

# 1

# **VADEMECUM RSU**

## **APPENDICE 1**

**AGGIORNAMENTO**  
**OTTOBRE 2022**



## PRESENTAZIONE

Questa prima appendice al ***Vademecum RSU*** pubblicato nel dicembre 2021 contiene tutte le principali disposizioni di natura contrattuale, amministrativa e/o legislativa intervenute fino al momento della presente pubblicazione (**15 ottobre 2022**), oltre a un aggiornamento sul Fondo di previdenza complementare ***Espero*** e sulle modalità di adesione.

È dunque una delle integrazioni che periodicamente saranno rese disponibili, per un costante aggiornamento di un testo che consideriamo strumento utile per un primo supporto all'attività di chi ricopre il ruolo di componente della RSU o di delegato della CISL Scuola nel proprio istituto.

Il ***Vademecum RSU***, con tutte le sue appendici, e altro materiale di cui servirsi per lo svolgimento dell'attività sindacale sono disponibili nello spazio RSU del sito [www.cislscuola.it](http://www.cislscuola.it)



Spazio RSU



## SOMMARIO

CCNI SUL MOF 2022/23 .....	pag. 5
D.M. CONTINUITÀ DIDATTICA (art. 45, c. 1 D.L. 36/22)	pag. 8
ACNQ 12 aprile 2022 .....	pag. 9
NUOVO CONGEDO PARENTALE (D.LGS. 105/2022).....	pag. 11
D.L. 36/2022 FORMAZIONE INIZIALE .....	pag. 15
D.L. 115/2022 (conv. Legge 142/2022) .....	pag. 20
SPECIALISTI DI EDUCAZIONE MOTORIA .....	pag. 22
FONDO ESPERO – NUOVE MODALITÀ DI ADESIONE ..	pag. 24



## CCNI SUL FMOF 2022/23

Il 4 ottobre 2022, nel corso di un incontro con la Direzione delle Risorse Finanziarie del Ministero, la Cisl Scuola e le altre OO.SS. firmatarie del CCNL hanno sottoscritto l'ipotesi di CCNI sul FMOF per l'anno scolastico 2022/23.

Il ritardo nella sottoscrizione dell'ipotesi è dovuto alla volontà delle Organizzazioni Sindacali di rendere disponibile per il CCNL le risorse stanziare in sede di legge di bilancio per il 2022 (Legge 234/2021).

Si tratta in particolare degli stanziamenti previsti dal

- comma 327 che riguarda la valorizzazione della professione docente (già prevista dal comma 592, art. 1, legge 205/2017);
- comma 606 che riguarda l'accessorio destinato al personale docente.

Per completezza di informazione ricordiamo che la stessa legge di bilancio per il 2022 ha, altresì, previsto appositi finanziamenti per il personale ATA finalizzati all'accessorio (14,8 milioni - ancora da formalizzare dall'ARAN) e alla revisione degli ordinamenti (36,9 milioni).

Il Ministero, nel predisporre il proprio decreto di costituzione del FMOF 2022/23, aveva computato anche le risorse ex commi 327e e 606.

In sede di negoziazione la Cisl Scuola ha immediatamente richiesto che tale atto venisse modificato per consentire alla trattativa sul rinnovo contrattuale di poter disporre dei medesimi fondi (eventualmente finalizzandolo alla RPD e CIA).

Alla fine di un tavolo negoziale particolarmente complicato rispetto agli anni passati e nonostante un parere del MEF contrario, il Ministero ha dovuto ammettere che le tesi da noi sostenute andavano nella giusta direzione e nel rispetto delle disposizioni di Legge.

Il nuovo FMOF per l'anno scolastico 2022/23, quindi, non si discosta da quello degli ultimi anni scolastici, rimanendo fissato a 800,860 milioni di euro.

Anche i parametri (fatto salvo la loro attualizzazione) e le modalità di distribuzione restano le medesime di quelle degli anni precedenti.

Di conseguenza, fanno parte del fondo:

- il FIS (comprendente anche le risorse di cui al comma 126, art. 1, della Legge 107/2015, destinabili a tutto il personale scolastico, a tempo determinato e indeterminato);
- le funzioni strumentali;
- gli incarichi specifici;
- le somme destinate al finanziamento dei progetti per le aree a rischio;
- le somme per le ore eccedenti;
- i fondi per le attività complementari di educazione fisica.

Come per i precedenti anni scolastici, è stato ribadito che, in caso di risorse inutilizzate la contrattazione di istituto può essere riaperta anche in corso d'anno, nel rispetto delle finalizzazioni dei fondi.

Resta, invece, competenza della contrattazione la destinazione, senza alcun vincolo, delle economie degli anni precedenti.

La Cisl Scuola, quindi, ancora una volta e grazie alla propria capacità di proporre soluzioni concrete, ha realizzato il doppio obiettivo di rendere comunque disponibili in tempo utile le risorse per la contrattazione di istituto alle varie scuole e di destinare al rinnovo del contratto nazionale ulteriori fondi.

Di seguito alleghiamo il prospetto, già distribuito in posta elettronica, relativo al calcolo del fondo di istituto delle varie scuole.



	QUOTA	Totale	Contributi	TOTALE
(in organico dell'autonomia a.s. 2022/23)	lordo stato	lordo stato	32,70%	lordo dipendente
<b>ADDETTI</b>	€ 318,60	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>DOCENTI 2° GRADO</b>	€ 325,52	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>PERS.LE EDUCATIVO</b>	€ 1.067,43	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(in organico dell'autonomia a.s. 2022/23)				
<b>PUNTI DI EROGAZIONE</b>	€ 2.552,04	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(a.s. 2022/23)				
<b>Bilinguismo e Trilinguismo</b>				
Doc		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
ATA (escluso DSGA)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Turni Festivi/notturni Educatori/AA nei convitti (N. Convittori)	317,55	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE FIS</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>FUNZIONI STRUMENTALI</b>				
<b>QUOTA BASE</b>	€ 1.429,81	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>COMPLESSITA'</b>	€ 607,84	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>DOCENTI</b>	€ 35,85	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(in organico dell'autonomia a.s. 2022/23)				
<b>TOTALE</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>INCARICHI SPECIFICI</b>				
<b>ATA</b>	<b>QUOTA</b>	<b>Totale</b>	<b>Contributi</b>	<b>TOTALE</b>
(in organico di diritto a.s. 2022/23 compreso Co.co.co/LSU PA stabilizzati ) escluso Dsga	lordo stato	lordo stato	32,70%	lordo dipendente
	€ 150,70	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI EDUCAZIONE FISICA</b>				
<b>CLASSI secondaria</b>	€ 84,94	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(in organico dell'autonomia a.s. 2022/23)				
<b>COORD. REG.LE **</b>	€ 2.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>ORE ECCEDENTI SOSTITUZIONE COLLEGHI ASSENTI</b>				
<b>DOCENTI</b>	<b>QUOTA</b>	<b>Totale</b>	<b>Contributi</b>	<b>TOTALE</b>
(in organico dell'autonomia a.s. 2022/23)	lordo stato	lordo stato	32,70%	lordo dipendente
<b>Infanzia e Primaria</b>	€ 26,89	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>I e II grado</b>	€ 46,81	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE FMOF definito</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>AREE A RISCHIO</b>				
		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>VALORIZZAZIONE DOCENTE - INDENNITA' SOSTITUTO DSGA</b>				
<b>80% (O.A)</b>	€ 116,11	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>20% (come da criteri)</b>		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>Indennità sostituto DSGA *</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE FMOF da definire</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE FMOF</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>

## **D.M. CONTINUITÀ DIDATTICA (art. 45, c. 1 D.L. 36/22)**

Il Decreto Legge 36/2022, all'articolo 45, ha previsto ulteriori forme di valorizzazione del personale docente integrando, a tal proposito, l'art. 593 ed inserendo il nuovo art. 593-bis alla Legge 205/2017.

Ricordiamo che la Legge 205/2017 aveva previsto **la costituzione di un fondo in una apposita sezione del FMOF** destinato alla valorizzazione del personale docente. Tale fondo, inizialmente costituito con 10 milioni per il 2018, con 20 milioni per il 2019 e 30 milioni per il 2020 era già stato utilizzato, in sede di CCNL 2016/18, per il pagamento della RPD al personale docente. La legge 234/2022 rfinanzia, portandolo a 300 milioni, il fondo; inoltre aggiunge ulteriori due modalità di utilizzo delle risorse legate alla continuità didattica e all'insegnamento nelle aree a rischio di spopolamento e caratterizzate da valori degli indicatori di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica individuati con decreto del Ministro dell'Istruzione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze.

In prima applicazione, e nelle more del rinnovo contrattuale, vengono destinati al pagamento di tali voci 30 milioni di euro dei 300 stanziati.

**Le risorse assegnate alle scuole saranno riconosciute ai docenti che possiedono i requisiti richiesti, secondo gli ulteriori criteri precisati in sede di contrattazione di istituto.**

## ACNQ 12 aprile 2022

In data 12 Aprile 2022 le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto l'Accordo Collettivo Nazionale Quadro in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni; l'Accordo disciplina, inoltre, anche il regolamento elettorale (che entrerà in vigore in occasione delle prossime elezioni).

Tale accordo sostituisce ed abroga il precedente CCNQ risalente al 7 febbraio 1998. Rispetto al precedente CCQN le principali novità, alcune specifiche per la scuola, riguardano:

### ➤ Dimensionamento

Qualora a seguito di dimensionamento delle istituzioni scolastiche o educative si verifichi l'accorpamento e/o lo scorporo totale o parziale di alcuni plessi, anche con la creazione di nuove istituzioni scolastiche o educative, i rappresentanti della RSU restano in carica fino a scadenza del proprio mandato con le precisazioni che seguono. La RSU, nelle istituzioni derivanti dal dimensionamento, è formata, anche in deroga al numero minimo dei componenti, da tutti gli eletti delle scuole coinvolte nel dimensionamento che continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'istituzione scolastica o educativa ove sono transitati. Resta fermo che ciascun componente può svolgere le funzioni di rappresentante RSU solo in un'unica istituzione scolastica o educativa.

Qualora, a seguito del dimensionamento, in una scuola il numero dei rappresentanti RSU **sia inferiore a due**, la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvederanno ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dalla data di decadenza della RSU. Nelle more delle elezioni, e comunque per un massimo di 50 giorni, le relazioni sindacali, proseguono con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL

e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

Infine, in caso di dimissioni di uno o più componenti, nelle istituzioni dimensionate non si dà luogo alla sostituzione per surroga. La RSU decade laddove restino in carica meno del 50% del numero dei componenti. In tal caso si procede a nuove elezioni.

### ➤ **Decadenza**

In caso di dimissioni e di un componente della RSU, lo stesso viene sostituito con il primo dei non eletti appartenente alla stessa lista elettorale. Ricordiamo che le dimissioni, essendo un atto di natura puramente endosindacale, devono essere formulate alla Rsu stessa che provvederà ad informare il Dirigente scolastico ed il personale della scuola mediante affissione all'albo sindacale.

Nel caso in cui la surroga non sia più possibile per esaurimento dei candidati non eletti nella lista dei dimissionari, la RSU decade nel caso scenda sotto il nr. del 50% dei componenti previsti.

Viene inoltre introdotto un nuovo caso di decadenza del singolo componente della RSU. In pratica, se uno dei componenti la RSU è assente per un periodo di almeno 6 mesi e il nr. dei componenti in servizio scende, in questo modo, al di sotto del minimo previsto, la RSU decade. Tale disposizione è finalizzata a consentire alla RSU una piena operatività.

### ➤ **Permessi per l'espletamento del mandato**

Il CCNQ 19 novembre 2019 ha previsto che il dirigente sindacale in distacco part-time, per il quale non è possibile fruire dei permessi per espletamento del mandato sindacale (art. 10), può invece fruire dei permessi spettanti come componente della RSU, ove ne faccia parte, esclusivamente per partecipare alle riunioni convocate dal Dirigente scolastico.

## **NUOVO CONGEDO PARENTALE (D.LGS. 105/2022)**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 176/2022 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105 che interviene sulla disciplina dei congedi parentali e su quelli per assistenza a parenti con grave disabilità anche al fine di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata. **Le disposizioni relative ai permessi e ai congedi sono direttamente applicabili anche ai dipendenti pubblici.**

Le principali novità riguardano:

### ➤ **Congedo di paternità “obbligatorio”**

Il nuovo congedo disciplina l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (Congedo di paternità obbligatoria) che fruisce **in via autonoma** del congedo di paternità **obbligatorio**. In particolare, il padre lavoratore (anche adottivo e affidatario), dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, può astenersi dal lavoro per un periodo **di dieci giorni** lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Per utilizzare tale permesso, il lavoratore comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento della nascita, sulla base della data presunta del parto.

La fruizione del congedo obbligatorio è riconosciuta anche al padre che fruisce del cosiddetto *congedo di paternità alternativo*.

## Trattamento economico

La disposizione prevede l'erogazione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione e specifica che il congedo di paternità obbligatorio:

- deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13° mensilità e alle ferie;
- va considerato come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i CCNL non richiedono a tale scopo particolari requisiti;
- non va goduto contemporaneamente alle ferie o ad altre tipologie di assenze.

### ➤ Nuovo Congedo parentale

Il Decreto Legislativo modifica il Testo Unico sulla maternità (D.Lgs. 151/2001) estendendo **da dieci a undici mesi** complessivi il periodo di congedo parentale fruibile qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In questo ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

## Trattamento economico

- **viene estesa da 6 a 12 anni l'età del figlio** entro la quale i genitori, anche adottivi ed affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato;
- **viene estesa da 6 a 9 mesi la durata del congedo parentale** coperto da indennità nella misura del 30% della retribuzione, fermo restando i limiti massimi di congedo fruibili da entrambi i genitori. Di conseguenza:
  - **alla madre**, fino al 12° anno di vita del figlio, o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, **spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all'altro genitore**;

- **al padre**, fino al 12° anno di vita del figlio, o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, **spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all'altro genitore**;
- **entrambi i genitori hanno diritto**, in alternativa tra loro, **ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi** per un periodo complessivo massimo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più di 6 mesi).

Ricordiamo, inoltre, che il CCNL scuola prevede il pagamento di una indennità pari al 100% della retribuzione per il 1° mese.

Per i periodi di congedo parentale **oltre al nono e fino all'undicesimo mese** (indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo) è dovuta, fino al 12° anno di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione od affidamento) una indennità pari al 30% della retribuzione, **a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte** l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO).

Una ulteriore modifica parifica sul versante previdenziale, i periodi di congedo parentale all'attività lavorativa prevedendo che tali periodi siano computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13° mensilità ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quando diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

#### ➤ **Congedo straordinario per assistenza a parenti con grave disabilità (art. 42)**

I soggetti beneficiari del **congedo straordinario** per l'assistenza a parenti con gravi disabilità disciplinato dall'art. 42 del Decreto Legislativo 151/2001 vengono estesi comprendendo anche la parte dell'unione civile ed il convivente di fatto.

Viene, inoltre, ridotto da 60 a 30 giorni dalla richiesta il termine entro il quale fruire del congedo straordinario.

➤ **Fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 33 L.104/1992**

L'art. 3 del Decreto Legislativo 105/2022 apporta anche alcune modifiche alla Legge 104/1992. In particolare:

- si inserisce tra i beneficiari dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza a familiare disabile grave (art. 33, comma 3) la parte di una unione civile e il convivente di fatto;
- sempre con riferimento all'art. 33, comma 3 della Legge 104/1992, **superando il criterio del referente unico**, viene introdotta la possibilità di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei 3 giorni mensili;
- viene introdotto il comma 6-bis all'art. 33 della Legge 104/1992 prevedendo che coloro che prestano assistenza al figlio o ai parenti in condizioni di gravità (commi 2 e 3 dell'art. 33) hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione nazionale.



## **D.L. 36/2022 FORMAZIONE INIZIALE**

Il Decreto Legge 36 e la successiva Legge di conversione 79 del 29 giugno 2022 intervengono nuovamente sulla formazione iniziale del docente della scuola secondaria di I e II grado (Decreto Legislativo 59/2017) introducendo anche disposizioni in tema di formazione e aggiornamento permanente dei docenti di ruolo. È istituita inoltre la Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione.

Nel merito, si prevede un percorso universitario e accademico di formazione iniziale e di abilitazione dei docenti di posto comune, compresi gli insegnanti tecnico pratici; tale formazione iniziale sarà integrata con la formazione continua obbligatoria e con la formazione incentivata in base alle indicazioni e alle attività formative predisposte dalla Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione.

Il nuovo percorso di formazione iniziale abilitante prevede un percorso universitario corrispondente a non meno di 60 CFU (di cui 20 CFU di tirocinio diretto) finalizzati all'acquisizione di competenze culturali, disciplinari, pedagogiche, di progettazione di percorsi didattici flessibili per un apprendimento critico e di tutte le altre competenze relative ai compiti della funzione docente. Al termine del percorso formativo è prevista una prova finale comprendente una prova scritta e una lezione simulata.

Le attività di tutoraggio dei percorsi abilitanti sono affidate a docenti delle scuole secondarie. Sarà un decreto del Ministro dell'Istruzione a individuare il contingente dei posti e la relativa ripartizione tra le varie università. La spesa per le attività svolte dai tutor sarà finanziata attraverso una riduzione di 50 milioni di euro delle risorse oggi destinate alla CARD DOCENTI.

L'abilitazione sarà requisito indispensabile per la partecipazione ai concorsi; il possesso della laurea breve ovvero di un titolo equipollente o equiparato e dell'abilitazione saranno i titoli richiesti per la partecipazione ai concorsi per gli insegnanti tecnico-pratici (per i quali, comunque, è confermato il regime transitorio fino al 2024/25).

### **Fase transitoria**

Fino al 31 dicembre 2024, fermo restando il possesso del titolo di studio di accesso all'insegnamento, sono ammessi a partecipare al concorso per i posti comuni di docente della scuola secondaria coloro che abbiano conseguito almeno 30 CFU del percorso universitario di formazione iniziale a condizione che parte dei CFU sia di tirocinio diretto. Sempre fino al 31 dicembre 2024 possono partecipare al concorso i docenti che, entro il 31 ottobre 2022, abbiano conseguito i 24 CFU previsti quale requisito di accesso al concorso secondo il precedente ordinamento.

### **Docenti con servizio specifico**

Inoltre, la partecipazione al concorso è sempre consentita anche a coloro che hanno svolto, entro il relativo termine di presentazione delle domande, un servizio presso le istituzioni scolastiche statali di almeno 3 anni scolastici nei cinque precedenti. Almeno uno dei tre anni prestati deve essere sulla specifica classe di concorso o nella tipologia di posto per la quale si concorre (servizio specifico).

### **Docenti già abilitati in altra classe di concorso**

Particolari percorsi abilitanti sono previsti per i docenti già in possesso di altra abilitazione o della specializzazione sul sostegno (ovviamente, fermo restando il possesso del titolo di studio necessario con riferimento alla classe di concorso) per il conseguimento dell'abilitazione per altra classe di concorso attraverso l'acquisizione di 30 CFU (di cui 20 nell'ambito delle metodologie e tecnologie didattiche e 10 di tirocinio diretto). Per ogni CFU l'impegno in presenza non può essere inferiore a 12 ore. Tutta la procedura viene progettata a costo zero, tenuto conto che saranno gli aspiranti a dover sostenerne i relativi costi.

## **Assunzione in ruolo**

I vincitori del concorso su posto comune già in possesso dell'abilitazione saranno assunti a tempo indeterminato e ammessi al periodo annuale di formazione e prova.

I vincitori del concorso privi dell'abilitazione che abbiano partecipato al concorso in forza del possesso dei tre anni di servizio sottoscrivono un contratto a tempo determinato, durante il quale devono acquisire 30 CFU tra quelli che compongono il percorso di formazione iniziale. Il superamento della prova finale determina il conseguimento dell'abilitazione. Nell'anno scolastico successivo saranno assunti a tempo indeterminato e sottoposti al periodo di formazione e prova.

Fino al 31/12/2024 i vincitori del concorso aql quale hanno partecipato avendo già acquisito parte dei CFU necessari (30 o 24), sottoscrivono un contratto a tempo determinato e completano il percorso di formazione. Con il superamento della prova conseguono l'abilitazione e l'anno successivo stipulano un contratto a tempo indeterminato e sostengono l'anno di formazione e prova.

Per quanto riguarda i posti di sostegno, i vincitori del concorso sono assunti a tempo indeterminato e accedono al percorso di formazione iniziale e prova.

## **Effetti della conferma in ruolo**

Il superamento del test finale e la valutazione positiva al termine del periodo di formazione e prova comportano la cancellazione del docente da ogni altra graduatoria di merito, ad esaurimento e di istituto. La conferma in ruolo avviene nella stessa scuola in cui il docente ha svolto l'anno di prova; il docente dovrà permanervi per altri due anni prima di poter chiedere trasferimento.

## **Nuovo anno di prova (D.M. 226 del 16 agosto 2022)**

Il Decreto Legge ridefinisce la procedura dell'anno di prova che, a partire già dall'a.s. 2022/23, prevede:

- servizio di almeno 180 giorni di cui 120 per le attività didattiche;
- superamento di un test finale che accerti come si sono tradotte in competenze didattiche pratiche le conoscenze teoriche disciplinari e metodologiche del docente;
- valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato di valutazione, sulla base dell'istruttoria predisposta dal docente a cui erano state affidate le funzioni di tutor.

### **Scuola di Alta Formazione**

È istituita la Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione, col compito di promuovere e coordinare la formazione in servizio dei docenti di ruolo e di coordinare le attività formative dei dirigenti scolastici, dei Dsga e del restante personale ATA. Anche in questo caso, i costi per la costituzione e il mantenimento della Scuola di Alta Formazione sono coperti riducendo di 2 milioni di euro annui lo stanziamento per la Card docenti.

### **Sistema di formazione e aggiornamento permanente**

A partire dall'anno scolastico 2023/24 verrà introdotto un sistema di formazione e aggiornamento permanente dei docenti di ruolo articolato in percorsi di durata annuale. Parte integrante dei percorsi di formazione sono le attività di progettazione, tutoraggio e accompagnamento che il docente svolge al di fuori dell'orario di insegnamento e per le quali viene retribuito anche a valere sul FMOF.

L'accesso ai percorsi di formazione, a partire dall'a.s. 2023/24, avviene su base volontaria mentre sarà obbligatorio per i docenti immessi in ruolo previa definizione in sede contrattuale dei contenuti della formazione continua. Ai fini di aumentare l'attrattività della partecipazione ai percorsi formativi è previsto un elemento retributivo *una tantum* di carattere accessorio stabilito dalla contrattazione nazionale

da corrispondere in caso di valutazione positiva del percorso di formazione; l'importo non potrà essere inferiore al 10%, né superiore al 20%, del trattamento stipendiale in godimento.

Il finanziamento di tale elemento retributivo viene parzialmente coperto dalla previsione di una riduzione degli organici del personale docente conseguente all'andamento demografico (a regime a 10.133 posti).

### **Disposizioni per i posti di sostegno**

Il Decreto Legge contiene anche altre disposizioni relative al reclutamento degli insegnanti di sostegno. Infatti è previsto che al termine delle operazioni ordinarie di assunzione a tempo indeterminato (compresa la call veloce) i docenti di sostegno possano essere assunti attraverso la procedura straordinaria prevista dalla legge di bilancio per il 2021, per la quale è in corso di perfezionamento un apposito Decreto Ministeriale.

In fase transitoria, e fino al 31 dicembre 2024, potranno partecipare ai percorsi di specializzazione (TFA) gli insegnanti che abbiano prestato almeno tre anni di servizio negli ultimi 5 su posto di sostegno nelle scuole del sistema nazionale di istruzione, compreso le scuole paritarie e i percorsi di istruzione e formazione professionale, che siano in possesso dell'abilitazione all'insegnamento e del titolo di studio valido per l'insegnamento.

## D.L. 115/2022 (conv. Legge 142/2022)

Il Decreto Legge 115/2022, intervenendo nuovamente sulla formazione destinata al personale docente, aveva introdotto la figura del cosiddetto “*docente esperto*” destinando a tale figura anche un riconoscimento economico. La legge di conversione (n. 142/2022), lasciando di fatto inalterata l’architettura prevista dal decreto, sostituisce la definizione di “*docente esperto*” con quella di “*docente stabilmente incentivato*”.

Le modifiche apportate dall’art. 38 del Decreto Legge 115, benché riferite - come già nel precedente dl 36 - a un provvedimento (Decreto Legislativo 59/2017) riguardante il personale docente della scuola secondaria, disciplinano comunque la formazione dei docenti di tutti i gradi di scuola. Attraverso modifiche e integrazioni al comma 4 dell’articolo 16-ter del Decreto Legislativo 59/2017, vengono previsti per i docenti di ogni ordine e grado:

- un elemento retributivo accessorio da corrispondere *una tantum*, stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, il cui importo non potrà essere inferiore al 10% e non superiore al 20% della retribuzione in godimento all’esito del superamento positivo del percorso di formazione triennale
- l’istituzione della figura del docente stabilmente incentivato.

### **Il docente stabilmente incentivato**

Il docente di ruolo che abbia conseguito una valutazione positiva al termine di tre percorsi formativi triennali consecutivi e non sovrapponibili può essere stabilmente incentivato nell’ambito di un sistema di progressione di carriera che dovrà essere precisato, a regime, dalla contrattazione collettiva nazionale. Il beneficio economico derivante corrisponde a un assegno annuale *ad personam* pari a 5.650,00 euro che si somma al trattamento retributivo in godimento.

Soltanto un contingente annuale di 8.000 docenti (di ogni ordine e grado) potrà accedere al beneficio economico a partire dall'anno scolastico 2032/33 e fino all'anno scolastico 2035/36. Il docente stabilmente incentivato dovrà permanere per almeno il triennio successivo al conseguimento dell'incentivo nella scuola di titolarità. A partire dal 2036/37 l'attribuzione dell'incentivo potrà avvenire nei limiti delle cessazioni dal servizio del personale stabilmente incentivato, previa autorizzazione del MEF.

In sede di prima applicazione e nelle more del rinnovo del CCNL il personale avente titolo all'incentivo viene individuato attraverso i seguenti criteri:

1. media del punteggio ottenuto nei 3 percorsi formativi consecutivi;
2. in caso di parità di punteggio, si avrà a riferimento la permanenza come docente di ruolo nella istituzione scolastica presso la quale si è svolta la valutazione e, in subordine, l'esperienza professionale maturata nel corso della carriera.

## **SPECIALISTI DI EDUCAZIONE MOTORIA NELLE CLASSI QUINTE DELLA SCUOLA PRIMARIA**

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

Per l'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria, i docenti dovranno essere forniti del richiesto titolo di studio (laurea vecchio ordinamento, o specialistica o magistrale in Scienze Motorie).

I futuri "specialisti" per accedere all'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria dovranno partecipare a **specifiche procedure concorsuali abilitanti da bandire negli anni scolastici 2022 e 2023**. Alle stesse procedure potrà accedere chi è in possesso di laurea magistrale conseguita nella classe LM-67/LM-68/LM-47 oppure di titoli di studio equiparati alle citate lauree magistrali, avendo inoltre conseguito i richiesti crediti formativi universitari o accademici - CFU/CFA -, acquisiti in forma curricolare, aggiuntiva o extra curricolare nelle discipline antropo-psico-pedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche.

Nelle more del concorso, i contratti a tempo determinato necessari per coprire i posti attivati saranno stipulati con gli aspiranti collocati nelle Graduatorie Provinciali per Supplenze per le classi di concorso A-48 e A-49.

In prima applicazione, l'insegnamento dell'educazione motoria nella scuola primaria è previsto per la classe quinta a decorrere dall'anno scolastico 2022/2023 e per la classe quarta a decorrere dall'anno scolastico 2023/2024.

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 quinte della scuola primaria a partire dall'a.s. 2022/23 è così articolato:



- le classi quinte 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 quinte che non adottano il tempo pieno, l'insegnamento di educazione motoria è aggiuntivo 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 e, pertanto, la loro frequenza non è né opzionale né facoltativa. Le ore di educazione motoria, nelle classi quinte, 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 assegnati alla classe quinta 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 al 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.

Le supplenze fino al 31 agosto 2023 per i posti vacanti e fino al 30 giugno 2023 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 utilizzano le graduatorie della classe di concorso A049, mentre le Direzioni Didattiche possono fare riferimento alle graduatorie delle scuole viciniori.

## FONDO ESPERO

L'idea del Fondo Espero nasce da un **Accordo istitutivo a valenza sociale** tra **datore di lavoro e lavoratori**. È regolamentato dal Decreto Legislativo n. 252/2005 che disciplina le forme pensionistiche complementari.

### **La previdenza complementare: una necessità più che una scelta**

È un dato comunemente acquisito che il reddito da pensione, unico e non più modificabile, sarà inferiore all'ultimo stipendio percepito (**gap previdenziale**). Una stima fatta dalla Ragioneria Generale dello Stato quantifica il "gap" tra il 30% e il 40%; questo significa che se l'ultimo stipendio è pari a 100, si avrà una pensione pari al 60 o 70% di quella somma. Il valore percentuale della pensione rispetto all'ultimo stipendio viene definito **tasso di sostituzione**; quello calcolato dalla RGS si fonda su una stima *ottimistica*: ipotizza infatti una continuità lavorativa (senza interruzioni) e una crescita del PIL intorno all'1,5%. Purtroppo, invece, che negli ultimi 10/15 anni i rapporti di lavoro sono stati caratterizzati da irregolarità e interruzioni, che la crescita della ricchezza annua della nazione è sempre stata prossima allo zero o negativa; di conseguenza, con il nuovo sistema contributivo, il gap previdenziale di ciascun lavoratore potrà solo peggiorare, al massimo restare invariato.

Un'indagine condotta da una società specializzata sul comportamento dei lavoratori della scuola, iscritti e non iscritti al fondo, ha prodotto risultati sorprendenti che evidenziano come la percezione del "gap previdenziale" sia molto diffusa. Infatti, circa l'80% di chi ha aderito ed il 70% di chi non ha aderito è convinto che la pensione pubblica non sia sufficiente a mantenere il tenore di vita. Tale consapevolezza ha condotto i lavoratori ad affrontare il problema del buco previdenziale e questo a prescindere dalla scelta di adesione o meno al Fondo di Previdenza di categoria.

## **Quali forme di previdenza complementare scelgono i lavoratori?**

Il ricorso alla previdenza integrativa è cresciuto enormemente negli ultimi anni, con l'utilizzo di forme e strumenti legati al risparmio (polizze assicurative, piani di accumulo, obbligazioni, acquisto di azioni, acquisto di immobili, ecc.) o l'adesione a Fondi Pensione, di natura contrattuale o emessi da banche o società di gestione del risparmio.

### **IN COSA CONSISTE ESPERO**

Espero è un fondo previdenziale di natura contrattuale, strutturato come "contenitore" creato per colmare il gap previdenziale, in cui:

- il lavoratore versa un contributo minimo pari all'1% della retribuzione
- il datore versa un ulteriore 1% a proprio carico
- viene accreditata la quota del TFR (6,91%)

**I costi di gestione dei fondi pensione negoziali, come Espero, sono molto più bassi rispetto a quelli dei prodotti offerti sul mercato dagli operatori bancari e finanziari.**

Oltre che su ridotti costi di gestione, il fondo Espero può avvalersi anche di agevolazioni fiscali. Il risparmio fiscale si fonda su tre passaggi fondamentali:

- 1. deduzione fiscale:** la quota sottratta dal reddito entra nel fondo pensione, senza alcuna decurtazione; in pratica non si pagano tasse in fase di accumulo. Se si aderisce a un altro strumento di investimento, invece, alla quota versata viene applicata l'aliquota fiscale marginale (es. 23%), con una conseguente riduzione dell'importo versato.
- 2. tassazione della prestazione finale:** al momento del pensionamento, quando si preleva il montante accumulato presso il fondo pensione, viene applicata una tassazione pari al 15% per i primi 15 anni di adesione al fondo; dal 16° l'aliquota decresce di 0,3 punti percentuali annui fino ad arrivare al 9%. In caso di adesione ad un altro strumento di investimento la tassazione sarebbe stata invece l'aliquota fiscale marginale, certamente più alta.

3. **tassazione dei rendimenti ovvero delle rivalutazioni che si ottengono dall'investimento**, è pari al 20% a decrescere fino al 12,50 in dipendenza della composizione del portafoglio, contro il 26% di qualunque altro investimento di natura finanziaria.

## **Adesione al fondo mediante silenzio/assenso**

Per il personale assunto a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019, l'articolo 1 comma 157 della legge 205/2017 ha previsto la possibilità di regolamentare a livello contrattuale l'espressione di volontà per aderire ai fondi pensione complementari del pubblico impiego anche tramite il meccanismo del silenzio-assenso e con facoltà di recesso. Tale forma di adesione deve garantire la piena informazione e il libero esercizio della espressione della volontà del lavoratore.

**In data 31 maggio 2022** è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativa al Fondo Pensione Espero.

L'accordo, al momento non ancora operativo, dovendosi attendere la definitiva sottoscrizione, si applicherà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 1° gennaio 2019, facendo riferimento alla effettiva immissione in ruolo con relativa decorrenza economica del rapporto di lavoro (non si intende come assunzione il passaggio tra amministrazioni o istituzioni scolastiche per mobilità, comando, altre forme di assegnazione). Inoltre, l'accordo non si applicherà al personale che continua a conservare il regime di TFS, a quello già iscritto al Fondo e a quello destinatario di passaggio tra diverse qualifiche del sistema di classificazione professionale del personale non dirigente nell'ambito della stessa amministrazione.

L'accordo precisa che **l'adesione** al Fondo Espero **avviene**:

- **tramite espressa manifestazione** di volontà dell'aderente;
- **tramite silenzio-assenso** con le modalità descritte dall'articolo 4

In sintesi, la procedura prevede che al momento dell'assunzione, al lavoratore sia consegnata un'**informativa sulle modalità di adesione** al Fondo e sulla previdenza complementare (in prima applicazione, tale informativa sarà destinata anche a tutti gli assunti a partire dal 1° gennaio 2019).

**Trascorsi 9 mesi dall'assunzione** il lavoratore che, avendo ricevuto l'informativa, non chiede espressamente di non aderire al Fondo Espero, vi è automaticamente iscritto per effetto di silenzio-assenso. Conseguentemente, dalla data di adesione sono destinati al Fondo Espero: l'accantonamento del Tfr, il contributo dell'amministrazione, il contributo del lavoratore.

Dal momento dell'iscrizione tramite silenzio-assenso il lavoratore, che deve ricevere un'**ulteriore specifica informativa**, può esercitare **entro 30 giorni il diritto di recesso** e quindi ottenere il **rimborso** di quanto già versato. Se entro questo termine il lavoratore non esprime la volontà di recedere, egli è definitivamente iscritto al Fondo Espero.

Questo accordo, una volta divenuto pienamente operativo, consentirà un ulteriore passo in avanti per una più ampia diffusione della previdenza complementare nel settore pubblico. Resta in ogni caso la necessità di sostenere con efficaci azioni informative la piena consapevolezza di quanto sia importante l'adesione al nostro Fondo contrattuale di previdenza integrativa.

## Inquadra e scarica i documenti



CCNI FMOF 2022/23



FOGLIO DI CALCOLO FMOF 2022/23



ACQN 12/04/2022



SCHEDA SUI CONGEDI PARENTALI



ACCORDO SILENZIO/ASSENSO FONDO ESPERO





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