

Con una **richiesta inviata in data odierna al Capo Dipartimento Istruzione Stefano Versari**, la FLC CGIL ha richiesto un **incontro urgente di informativa**, al fine di conoscere le modalità di applicazione della norma e i tempi di approvazione del decreto.

Da quando **la legge di stabilità 2015 ha abolito l'articolo 459 del Testo Unico DLgs 297/94**, alle scuole non è stato più consentito di fruire della possibilità di **esonero o semi-esonero del docente collaboratore del dirigente scolastico** per le **insostituibili funzioni di supporto organizzativo**. La novità introdotta dal DL 36/2022 **risponde solo parzialmente a questa esigenza, riservandola a 397 scuole**, come indicato nella relazione tecnica allegata alla legge di conversione del decreto, e come risulta dall'applicazione del costo medio annuo di un supplente alle risorse messe a disposizione.

Si tratta dell'**ennesimo palliativo** che, se pure darà un **supporto utile ad una piccola parte delle scuole che il prossimo anno si ritroveranno prive del dirigente scolastico titolare**, non rappresenta certo la soluzione che la FLC CGIL continua a chiedere da tempo: **una legge che definisca il numero delle istituzioni funzionanti in ogni regione, e assegni a ciascuna di esse un dirigente scolastico e un DSGA titolari**.

La scuola non chiude d'estate! Il lavoro misconosciuto del personale ATA

Raccolta di adesioni per una campagna sul lavoro ATA nelle scuole, con appuntamento a fine agosto per un'assemblea provinciale di Assistenti Amministrativi, Assistenti Tecnici e Collaboratori Scolastici.

13/07/2022

A cura della FLC CGIL Toscana.

“...La Scuola è una macchina che non si ferma mai, al servizio degli studenti e delle famiglie, per creare nuove opportunità per ognuno di loro, per fare integrazione, per arricchirne le esperienze...”

TAGLI AGLI ORGANICI ATA

Il problema degli organici ATA costituisce un forte limite alla crescita della scuola. Senza parlare delle modalità di reclutamento, del computo degli organici e della precarietà sui posti di DSGA, di cui la gran parte sono affidati ai facenti funzioni, per i quali il Ministero si rifiuta di aprire qualsiasi discorso sulla

loro stabilizzazione. Da anni questo personale, che garantisce funzionalità alle nostre scuole, è sottoposto a continui tagli che ne hanno fortemente ridotto gli organici. È necessario rivedere in radice le scelte sul personale ATA a partire dalla revisione dei parametri di assegnazione del suddetto personale alle scuole che tengano conto della reale complessità anziché rinnovare una politica che ha i suoi precedenti nefasti nell'anno 2008, quando si mandarono a casa ben 57.000 unità di personale ATA.

Non ci si può limitare ad applicare i parametri dell'organico ATA senza tener conto delle enormi difficoltà registrate dalle scuole nella gestione della pandemia, con il perdurare dentro le scuole della diffusione dei casi di positività, e della grave crisi umanitaria che le scuole stanno gestendo con l'accoglienza dei minori ucraini, stimati attualmente dal Ministro Bianchi in 25.000 unità, che arriveranno a settembre a 35.000.

BLOCCO SOSTITUZIONI PERSONALE ATA ASSENTE

Nessun Collaboratore Scolastico, a prescindere da quanti se ne assentano nella stessa Scuola, può essere sostituito nella sua prima settimana di assenza. In una Scuola, mettiamo un Istituto Comprensivo (che è l'Istituzione Scolastica con un numero particolarmente elevato di plessi e, solitamente, il rapporto è di uno o al massimo due Collaboratori Scolastici per plesso) come si può pensare di provvedere all'apertura del plesso, alla pulizia e, non dimentichiamolo, alla sorveglianza nel caso di assenze se questo personale, già ridotto all'osso da continui tagli di organico, non potrà nemmeno essere sostituito?

Le nostre Scuole non possono sostituire gli Assistenti Tecnici ed Assistenti Amministrativi se non dopo trenta giorni di assenza. In questo modo le scuole si troveranno sprovviste dell'unica figura deputata alla conduzione tecnica dei laboratori ed alla sicurezza durante le esercitazioni con pesanti ripercussioni sulla didattica laboratoriale. La spinta alla digitalizzazione, resasi necessaria per via del Covid, è un aspetto da valorizzare e incentivare, a prescindere dalla pandemia; non è pensabile tornare indietro, ma è necessario incrementare gli organici AT di informatica, in ogni ordine di scuola.

Ogni anno le Segreterie devono produrre un'enorme quantità di atti amministrativi per il personale neo-immesso, oltre a portare avanti il lavoro "ordinario" che negli ultimi anni è stato gravato di pratiche storicamente svolte da altri Uffici statali, da procedure burocratiche sempre diverse, con le quali lo Stato, invece di semplificare, rende ancora più complicato portare avanti il lavoro amministrativo. A questo si aggiunge il dover svolgere non solo le proprie mansioni, ma anche quelle del collega assente che non è possibile sostituire.

SUPPLENZE ATA

Per il personale ATA la scuola non finisce col termine delle lezioni, poiché il lavoro per il successivo anno scolastico deve essere necessariamente svolto nel periodo estivo, quando si è sotto organico a causa del termine delle supplenze dei colleghi. A stento si riesce ad incastrare la turnazione delle ferie, dato che incessantemente ci sono adempimenti. Si cerca di fare i salti mortali per non lasciare nei guai i colleghi in servizio, tutti consapevoli che al rientro si troverà inevitabilmente lavoro arretrato da smaltire, dato che chi rimane a lavorare non riuscirà a far fronte a tutta la mole di lavoro. Ci si chiede, in questo contesto, come sia possibile legare le supplenze del personale di segreteria al termine delle attività didattiche (10 giugno o 30 giugno) se dopo tale data gli adempimenti non diminuiscono ma, anzi, aumentano. Diventa chiaro che nessuno, al di fuori del personale di segreteria, ha la percezione della mole di lavoro che si scatena con la fine della scuola. In una scuola ideale il personale di segreteria ha un contratto a tempo determinato con unica scadenza: 31 agosto, completamente svincolato dalla fine della scuola e quindi conforme al lavoro che deve svolgere, che non ha soluzione di continuità in funzione del termine delle lezioni. Le scadenze del 10 o 30 giugno non appartengono a questo profilo professionale.

Allo stesso modo il personale collaboratore scolastico, nel periodo estivo e con organici ridotti, si ritrova a gestire i PON, che rappresentano sempre più parte integrante del piano didattico delle istituzioni scolastiche, ma che non tengono in debito conto di questo personale dando spesso la loro disponibilità scontata e spesso inutile da considerare. Non dimentichiamo che le attività relative ai progetti educativi rappresentano una mansione aggiuntiva in più, anche per chi deve adire ai servizi di pulizia ed igiene, senza contare l'assistenza ai bambini coinvolti in tali attività. I Collaboratori scolastici, oltre ad essere in difficoltà nel periodo estivo a causa dei contratti al 10 o 30 giugno, si trovano nella stessa situazione a settembre, e fino anche a metà ottobre, per i ritardi nel reclutamento del personale annuale

o supplente, proprio nel momento in cui gli ambienti scolastici devono essere preparati per accogliere gli alunni. Spesso i Comuni programmano lavori di ristrutturazione nella prima metà di settembre e per tale personale è ancora più difficile sistemare le scuole in modo adeguato se l'organico è ridotto. Vi sono scuole in cui si ha un collaboratore scolastico per plesso e dal 15 settembre in poi, se l'organico non è completo, come di solito succede, sarà impossibile aprire tutte le scuole.

ORGANICO COVID

Il cosiddetto Organico Covid è stato fondamentale durante il periodo pandemico per garantire tutti gli aspetti tesi a garantire sicurezza e salute in tutte le istituzioni scolastiche del territorio nazionale. Più volte è stata sollecitata la necessità per le scuole che tale organico entrasse a far parte dell'organico in disponibilità alle scuole dall'inizio dell'anno scolastico, ma ad oggi non vi è traccia della proroga di tale organico, lasciando da sole le scuole a gestire una condizione di apertura a settembre che si preannuncia difficile se non proibitiva, con molte istituzioni scolastiche che non avranno nemmeno l'organico sufficiente per garantire la sorveglianza nei vari plessi.

RINNOVO CCNL

Nel prossimo rinnovo del CCNL (scaduto il 31/12/2018) sono necessarie risorse aggiuntive che permettano una maggiore valorizzazione della professionalità del personale ATA della scuola oltre ad una revisione delle mansioni svolte da questo personale. Non dimentichiamo che il concetto di "comunità educante", sancito dal CCNL scuola 2016/18, deve far parte integrante di ogni istituzione scolastica con una giusta considerazione di questo personale.

MANSIONI ATA

La Scuola è una macchina che non si ferma mai, al servizio degli studenti e delle famiglie, per creare nuove opportunità per ognuno di loro, per fare integrazione, per arricchirne le esperienze. La scuola, dopo il termine delle attività didattiche, per il personale amministrativo significa:

- I corsi di recupero: elenchi alunni con giudizio sospeso, comunicazioni alle famiglie, richieste disponibilità dei Docenti per i corsi, predisposizione della graduatoria, individuazione, contratti, successive liquidazione compensi.
- La predisposizione di tutti gli atti connessi agli esami per i giudizi sospesi, sia per tutti gli aspetti relativi agli alunni e famiglie, sia relativi ai Docenti comprese eventuali sostituzioni.
- La gestione degli alunni non promossi e la definizione degli alunni nelle classi del successivo anno scolastico.
- Conseguente accettazione o rigetto delle richieste di trasferimento dagli altri istituti, (comprese comunicazioni alle famiglie), conseguenti atti per gli esami integrativi, compresi incarichi ed eventuali sostituzioni Docenti.
- Le conferme delle iscrizioni alle classi prime del successivo anno scolastico (alunni provenienti dalle scuole secondarie di primo grado), informative alle famiglie e recepimento documentazione, definizione dei dati utili alla formazione delle classi e formazione classi nel database del registro elettronico.
- Gli Esami di Stato, con gli adempimenti connessi agli alunni (inserimento dati al SIDI per attivazione applicativo Commissioni Web), i contratti dei Commissari interni (comprese proroghe supplenze brevi e trasformazione dei part-time in tempo pieno), le conseguenti liquidazioni dei compensi loro e dei Presidenti (esterni).
- Tutti gli atti connessi alla determinazione e richiesta dell'organico di fatto dei Docenti.
- L'adeguamento dell'organico di Sostegno tramite l'invio dei dati di dettaglio delle certificazioni alunni L.104 e risultanze delle necessità individuate nei PEI.

- L'invio degli scrutini finali analitici al SIDI, sia a giugno, sia dopo gli esami giudizio sospeso.
- L'Invio all'Osservatorio Scolastico Regionale degli esiti scrutini, sia a giugno che dopo gli esami giudizio sospeso, (in altro formato rispetto al SIDI) e degli Esiti Esami di Stato.
- Il ricalcolo delle ferie non godute dei supplenti (decreto con invio alla ragioneria per gli ATA e inserimento R2 per i Docenti).
- La liquidazione delle competenze accessorie a tutto il personale (MOF).
- La liquidazione dal bilancio della scuola di PCTO e compensi per progetti finanziati, compresi eventuali esperti esterni.
- Le denunce mensili F24 e DMA. - L'elaborazione del TFR del personale in quiescenza dal 01/09.
- La predisposizione degli atti di conferma in ruolo e/o superamento periodo di prova Docenti.
- La gestione delle fatture elettroniche sul portale SIDI, il loro controllo, liquidazione e registrazione.
- Il controllo delle forniture, collaudi e annotazioni inventariali, anche la gestione delle manutenzioni dato che si approfitta dell'assenza degli alunni.
- Eventuali GPS, con cadenza biennale (e triennale per la 3° fascia ATA), dato che l'USP delega sempre le scuole (la cui gestione è estiva dato che i bandi sono sempre in prossimità dell'estate).
- I controlli successivi della ragioneria su pagamenti, decreti, assenze (cosiddetta campionatura D.L.123/2011 e successive modifiche ed integrazioni);
- Le immancabili collaborazione con il MEF per stipendi e risoluzione problematiche per il personale;
- E le immancabili revisioni rendicontazioni progetti PON. Naturalmente tutti gli atti connessi a quanto elencato vanno regolarmente protocollati, senza soluzione di continuità.

PERSONALE ATA IN DEROGA

In un quadro in cui le attuali tabelle organiche di attribuzione del personale ATA alle scuole non tengono conto delle loro reali esigenze di complessità, assume estrema rilevanza il cosiddetto personale in deroga, che viene fornito dall'ufficio scolastico alle scuole sulla base delle loro necessità espresse. Si tratta di qualche sporadica unità di personale collaboratore scolastico, oppure amministrativo/tecnico, che viene fornito annualmente dall'ufficio scolastico territorialmente competente, dopo aver preso atto delle richieste di ulteriore fabbisogno di personale segnalato dalle scuole. Il problema è che le richieste delle istituzioni scolastiche sono innumerevoli per molteplici ragioni, quali complessità delle stesse, numero di plessi, dislocazione territoriale, numero di alunni, presenza di alunni H, personale che presenta condizioni di disabilità o riduzioni nello svolgere determinate mansioni del profilo professionale di appartenenza... ed il numero di unità di personale ATA dato annualmente è poco... molto poco. Questa non rappresenta la soluzione alla decennale riduzioni degli organici ATA, non rappresenta la risposta definitiva alla valorizzazione del proprio lavoro spesso denigrato e sottovalutato, ma un'ancora di salvataggio, per evitare di affogare con un altro anno scolastico che è praticamente già cominciato.