



01/2018

Redazione: via Argentina Altobelli 5 – 46100 Mantova * tel. 0376 202218 / 202224 / 202225
– fax. 0376 320453 email: mantova@flcgil.it * sito: www.flcgil.it/mantova
sito regionale: www.flccgil.lombardia.it | sito nazionale: www.flcgil.it
pagina Facebook <https://www.facebook.com/flcmantova> / profilo twitter @flcmantova

Legge di bilancio 2018: le principali novità per la scuola

Una prima scheda di lettura sulle principali novità. Confermata la norma sulle supplenze ATA e sui DSGA, istituito un fondo ad hoc per la valorizzazione professionale e per la stabilizzazione dell'organico docenti.

03/01/2018

Il 23 dicembre scorso il **Senato** ha approvato in via definitiva la **legge di bilancio 2018** che, rispetto al testo approvato in prima lettura, dopo gli emendamenti della camera, aggiunge **ulteriori misure per il settore istruzione e ricerca**, frutti dell'instancabile mobilitazione di questi mesi della **FLC CGIL** e delle altre sigle sindacali.

In una [scheda di approfondimento](#) vi proponiamo la descrizione analitica dei singoli provvedimenti che riguardano la **scuola**. Nelle prossime ore seguiranno **ulteriori approfondimenti su università, ricerca e Afam**.

Queste in sintesi le **principali novità** che riguardano la scuola:

- uno stanziamento aggiuntivo di **10 milioni** per il 2018, **20 milioni** per il 2019 e **30 milioni** a partire dal 2020 per la valorizzazione dell'attività di formazione, ricerca e sperimentazione dei docenti destinato alla contrattazione integrativa;
- la conferma della **eliminazione del divieto di sostituire** assistenti amministrativi e tecnici assenti per più di 30 giorni;
- la proroga di un anno della **validità delle graduatorie dei concorso per il personale docente**, con possibilità di assunzione anche in deroga al limite del 10% previsto dal testo unico;
- uno **stanziamento aggiuntivo di 50 milioni di euro** per il 2018 e **150 milioni** dal 2019 per l'incremento di posto in organico di diritto.

Si tratta di un **risultato** dovuto alla **forte determinazione** e alla **mobilitazione della FLC CGIL** che, insieme alla Cisl scuola UIL Scuola Rua e SNALS confsal ha esercitato in queste settimane pressione continua sul parlamento riuscendo ad ottenere ulteriori risorse impensabili fino a qualche settimana fa.

Vai alla nostra scheda di lettura.

- **[legge 205 del 27 dicembre 2017 bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2018](#)**
- **[scheda flc cgil commento legge bilancio 2018 2019](#)**

Personale ATA: dal 1 gennaio 2018 amministrativi e tecnici possono essere sostituiti

Continuerà l'impegno della FLC CGIL per ottenere anche la modifica del Regolamento delle supplenze e le modalità di reclutamento, oramai datati.

03/01/2018

Con l'**approvazione della legge di bilancio 2018** si sono, finalmente, concretizzati alcuni obiettivi, raggiunti **grazie alle innumerevoli azioni intraprese dalla FLC CGIL** sin dall'approvazione della legge di stabilità 2015 fino alla primavera scorsa, con la consegna alla Ministra Fedeli di circa 70.000 firme raccolte con la **campagna #sbloccATA**, che ha posto le premesse con l'**intesa politica** al MIUR del 22 settembre scorso per sbloccare la situazione.

Queste nostre iniziative sono servite a incalzare il Ministero e, soprattutto il livello politico, a sciogliere la questione delle sostituzioni del **personale ATA**, che stavamo rivendicando da tempo.

Impedire la sua sostituzione, infatti, significava negare l'importanza della presenza e della funzione ATA nella scuola. Come dire che chi è assente poteva anche non essere sostituito perché tanto non faceva nulla!

Cosa prevede la finanziaria 2018

L'articolo 1, comma 602, della legge finanziaria 2018 prevede che possano essere nominati i supplenti brevi e saltuari in sostituzione degli assistenti amministrativi e tecnici **a decorrere dal trentesimo giorno di assenza**, in deroga all'art. 1, comma 332, della legge 190/2014 (legge stabilità 2015).

In questo modo le istituzioni scolastiche ed educative statali possono di nuovo conferire incarichi per supplenze brevi e saltuarie in sostituzione degli assistenti amministrativi e tecnici assenti.

La posizione della FLC CGIL

La norma prevede, dunque, una deroga al divieto sulle supplenze brevi, più precisamente un'**attenuazione importante al divieto**, mantenendolo per i due profili di assistente amministrativo e tecnico solo per i primi 30 giorni di assenza (laddove per gli AA, non si poteva sostituire, salvo che in scuole con organico di diritto con meno di tre posti e per gli AT il divieto era assoluto).

Resta, invece, invariata la misura per i collaboratori scolastici nei primi 7 giorni di assenza, attenuato dalla circolare ministeriale n. 2116 del 30 settembre 2015, che prevede una deroga in via amministrativa.

Questo non toglie che per tutti, i Dirigenti possano sostituire tramite determina fin dal primo giorno, nelle situazioni in cui ricorrano le condizioni di funzionalità della scuola.

Dopo due anni dall'entrata in vigore della legge di stabilità 2015 e di **continue pressioni da parte della FLC CGIL** che, su questo tema e sulla carenza degli organici, ha intrapreso una specifica campagna, proprio per rimuovere questi ostacoli, finalmente, viene modificata la normativa esistente che di fatto imponeva il blocco totale alla sostituzione dei colleghi assenti.

È un primo importante risultato, dal momento che questo sembrava un totem intoccabile, ma per noi non basta. Per questo abbiamo presentato una proposta di emendamento che toglieva del tutto il divieto. Proseguiremo, perciò, la nostra battaglia affinché ci sia l'abrogazione dell'intera norma perché **il lavoro ATA nella scuola è di fondamentale importanza**, al pari di quello della docenza, e va liberato da qualsiasi intralcio che ostacoli la continuità dell'azione amministrativa, l'assistenza e la sicurezza degli alunni, dei laboratori e degli spazi scolastici.

Siamo, inoltre, impegnati ad ottenere la modifica ide Regolamento sulle supplenze ATA e delle modalità di reclutamento, oramai datati. Con l'Intesa politica del 22 settembre, abbiamo, infatti, ottenuto un tavolo tecnico al Ministero che affronterà specificatamente questo tema.

Mancato pagamento stipendi ai supplenti: nuova emissione NoiPA per i contratti ex art. 40

**Avviso di NoiPA sul proprio portale istituzionale. Stipendi esigibili in data 4 gennaio.
04/01/2018**

Con messaggio del 3 gennaio, pubblicato sul proprio portale, NoiPA comunica che è stata eseguita una **nuova emissione per il personale della scuola ex art.40 (fino aventi diritto)** per il pagamento degli stipendi.

Inoltre NoiPA specifica che, **gli stipendi** di oltre 4.000 dipendenti interessati, **saranno esigibili in data 4 gennaio 2018**. L'emissione interessa esclusivamente il personale che non ha goduto della trasformazione del contratto da ex art.40 a contratto continuativo temporaneo e/o annuale.

Concorso dirigenti scolastici: chiusa la procedura di iscrizione con più di 35.000 domande

Sul sito del MIUR i primi dati sulla partecipazione. Confermata l'altissima percentuale della presenza femminile (70%). L'età media dei candidati è di 49 anni.

30/12/2017

Alle ore 14 del 29 dicembre, come previsto dal Bando di concorso, **sono state chiuse le funzioni** dell'apposita sezione [aperta alle ore 9 del 29 novembre scorso](#) sul sito web del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca per l'inserimento delle **domande di partecipazione al concorso da dirigente scolastico**.

[Vai allo speciale.](#)

[Come funziona la prova preselettiva.](#)

In un comunicato, pubblicato nelle ore immediatamente successive, il MIUR ha reso noto che le **domande presentate** sono state **39.264** di cui **35.044 effettivamente inoltrate**. Questi numeri confermano la necessità di effettuare una **prova preselettiva** che, come indicato all'articolo 8 del Regolamento, è prevista solo nel caso in cui il numero dei candidati sia complessivamente **superiore a tre volte quello dei posti disponibili**.

Come era prevedibile fin dall'inizio, il numero delle domande **ha superato abbondantemente la soglia richiesta** per la prova preselettiva (tre volte i 2.425 posti messi a concorso, cioè 7.275 domande), facendo scattare la procedura prevista dall'articolo 13 del Regolamento.

Con un apposito **decreto della Ministra Fedeli**, sarà a breve nominato un **Comitato tecnico-scientifico** incaricato della **redazione dei quesiti** a risposta multipla della [prova preselettiva computerizzata](#) (**4.000 quesiti contenuti in una banca dati pubblicata sul sito del MIUR almeno 20 giorni prima dell'avvio della prova**); **redazione della prova scritta computerizzata** (cinque quesiti a risposta aperta sulle materie d'esame e due quesiti a risposta chiusa nella lingua straniera prescelta dal candidato) e dei **criteri di valutazione della prova scritta** che saranno pubblicati sul sito web del MIUR il giorno prima della prova.

La **data della prova preselettiva**, che selezionerà gli **8.700 candidati ammessi alla prova scritta** (a cui si aggiungeranno tutti i candidati con lo stesso punteggio del candidato collocato nell'ultima posizione utile) sarà pubblicata sulla **Gazzetta Ufficiale**, 4° serie speciale, Concorsi ed Esami, del **27 febbraio 2018**.

I dati diffusi dal MIUR, oltre ad attestare **il forte appeal che la professione di dirigente scolastico riveste tra il personale docente**, confermano che **quella del dirigente scolastico è una professione prevalentemente al femminile** (sono infatti donne 7 candidati su 10, mentre attualmente sui 6.792 dirigenti in servizio il 68,2% è costituito da donne) e che **tra i candidati il 47% circa proviene dalle tre grandi regioni del Sud** (Campania, Sicilia e Puglia con 16.353 domande).

Con una serie di **approfondimenti** pubblicati in [un'apposita sezione del sito](#), la FLC CGIL sta seguendo e continuerà a seguire tutte le fasi della procedura concorsuale, fornendo a tutti i candidati **informazioni e approfondimenti sulle prove del concorso** e sui [corsi di preparazione](#) che in tutte le regioni d'Italia l'Associazione Culturale **Proteo Fare Sapere** sta svolgendo.

[Vai allo speciale.](#)

Mobilità scuola 2018/2019 personale docente, educativo e ATA

La normativa e gli approfondimenti su come presentare domanda di trasferimento volontaria, da un grado di scuola ad un altro (passaggio di ruolo), dall'insegnamento in una classe di concorso ad un'altra (passaggio di cattedra nell'ambito della scuola secondaria), da un profilo ad un altro della stessa area per il personale ATA.

29/12/2017

In attesa di regolare pienamente la materia nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale 2016-2018, il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca e i sindacati hanno [convenuto](#) di **prorogare integralmente**, e limitatamente all'anno scolastico 2018/2019, la **validità del vigente Contratto sulla mobilità** del personale della scuola ([CCNI 2017/2018](#)).

Si attende ora la **pubblicazione dell'Ordinanza Ministeriale** che definirà termini e modalità delle operazioni.

Ultimi aggiornamenti

Ulteriori materiali di approfondimento saranno disponibili in questa pagina successivamente.

Scadenze | Guida | Video | Manifesto

Accesso ad istanze online

Chi è già accreditato per la presentazione di precedenti istanze può utilizzare le medesime credenziali (verificare che l'indirizzo di posta elettronica indicato sia funzionante e che la casella non sia piena). Chi non si è mai registrato può farlo fin da ora: [ecco come](#).

Allegati alle domande: dichiarazioni e autocertificazioni

I modelli per la dichiarazione dei servizi e della continuità sono contenuti nell'ordinanza ministeriale. Inoltre, altri documenti sono necessari per autocertificare requisiti e stati indicati nella domanda stessa. I principali sono: *dichiarazione personale* che contiene tutte le altre autocertificazioni, *dichiarazione del diritto al punteggio aggiuntivo*, *dichiarazione del diritto alla precedenza legge 104/92*.

HELP!

Presentare domanda

L'avvio delle procedure per la presentazione delle domande sarà dato dalla pubblicazione dell'Ordinanza Ministeriale, che fornirà le indicazioni e le tempistiche da seguire.

Vademecum

Appena disponibile metteremo a disposizione la nostra guida dove viene riassunta la normativa e fornite utili informazioni e indicazioni per districarsi nella compilazione delle domande.

Serve aiuto?

Per una consulenza mirata [contatta le nostre sedi](#).

NORMATIVA	AUTOCERTIFICAZIONI	MODULISTICA
CCNI 2018/2019	Cumulativa docenti e educatori	Dichiarazione servizi
CCNI 2017/2018	Cumulativa ATA	Servizio continuativo
OM (docenti, ATA, educatori)	Diritto punteggio aggiuntivo	Domanda cartacea educatori, IRC e licei musicali
OM (IRC)	Diritto precedenza legge 104/92	Tutta la modulistica
Bollettini ufficiali e tabelle di vicinanza	Tutte le autocertificazioni	
Speciale mobilità sito Miur		

I NOSTRI VIDEO

- Caratteristiche e regole generali
- Personale docente
- Personale educativo
- Personale ATA

Fonte

http://www.flcgil.it/speciali/movimenti_del_personale_della_scuola/mobilita-scuola-2018-2019-personale-docente-educativo-e-ata.flc

Il commento

Età pensionabile, l'ennesima occasione persa

di Michele Raitano, www.eticaeconomia.it 03 gennaio 2018 ore 16.43

Invece di avviare una riflessione approfondita, si è scelta una soluzione di piccolo cabotaggio, condizionata dalle risorse di bilancio immediatamente disponibili e decisa in prossimità dell'approvazione della legge di stabilità

Se c'è una professione che in Italia sembra non conoscere crisi, questa è quella di "esperto di pensioni", come conferma, tra le altre cose, la continua attenzione al tema dedicata da stampa e *talk show*. Con cadenza praticamente annuale, esattamente da 25 anni – la prima "grande e definitiva riforma" fu realizzata dal governo Amato nel 1992 – il tema è al centro del dibattito di politica economica e ogni volta che una riforma viene introdotta la si definisce come "ultima ed epocale".

Così avvenne quando a dicembre 2011, durante i giorni dell'emergenza economico-finanziaria, venne introdotta la "riforma Fornero", che, con durezza e mancanza di gradualità del tutto inedite nella storia delle continue riforme italiane, stabilì fra le altre cose, un repentino incremento dell'età pensionabile, riducendo in misura consistente le possibilità di ritiri anticipati. Così era avvenuto, due soli anni prima, quando con l'allora governo Berlusconi si definì il principio, tuttora in vigore, in base al quale tutti i requisiti per il pensionamento crescano automaticamente con l'evoluzione dell'aspettativa di vita.

Oltre all'asprezza e alla mancata gradualità dell'intervento del 2011 – e alla problematica relativa a chi, disoccupato, si ritrovò all'improvviso a vedere molto lontano il momento della pensione – ciò che stupì i commentatori più attenti agli equilibri economici e sociali, e non interessati ai soli saldi del bilancio pubblico, fu l'aver incrementato l'età pensionabile in modo omogeneo per tutti, senza tener adeguatamente in conto le molteplici eterogeneità individuali nella possibilità di prosecuzione dell'attività, a causa, ad esempio, di problemi di salute, vincoli familiari e, più in generale, di una limitata occupabilità.

Meritoriamente, il governo, nel nuovo piano di intervento di riforma previdenziale definito nella seconda metà del 2016, aveva individuato nell'assenza di flessibilità dell'età pensionabile un limite del sistema e aveva, da una parte, introdotto l'Ape sociale, per consentire il ritiro anticipato senza penalizzazioni economiche per alcune categorie di lavoratori svantaggiati e, dall'altra, aveva indicato fra le linee guida della cosiddetta "fase 2" della riforma – che si sarebbe dovuta delineare nel corso del 2017 – la definizione di ulteriori forme di flessibilità in uscita, che consentissero anche di tener conto delle differenze nella longevità, considerando che la vita attesa differisce in misura molto ampia fra individui con diverso *status* socio-economico, penalizzando in misura consistente i meno abbienti: basti citare che, fra gli uomini, un operaio non qualificato vive, in media in Italia, 5 anni meno di un dirigente.

L'aver previsto un intervento di riforma "in due tempi" faceva presagire che, nel corso del 2017, il governo avrebbe finalmente avviato una riflessione approfondita, basata sui più dettagliati studi a disposizione, per valutare gli effetti del continuo e omogeneo incremento dell'età pensionabile, sia dal punto di vista dell'equità – ovvero il trattamento di persone con diverse opportunità lavorative e condizioni di salute – che dell'efficienza – relativamente all'impatto del continuo e omogeneo aumento dell'età pensionabile sulla pro-

duttività complessiva del sistema economico e sulle stesse opportunità occupazionali dei più giovani.

La speranza era, dunque, che si sarebbe giunti a interventi che una volta per tutte, e fuori da contesti emergenziali, delineassero un quadro normativo maggiormente coerente con gli obiettivi appena richiamati e con la stessa logica di un sistema di assicurazione sociale come quello pensionistico, che dovrebbe fornire tutele differenziate contro rischi che per loro natura si distribuiscono in modo fortemente eterogeneo fra la popolazione. Il dibattito che si è succeduto nelle scorse settimane e le decisioni di *policy* a cui si è giunti – bloccare per un biennio per 15 categorie di lavoratori l'aumento di 5 mesi dell'età pensionabile (che rimarrà, dunque, ferma a 66 anni e 7 mesi, anziché crescere a 67 anni, come avviene invece per la generalità dei lavoratori) ed estendere ad altre 4 categorie l'accesso all'Ape sociale laddove si rispettino i requisiti relativi alla definizione della gravosità dell'occupazione – hanno rappresentato invece l'ennesima occasione persa per ragionare in modo approfondito su una questione con ricadute rilevanti, sia per gli individui che per il sistema economico italiano.

Sebbene si avesse il tempo per avviare una riflessione, trasparente e scientificamente fondata, sul complesso dei nodi ancora aperti – limitata flessibilità nel pensionamento, trasferimento sull'obbligo al lavoro di qualsiasi guadagno di aspettativa di vita media (quando la logica vorrebbe, peraltro, che i guadagni di aspettativa di vita venissero distribuiti fra vita attiva e fase di ritiro), disattenzione alle differenze di longevità –, si è scelta una soluzione di piccolo cabotaggio. Tale soluzione rischia addirittura di accentuare le iniquità fra lavoratori simili, il diritto a ritirarsi o meno sulla base di requisiti più vantaggiosi dipendendo da fattori abbastanza casuali.

Certamente, le questioni da affrontare non sono semplici. Al contrario, lo studio dei legami fra invecchiamento, aspettativa di vita, età pensionabile e funzionamento del sistema economico è un tema molto complesso, rispetto al quale non appare per nulla facile stabilire semplici ricette di *policy*. E tuttavia, un'evidenza empirica abbastanza consolidata inizia a emergere. Su questa base, si sarebbe dovuta avviare una seria riflessione su cosa condizioni le diverse opportunità dei lavoratori e quali siano le ricadute delle possibili linee di intervento sul sistema economico. Al contrario, ci si è limitati a stabilire esogenamente le risorse pubbliche che si potevano destinare alla definizione di regole più favorevoli e, in modo abbastanza discutibile, si è stabilito fra quali categorie di lavoratori distribuire le limitate risorse a disposizione, introducendo alcune eccezioni alla regola generale.

Dal punto di vista dell'equità, la letteratura epidemiologica è unanime nell'evidenziare quanto ampie siano le differenze nelle condizioni di salute e nei rischi di mortalità di individui di diverso *status* socioeconomico. Un'età pensionabile uguale per tutti – e, in prospettiva, nel sistema contributivo, un meccanismo di calcolo attuariale della pensione basato sulla sola aspettativa di vita media – comporta, di fatto, una chiara redistribuzione in senso regressivo della ricchezza pensionistica (il totale delle pensioni che si riceverà nella vita) da chi vive di meno, dunque i meno abbienti, a favore dei più abbienti, che vivono in media di più. Emerge anche il rischio che l'aumento forzoso della vita attiva per persone impegnate in lavori di diversa gravosità, oltre che lo stress associato ai rischi di disoccupazione in età anziana – dato che non tutti fronteggiano le stesse opportunità occupazionali da anziani – possano ulteriormente amplificare i differenziali sociali di salute e mortalità.

D'altro canto, se vari vincoli che agiscono dal lato sia dell'offerta che della domanda di lavoro non influenzassero le scelte e le possibilità di prosecuzione della carriera non si osserverebbero ampie differenze nei tassi di occupazione dei lavoratori anziani in base al loro titolo di studio. Dai dati Eurostat si nota, invece, che nel 2016 fra gli uomini di età 60-64 anni, il tasso di occupazione di chi ha al massimo un diploma di scuola media è

in Italia pari al 33,8% ed è inferiore alla media Ue a 15 (36,8%), mentre fra i laureati il tasso di occupazione risulta pari al 79,3% (inferiore solo alla Svezia nell'Ue), a fronte di una media Ue a 15 del 63,9%.

Differenze così ampie – non imputabili unicamente alle diverse possibilità di accesso al pensionamento anticipato da parte dei lavoratori “precoci” – dovrebbero portare a riflettere a fondo sulle cause retrostanti e a interrogarsi su cosa aumenti indiscriminati e continui dell'età pensionabile possano implicare per il funzionamento del sistema economico, oltre che per il benessere individuale. In questo quadro, l'evidenza recente per l'Italia segnala come il cospicuo e omogeneo incremento dell'età pensionabile introdotto durante la recente fase recessiva abbia determinato una riduzione delle possibilità occupazionali dei più giovani e come l'aver impedito l'uscita dei lavoratori anziani più deboli abbia generato un effetto negativo sulla produttività.

Certamente, la materia è complessa. Se è chiaro che chi è più abbiente vive in media di più e, dunque, anche in uno schema apparentemente neutrale dal punto di vista distributivo come quello contributivo, riceverà di più, non è chiaro quale sia il fattore che causa la più elevata aspettativa di vita – migliori cure, condizioni di vita e di lavoro più salubri, minore stress, maggiore prevenzione – e, dunque, in base a quali caratteristiche individuali (o della storia lavorativa) andrebbero concessi trattamenti differenziati per quanto riguarda i requisiti per il pensionamento o il calcolo dei coefficienti di trasformazione nel sistema contributivo. Analogamente, modelli complessi sarebbero necessari per valutare sotto quali condizioni si massimizzerebbe il potenziale produttivo di un Paese, fermo restando che un incremento indiscriminato dei requisiti di pensionamento non costituisce, con ogni probabilità, una strategia di *first best*.

Resta, tuttavia, fermo il punto che una crescita uniforme e continua dell'età pensionabile appare subottimale sotto il profilo sia dell'efficienza che dell'equità. Se soluzioni di *first best* si dimostrano utopistiche, la politica dovrebbe, comunque, cercare di utilizzare al meglio le informazioni disponibili, definendo un quadro normativo coerente e stabile, anziché ricadendo in risposte di corto respiro, basate sugli equilibri politici da raggiungere prima dell'approvazione di ogni legge di stabilità. Le risposte oggi proposte potrebbero, peraltro, ulteriormente amplificare alcune differenze difficilmente giustificabili (per esempio, perché si può accedere all'Ape sociale se si sono trascorsi 6 degli ultimi 7 anni in attività gravose, anziché 5 negli ultimi 6?) e condizionare in negativo il futuro percorso di riforme che intendano rispondere in maniera più adeguata alle sfide oggi sul tappeto.

Michele Raitano è docente di Politica economica alla Sapienza Università di Roma

Fonte <http://www.rassegna.it/articoli/eta-pensionabile-lennesima-occasione-persa>

Riforma visite fiscali e assenze per malattia pubblicato in GU il decreto

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto 17 ottobre 2017, n. 206, che riguarda il Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'articolo 1 riguarda la richiesta della visita di controllo, il 2 dello svolgimento delle visite fiscali, il 3 delle fasce orario di reperibilità, il 4 delle esclusioni dall'obbligo di reperibilità, il 5 del verbale di visita fiscale, il 6 della variazione dell'indirizzo di reperibilità, il 7 della mancata effettuazione della visita fiscale, l'8 della mancata accettazione dell'esito della visita, il 9 del rientro anticipato al lavoro.

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione 18 dicembre 2009, n. 206, e' abrogato.

DECRETO 17 ottobre 2017, n. 206

Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (17G00221) (GU n.302 del 29-12-2017)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2018

IL TESTO DEL DECRETO**Art. 1 - Richiesta della visita di controllo**

1. La visita fiscale puo' essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.

2. L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

3. La visita puo' essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Art. 2 - Svolgimento delle visite fiscali

1. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimita' delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 3 - Fasce orarie di reperibilità

1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Art. 4 - Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza e' riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;

c) stati patologici sottili o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Art. 5 - Verbale di visita fiscale

1. Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico e' tenuto a redigere, nelle modalita' telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacita' o incapacita' al lavoro riscontrata.
2. Il verbale e' trasmesso telematicamente all'INPS per le attivita' di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.
3. L'esito del verbale e' reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.
4. Le attivita' di cui al presente articolo sono effettuate secondo le modalita' indicate dall'INPS nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 6 - Variazione dell'indirizzo di reperibilita'

1. Il dipendente e' tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne da' tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilita', durante il periodo di prognosi.

Art. 7 - Mancata effettuazione della visita fiscale

1. In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del n lavoratore all'indirizzo indicato, e' data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.
2. Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilita' fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Il suddetto invito viene consegnato con modalita', stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, idonee a garantirne la conoscibilita' da parte del destinatario.

Art. 8 - Mancata accettazione dell'esito della visita

1. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico e' tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.
2. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.
3. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispone apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene consegnato con modalita' stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 9 - Rientro anticipato al lavoro

1. Ai fini della ripresa dell'attivita' lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente e' tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.
2. Il certificato sostitutivo e' rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

Art. 10 - Abrogazioni

1. Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione 18 dicembre 2009, n. 206, e' abrogato.
- Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sar  inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Contratto "Istruzione e Ricerca": il secondo incontro di trattativa all'ARAN (1)

La FLC CGIL: confronto serrato per una proficua chiusura del negoziato; ogni questione relativa al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali dovrà essere regolata dal contratto. Non accetteremo nessun arretramento, gli 85 euro medi una base per aprire il confronto.

03/01/2018

A seguito della nostra [ferma presa di posizione](#), **martedì 2 gennaio 2018**, si è riaperta la trattativa per il comparto Istruzione e Ricerca, dopo l'[avvio del 9 novembre 2017](#) a cui non erano seguiti altri incontri. La ripresa della trattativa è certamente anche il frutto dell'[intesa politica](#) raggiunta il **22 dicembre scorso** tra MIUR e sindacati.

Oltre al segretario generale della FLC CGIL, **Francesco Sinopoli**, ai componenti della segreteria nazionale di categoria ed al segretario nazionale della CGIL **Franco Martini**, erano presenti il Presidente dell'ARAN, dott. **Sergio Gasparrini**, che ha presieduto la riunione, ed il dott. **Rocco Pinneri**, vice capo di gabinetto del MIUR.

La FLC CGIL ha da subito evidenziato le **questioni cruciali** cui deve far fronte il negoziato e ha posto con forza la necessità di un confronto serrato affinché si possa giungere al più presto alla chiusura della trattativa, stante la grande attesa della categoria dopo ben 9 anni di blocco contrattuale.

Innanzitutto deve essere messa in sicurezza **la questione salariale**, già rivendicata con forza nell'[intesa del 22 dicembre](#): occorre rispettare l'[Accordo del 30 novembre 2016](#) e **garantire a tutti i settori del comparto gli 85 euro medi di aumento concordati**. Si rende poi necessario **riportare a contrattazione tutte quelle risorse che la legge ha impropriamente regolato** creando non pochi problemi di gestibilità e di sperequazione fra i lavoratori: **bonus, card docenti, premi scientifici. Risorse queste da finalizzare prioritariamente all'incremento dei salari tabellari.**

Sul **piano normativo** e delle **relazioni sindacali**, la FLC CGIL ribadisce che mobilità, organizzazione del lavoro, orario, contrattazione decentrata, sanzioni disciplinari, permessi, ferie, malattie, **sono tutte materie di cui il contratto si dovrà occupare**, nel rispetto delle specifiche realtà rappresentate nel comparto. A questo proposito abbiamo sottolineato i tratti distintivi di scuola, università, ricerca e AFAM quali istituzioni ad alta concentrazione di intellettualità connotate da autogoverno, libertà di insegnamento e di ricerca.

Il Presidente dell'ARAN, dott. **Gasparrini**, ha sottolineato l'impegno dell'agenzia a riprendere velocemente il lavoro alla ricerca di un percorso condiviso che rapidamente possa portare al rinnovo del Contratto; dunque ha proposto un'impostazione generale del lavoro basata anche sull'esperienza maturata nella stesura del contratto sulle funzioni centrali nel rispetto delle peculiarità dei diversi settori e in particolare della Scuola in modo da stabilire velocemente quali sono le parti da modificare e quali invece possono rimanere invariate. Capitolo a parte, per il Presidente dell'ARAN, sarà quello delle relazioni sindacali e poi quello degli incrementi retributivi. L'impegno dell'ARAN è quello di costruire nei prossimi giorni

un'impalcatura e un calendario che sorregga tutto questo lavoro in modo da sottoporla alle organizzazioni sindacali.

I nostri punti fermi

Il segretario generale **Sinopoli** ha ribadito che quello che la FLC CGIL vuole è un "buon contratto" e lo vuole tenendo conto delle specificità del comparto istruzione che ne fanno un unicum all'interno del mondo del pubblico impiego. La proposta dunque è di lavorare su una parte comune e parallelamente su quattro sezioni distinte che necessitano di momenti di discussione proprie e di **delegazioni adeguate**, per avere un contratto in grado di leggere la complessità dei mondi che rappresentiamo e che sia all'altezza dei cambiamenti che sono intervenuti in campo organizzativo, didattico e di ricerca. Il nodo centrale resta per noi quello del rapporto tra legge e CCNL. C'è la nostra ferma volontà di **riportare nella regolamentazione del contratto tutto ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro**. Il contratto dovrà anche introiettare i grossi cambiamenti intercorsi nelle professionalità del comparto a cui deve corrispondere un incremento retributivo tabellare. L'aumento medio mensile di 85 euro non è un punto di arrivo, ma una base da cui partire. Sulle relazioni sindacali non accetteremo nessun arretramento.

I prossimi impegni

Il presidente Gasparrini ha accolto la centralità dei due temi, quello delle relazioni sindacali e quello delle risorse e aggiornato il confronto nella mattinata di **giovedì 4 gennaio**. Per quanto non sia possibile definire un cronoprogramma preciso, l'ARAN prevede di poter presentare una bozza per avviare il lavoro all'inizio della prossima settimana.

Contratto "Istruzione e Ricerca": confronto su relazioni sindacali e risorse (2)

La trattativa prosegue la prossima settimana. La FLC chiede garanzia sugli aumenti medi di 85 euro, l'ampliamento degli spazi di contrattazione, il superamento delle leggi 107 e Brunetta.

04/01/2018

Giovedì **4 gennaio** nuovo incontro per la trattativa sul **contratto del Comparto Istruzione e Ricerca**. I temi al centro della discussione sono stati quelli delle **relazioni sindacali** e delle **risorse**. Per la FLC CGIL sono presenti il segretario generale **Francesco Sinopoli** e i componenti della segreteria nazionale di categoria.

L'introduzione dell'ARAN

Il **presidente dell'ARAN**, dott. Gasparrini, sulle **relazioni sindacali** presenta, come base per il lavoro, la riscrittura già avvenuta per la pre intesa delle funzioni centrali siglata il 23 dicembre scorso. Essa è punto di riferimento anche nel Comparto Istruzione e Ricerca, tenendo conto della peculiarità della scuola sulla quale è intervenuta anche la legge 107/15 introducendo un forte elemento decisionale affidato al dirigente scolastico.

Infatti, il Dlgs Brunetta aveva posto limiti molto stringenti sulla contrattazione mentre la modifica del Decreto Madia ha introdotto un elemento mediano tra contrattazione e informazione, che è dato da un modello che prevede un forte coinvolgimento dei sindacati nei momenti clou. C'è la consapevolezza dell'elemento della collegialità presente nella scuola che prevede il coinvolgimento di più soggetti, bisogna dunque tenere dentro tutti questi fattori nella rilettura delle relazioni sindacali nel comparto. Tuttavia il modello delle funzioni centrali resta quello di riferimento e le stesse coordinate di azione l'Aran ritiene di

poter riportare, in modo semplificato, su università, ricerca e AFAM.

Sulle **risorse**: abbiamo a disposizione risorse che sono **pari all'aumento mensile di 85 euro medi**. L'aumento medio mensile è stato tradotto in una percentuale facendo coincidere l'aumento con una progressione del 3,48% della retribuzione di ogni lavoratore, prendendo come riferimento la retribuzione media del comparto e applicando ad essa la percentuale stabilita. Il tavolo dovrà individuare, come già fatto, nel caso delle funzioni centrali meccanismo di perequazione per andare a coprire le categorie che hanno retribuzioni più basse.

Le richieste della FLC CGIL

Il **Segretario Generale** della FLC CGIL Francesco Sinopoli ha sottolineato in premessa le **peculiarità di scuola, università, ricerca e AFAM** rispetto al resto della Pubblica Amministrazione e per questo **non possiamo pensare a un contratto "fotocopia"**, stante le molte diversità rispetto ai settori delle funzioni centrali. L'autogoverno delle istituzioni del nostro comparto è un altro forte elemento di differenziazione. Il rapporto tra legge e contratto nel nostro comparto si declinerà diversamente, l'articolo 6 dell'attuale contratto scuola è il nostro punto di riferimento. Da lì bisogna partire per fare quegli avanzamenti e quegli adeguamenti coerenti con i cambiamenti che sono intervenuti nell'organizzazione del lavoro. Ad esempio l'ultimo accordo sulla [mobilità nella scuola](#) ha già aperto una breccia rispetto alla legge 107/15 con la possibilità per i docenti di trasferirsi su scuola e con il diritto delle RSU a contrattare i criteri di assegnazione di docenti e ATA alle sedi scolastici. Questi sono solo due esempi che facciamo per indicare la strada che vogliamo seguire e per la scuola e per tutti gli altri settori del comparto.

Le risorse

I nostri obiettivi sono declinati nell'Accordo di Palazzo Vidoni: **garantire un aumento mensile di 85 euro mensili e rovesciare la piramide delle retribuzioni**, quindi rafforzare le retribuzioni che di più hanno sofferto la crisi. Le risorse della legge 107/15 (bonus, card docenti, formazione), i premi previsti nella ricerca, **vanno riportate in contrattazione**. Su università e ricerca, le cui risorse non sono calcolate in [legge di bilancio](#), facciamo riferimento alle risorse previste nell'[Atto di indirizzo del comparto](#).

Ci aspettiamo dunque una **disponibilità a negoziare** partendo dall'obiettivo dell'Accordo di Palazzo Vidoni. Sui nostri settori c'è comunque bisogno di un impegno politico specifico e per le risorse aggiuntive - bene il fondo ad hoc costituito dalla legge di bilancio 2018 - e per un sistema di relazioni sindacali che ampli la partecipazione e incentivi un'idea di autonomia che non sia di sola gestione ma di corresponsabilità di sistema.

Conclusioni

Il Dott. Gasparrini ha preso atto delle richieste sindacali e puntualizzato quanto segue: sulle risorse è necessario attenersi agli stanziamenti già fissati dalle diverse leggi di bilancio, sulle relazioni sindacali si è detto consapevole delle specificità del comparto. In quanto all'utilizzo delle risorse della legge 107 e di altre leggi come ad esempio la 218 (premi per meriti scientifici) si è riservato una verifica politica, dal momento che l'atto di indirizzo di comparto non le cita esplicitamente.

A fine dell'incontro è stata consegnata una bozza di testo sulle relazioni sindacali e fissato il calendario dei prossimi incontri suddivisi per settore.

Eccolo:

- **8 gennaio** alle ore 14,30 **Università**
- **10 gennaio** alle ore 9, 30 **Afam** e alle ore 14,30 **Ricerca**
- **11 gennaio** alle ore 14,00 **Scuola**.

Diplomati magistrali esclusi dalle GAE: il 4 gennaio confronto con il Ministero. Senza risposte sarà mobilitazione

**Comunicato stampa della Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL.
30/12/2017**

La vicenda dei **diplomati magistrali**, con la sentenza dell'Adunanza Plenaria, segna una **pagina terribile** della storia della scuola e del **reclutamento in Italia**, con il Consiglio di Stato che smentisce una serie di pronunciamenti precedenti, un'evidente disparità di trattamento tra docenti che hanno avuto sentenze definitive e altri che oggi vengono esclusi dalle GAE e la politica, che invece di fare delle scelte coraggiose e tali da risolvere questa vicenda, lascia alla magistratura il compito di decidere.

Sulla base di una **precisa richiesta avanzata dalle organizzazioni sindacali** durante il [tavolo con il sottosegretario De Filippo](#) del 21 e 22 dicembre, è stato calendarizzato il 4 gennaio, un **incontro specifico sul tema** per il quale attendiamo la convocazione formale (l'incontro è confermato alle ore 15 *ndr*).

Questo confronto è scaturito dalla ferma volontà della FLC CGIL di rivendicare una soluzione politica al problema dei diplomati magistrali. Se non ci saranno risposte, sarà indispensabile la mobilitazione.

Vi terremo informati per mail



LA RUBRICA DELL'INCA.

Le tue domande, le nostre risposte.

Scrivi a
idirittichenonsai@inca.it
o rivolgiti presso le nostre sedi
per ricevere assistenza
e consulenza gratuite.

www.inca.it



il Patronato della CGIL

Sono un cittadina tunisina, residente a Roma e coniugata con un cittadino italiano.

Vorrei far venire in Italia mia madre, cinquantaquattrenne, vedova e disoccupata, che vive in Tunisia. È possibile?

Come cittadina non Comunitaria, coniugata con un cittadino Italiano, lei ricade nella normativa che regola l'ingresso e il soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea e dei loro familiari

I requisiti che consentono a sua madre di richiedere un visto di ingresso come "familiare di cittadino UE" sono il legame di parentela con suo marito, cittadino dell'Unione e l'essere "a suo carico".

Sua madre dovrà recarsi al Consolato Italiano di Tunisi e richiedere un visto per "Familiare di cittadino dell'UE", dimostrando alla nostra sede consolare la parentela con il cittadino dell'UE (certificato di nascita, di matrimonio e titolo di soggiorno della figlia, nonché documento del genero italiano).

A fronte di un visto di questo tipo, quando la signora arriva in Italia, può richiedere, entro 90 giorni, una "carta di soggiorno come familiare di cittadino UE" della durata di 5 anni, dimostrando alla Questura di competenza il requisito dell'essere "a carico" mostrando, ad esempio, ricevute di invio di denaro da parte di voi familiari in Italia.

RICONGIUNGIMENTI FAMILIARI

Sono italiana e avrei bisogno di informazioni per quanto riguarda il permesso di soggiorno di mio marito, nigeriano e residente a Dubai per motivi di lavoro.

Lui ha già avuto dal consolato italiano a Dubai un visto turistico di due anni per motivi familiari.

Vorrei sapere qual è la procedura per il ricongiungimento familiare.

Il marito di un/a cittadino/a italiano/a ha diritto a ricongiungersi con il coniuge previa richiesta di visto in Ambasciata Italiana del luogo di residenza.

Pertanto suo marito, con il visto già ottenuto dal Consolato italiano a Dubai, è autorizzato ad entrare in Italia. Dovrete poi recarvi alla Questura competente per la Provincia di residenza e richiedere una Carta di soggiorno per familiare di cittadino dell'Unione Europea, quale suo marito è.

Le consigliamo di prendere contatto con la nostra sede locale, se le è possibile, per sapere nel dettaglio, oltre al certificato di matrimonio, quali documenti la Questura di quella Provincia richiede per soggiorni di questo tipo, oltre al passaporto, il documento di identità del coniuge italiano ed il certificato di matrimonio.

Può trovare l'indirizzo della sede Inca-Cgil più vicina alla sua abitazione, visitando il sito:

www.inca.it (*http://www.inca.it/DoveSiamo/Italia.aspx*).