



In piazza anche per il rinnovo del contratto



Il rinnovo del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca giunge non solo al termine del triennio di competenza e probabilmente oltre, ma si colloca nel corso di una pandemia entrata, si spera in una fase definitivamente discendente, che ha profondamente cambiato le prospettive economiche e sociali del nostro Paese e dell'intero pianeta. La didattica a distanza, il lavoro agile, l'uso pervasivo delle piattaforme, la labilità tra vita privata e lavoro, la gestione delicatissima dei dati da considerarsi ormai come il vero e proprio "carburante" della nostra epoca, pongono alla prossima contrattazione sfide su temi inediti e ben più ampi di quello che tradizionalmente era l'ordinario perimetro della contrattazione collettiva nazionale.

In più il rinnovo si collocherà nella fase attuativa del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza che, insieme a un finanziamento per il nostro Paese con fondi europei senza precedenti, richiederà un numero impressionante di riforme che modificheranno nel profondo anche l'intero sistema di Istruzione e Ricerca. La specifica Missione del PNRR dedicata a questo comparto prevede investimenti per 33,81 miliardi e ben 10 riforme.

Pertanto, la piattaforma rivendicativa ha come primo e principale obiettivo generale quello di orientare le scelte sui vari settori evitando che temi contrattuali vengano di fatto decisi in altro luogo e soprattutto attraverso disposizioni di legge o amministrative. Il CCNL deve rimanere lo strumento principe per disciplinare il rapporto di lavoro nel comparto, indipendentemente dal luogo in cui viene svolta la funzione comunque collocata in un sistema unitario, al fine di rafforzare la missione nazionale del Sistema di Istruzione e Ricerca anche contro ogni ipotesi di disarticolazione del CCNL.

DALLA SECONDA LE RICHIESTE
PER IL COMPARTO SCUOLA PUBBLICA

26 giugno 2021



MANIFESTAZIONE NAZIONALE A FIRENZE RIPARTIAMO, INSIEME.

Con il **Lavoro**, la **coesione** e la **giustizia sociale** per l'Italia di **domani**



- ▶ Proroga blocco licenziamenti
- ▶ Ammortizzatori sociali
- ▶ Pnrr - Investimenti
- ▶ Pensioni
- ▶ Sanità
- ▶ Non autosufficienza
- ▶ Occupazione donne e giovani
- ▶ Fisco
- ▶ Scuola
- ▶ Rinnovi contrattuali
- ▶ Salute e Sicurezza

DDL ZAN



LELE CORVI

GRADUATORIE
GAE

NUOVI TITOLI DOMANDE ENTRO IL 2 LUGLIO

I docenti inclusi con riserva nelle GAE che hanno conseguito l'abilitazione hanno tempo fino al 2 luglio per chiedere lo scioglimento della riserva.

Questa scadenza vale anche per la presentazione dei titoli di riserva per la legge 68/99 e per gli specializzandi sul sostegno e sempre per docenti già inclusi in GAE.



PROPOSTE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE 2019-21 LE RICHIESTE PER LA SCUOLA STATALE

1. INNALZAMENTO DEI LIVELLI RETRIBUTIVI

Il primo e principale obiettivo è quello di innalzare i livelli retributivi di tutto il personale della scuola, docente, educativo e Ata, il cui ruolo e il cui impegno, per assicurare il diritto all'istruzione alle nuove generazioni, sono emersi con tutta evidenza in questo anno di pandemia.

L'incremento delle retribuzioni deve consentire un progressivo adeguamento rispetto alle media retributiva dei colleghi europei oltre che un trattamento economico più omogeneo anche rispetto agli altri lavoratori pubblici italiani.

A questo fine si ritiene prioritario salvaguardare l'elemento perequativo della retribuzione introdotto con l'ultimo contratto, il quale dovrà confluire nella retribuzione fondamentale cessando di essere corrisposto quale elemento distinto della retribuzione, così come è esplicitamente previsto dal "Patto sul lavoro pubblico" del 10 marzo 2021.

Inoltre, in considerazione dell'impegno assunto nel "Patto sulla scuola" del 20 maggio 2021, occorre "Prevedere efficaci politiche salariali per la valorizzazione del personale dirigente, docente e ATA, con il prossimo rinnovo del contratto" con lo stanziamento di risorse aggiuntive in grado di garantire aumenti medi retributivi "a tre cifre" al netto dell'elemento perequativo.

Oltre agli incrementi stipendiali occorre un equivalente incremento dei fondi per il salario accessorio, al fine di innalzare tutti i compensi per le prestazioni aggiuntive e le diverse indennità in godimento del personale docente, educativo ed Ata. Inoltre va rafforzata la struttura retributiva, anche nella prospettiva di un miglior trattamento pensionistico, inglobando nel salario fondamentale la retribuzione professionale docente, il compenso individuale accessorio del personale Ata e l'indennità del Dsga.

Per quanto riguarda la docenza, nella prospettiva del ruolo unico della funzione, va esperita la possibilità di riconoscere aumenti retributivi omogenei tra i docenti dei diversi gradi di scuola.

Infine, così come affermato nel "Patto sulla scuola", occorre "prevedere in un'ottica pluriennale, forme di valorizzazione di tutto il personale della scuola, nell'ambito del fondo di cui all'art. 1, c. 592, della legge 7 dicembre 2017, n. 205 (...) coerentemente con le politiche relative al personale pubblico di cui al Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale".

Accanto e in coerenza con il rinnovo del CCNL occorrono le seguenti modifiche normative:

- la reintroduzione dello scatto stipendiale 0-2 anni;
- il recupero della validità dell'anno 2013 ai fini della progressione di anzianità;
- l'abolizione della trattenuta stipendiale nei primi 10 giorni di assenza per malattia (cd taxa "Brunetta").

2. EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

Occorre procedere ad una completa parità di trattamento tra

il personale a tempo determinato e quello a tempo indeterminato.

A questo fine occorre:

- estendere RPD e CIA anche al personale con contratto a TD temporaneo (così come affermato dalla Corte di Cassazione ordinanza 20015/18);
- estendere l'art.15 CCNL 2006-09 al personale non di ruolo (permessi retribuiti);
- estendere l'art.17 CCNL 2006-09 al personale non di ruolo (malattia);
- rendere pienamente esigibile l'accesso al part-time per il personale a TD;
- riallineare la valutazione del servizio pre-ruolo/altro ruolo nelle graduatorie interne come nella mobilità.

Inoltre, sul piano normativo, si chiede di:

- riconoscere gli anni pre-ruolo per intero ai fini della costruzione di carriera;
- estendere la card per la formazione al personale a TD (oltre che ad ata ed educatori);
- mantenere pienamente esigibile l'art.36 del CCNL 2006/09 anche per i docenti neo-assunti.

3. ORARIO DI LAVORO

Personale Docente

Si ritiene opportuno confermare l'attuale orario di lavoro sia riguardo le attività di insegnamento che quelle funzionali all'insegnamento. In coerenza con quanto previsto nel "Patto sul lavoro pubblico" **le attività di formazione e aggiornamento** devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative. Vanno pertanto inserite nell'orario di lavoro e retribuite qualora eccedenti l'orario individuale.

Va previsto un limite massimo della prestazione giornaliera (tra attività di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento).

Occorre rendere più flessibile l'utilizzo dell'attuale monte ore degli obblighi funzionali, anche al fine di promuovere il lavoro collegiale (ad es mediante riunioni di dipartimento, settore, ecc).

Va considerata la possibilità di generalizzare una quota oraria destinata alla programmazione nel rispetto degli attuali obblighi di lavoro.

Occorre portare ad emersione e a pieno riconoscimento, anche economico, il carico di doveri fino adesso rimasti confinati in una difficile misurazione; occorre dare un quadro d'insieme a questo lavoro "sommerso", e finalizzarlo ad una prestazione trasparente.

Personale Ata

Occorre rendere esigibile il ccnl di lavoro laddove prevede limiti chiari ed invalicabili della prestazione lavorativa ordinaria nell'arco della giornata.

Così come occorre precisare che l'orario ordinario è continuativo pomeridiano/antimeridiano, eliminando la possibilità di frammentare l'orario giornaliero.



PROPOSTE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE 2019-21 LE RICHIESTE PER LA SCUOLA STATALE

Vanno definite e regolate con maggior precisione le forme e le fasce di flessibilità oraria

Vanno precisate le condizioni di applicazione della riduzione settimanale a 35 ore settimanali. Questa riduzione, in prospettiva, va estesa a tutto il personale in ragione del riconoscimento dell'aumento dell'intensificazione del lavoro.

4. FORMAZIONE

Personale docente

La dimensione formativa va riconosciuta durante tutta la carriera quale condizione fondamentale per aggiornare e sviluppare la professionalità. La formazione deve avere l'obiettivo di sostenere e sviluppare la ricerca e l'innovazione didattica e di promuovere un sistema di arricchimento professionale per tutto il personale. Come affermato nel "Patto sul lavoro pubblico": *"La formazione e la riqualificazione del personale deve assumere centralità quale diritto soggettivo del dipendente"*. Occorre pertanto:

"Definire un sistema strutturato di formazione continua, (...) con riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali (...) nell'ambito delle prerogative degli OO.CC., garantendo la libertà di insegnamento" (dal "Patto sulla scuola").

La contrattazione dovrà prevedere l'esigibilità dei percorsi di formazione in servizio, le modalità di riconoscimento delle attività svolte e delle spese di formazione, anche mediante una revisione del sistema della card.

Occorre garantire che i **5 gg di servizio** spettanti per formazione individuale siano fruibili senza alcuna discrezionalità e possano essere cumulati negli anni successivi (ad es. nel triennio) se non fruiti nell'anno o negli anni precedenti.

Al fine di favorire la partecipazione ai percorsi di formazione va prevista la possibilità di fruire di periodi sabatici.

Personale Ata

Si considera strategico l'investimento in materia di formazione continua del personale ATA finalizzata ad aggiornare, perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze a partire da quelle digitali in connessione con le innovazioni tecnologiche. La formazione in servizio va agita quale fattore di accrescimento professionale per tutto il personale e di innovazione della PA e in funzione del nuovo sistema di classificazione del personale ATA.

Occorre prevedere percorsi di formazione per accedere alla professione e al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, oltre che nei passaggi di profilo.

Le modalità di accesso agli incarichi in profili diversi (ex art. 59) devono prevedere momenti di formazione obbligatori.

Si chiedono, inoltre, le seguenti modifiche normative:

rivedere il sistema di reclutamento per rispondere ai bisogni di accresciuta professionalità del personale Ata (profili A e B). L'attuale sistema basato sul possesso del solo titolo di studio e dell'anzianità di servizio risale a oltre trenta anni fa, quando la scuola non era investita da continue innovazioni che com-

portano cambiamenti e aumentano la complessità del lavoro delle segreterie, dei laboratori e dell'area dei servizi generali.

5. SPECIFICITÀ PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO, SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO, ATA

Personale docente

Riguardo alle procedure disciplinari, occorre istituire un organismo terzo a garanzia della libertà di insegnamento. Inoltre occorre una modifica normativa affinché il sistema di sanzioni disciplinari sia reso omogeneo a quello degli altri settori pubblici (dove l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio fino a 10gg spetta all'UPD).

Occorre definire e circoscrivere gli ambiti di applicazione della didattica a distanza che va prevista solo in casi eccezionali in connessione a condizioni di emergenza e in ogni caso decisa dall'autorità scolastica nazionale escludendosi su tale materia di rilievo costituzionale prerogative decisionali delle autonomie locali. Vanno inoltre specificati e chiariti gli aspetti relativi alla prestazione di lavoro a distanza con particolare riferimento al carico orario.

Va considerata la possibilità che alcune attività non di insegnamento possano essere svolte, utilizzando le modalità e le tecnologie proprie del lavoro a distanza, anche in periodi ordinari di servizio.

Al fine di rafforzare la dimensione collegiale e partecipativa del lavoro docente, può essere prevista l'istituzione di Dipartimenti intesi quali articolazione del Collegio dei docenti, finalizzati a supportare la progettazione e organizzazione didattica.

Inoltre, va considerata la possibilità di definire e riconoscere ruoli o funzioni di espressione del Collegio in grado coordinare e supportare l'attività progettuale e didattica dei docenti (ad es coordinatore di dipartimento, ecc). Anche altri incarichi introdotti o suggeriti da norme o provvedimenti ministeriali (tutor, orientatore, ecc.) non possono non derivare da criteri e indicazioni di nomina determinati dal Collegio dei Docenti. Tali funzioni devono essere definiti nel CCNL e riconosciuti ai sensi dell'art. 88 del precedente CCNL.

Personale educativo

È necessaria una profonda revisione sui seguenti istituti contrattuali: orario di lavoro, profili e specificità, partecipazione alle attività collegiali, formazione con l'acquisizione dei benefici connessi alla card-docenti.

Personale scuole italiane all'estero

È necessario ricondurre al contratto la regolazione del rapporto di lavoro del personale e la gestione del sistema di "reclutamento" al fine di assicurarne trasparenza, continuità ed efficienza, restituendo efficacia all'azione formativa delle istituzioni scolastiche ed educative italiane operanti in altri Paesi. In particolare occorre superare la legge delega attuativa della L.107/2015 su materie quali: mobilità, durata del mandato, indennità di sede.



PROPOSTE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE 2019-21 LE RICHIESTE PER LA SCUOLA STATALE

Personale Ata

Il **lavoro agile** va regolato, così come prevede il "Patto sul lavoro pubblico", non solo come risposta all'emergenza sanitaria ma anche come opportunità per migliorare la condizione lavorativa del personale oltre che del servizio offerto, prevedendo anche delle quote minime in modo da renderlo esigibile.

L'istituto della **reggenza DSGA** va regolato con riferimento alla sostituzione per periodi di assenza brevi, prevedendo finanziamenti specifici per remunerare l'indennità.

Vanno semplificate le norme per la sostituzione DSGA che oggi vedono sovrapporsi molteplici livelli di competenza (nazionale, regionale e di scuola)

Va individuata una soluzione contrattuale per inquadrare i facenti funzioni DSGA con almeno tre anni di servizio.

Nella prospettiva della revisione dei profili ATA vanno riconsiderati i titoli di accesso, adeguandoli alle attuali esigenze di funzionamento ed erogazione dei servizi scolastici.

6. VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

Docenti

QUESTA PARTE DELLA PIATTAFORMA SARA' OGGETTO DI UN APPROFONDIMENTO DEL GRUPPO DIRIGENTE.

Ata

Occorre portare a compimento il nuovo sistema di classificazione professionale del personale (revisione e innalzamento dei profili professionali) in coerenza con quanto stabilito dal recente "Patto sul lavoro pubblico" che a questo fine ha previsto apposite risorse aggiuntive da stanziare nella prossima legge di bilancio.

Va riavviata la mobilità professionale tra i profili e va prevista la possibilità per gli AA/AT con la seconda posizione economica di riempire gradualmente il profilo di area C. Stesso discorso vale per i collaboratori scolastici verso l'area As.

Le posizioni economiche vanno confermate e rifinanziate per garantirne l'attribuzione a tutto il personale e progressivamente inglobate nella retribuzione tabellare

Va valorizzata la specificità del profilo del DSGA, anche rivalutando la specifica indennità di direzione non ponendo più a carico del fondo di istituto il pagamento della parte variabile. Andrebbe considerata la possibilità di prevedere per questa figura un'area di alta professionalità come previsto per le restanti alte professionalità del comparto e come naturale collocazione derivante dalle rivendicazioni che avanziamo per questo specifico ruolo.

L'azione svolta in sede di rinnovo del CCNL deve essere sostenuta da alcune modifiche di legge necessarie su: reclutamento e revisione dei parametri di determinazione dell'organico.

7. RELAZIONI SINDACALI

Occorre ampliare e rafforzare le materie di contrattazione di secondo livello (sia integrativo nazionale che di scuola) al fine di ridare valore e ruolo alle relazioni sindacali e alle RSU ren-

dendo la scuola un luogo più partecipato e democratico. In particolare occorre ricondurre a contrattazione tutte le materie relative all'organizzazione del lavoro.

Inoltre occorre:

- rafforzare il diritto all'informazione successiva ai fini della verifica del contratto e dei dati e dei nominativi del salario accessorio a qualsiasi titolo erogato;
- consolidare e rafforzare l'istituto del "confronto" a partire da tutte le materie inerenti l'organizzazione del lavoro del personale. Tale rafforzamento riveste particolare importanza per dare più soggettività e valore al lavoro del personale Ata spesso costretto a subire decisioni unilaterali in caso di recuperi durante i prefestivi, flessibilità oraria, prestazioni di lavoro straordinario;
- rendere effettivamente operanti gli organismi paritetici prevedendone tempi e modalità e di funzionamento;
- introdurre regole sulla validazione del contratto d'istituto in relazione ai soggetti che lo sottoscrivono;
- definire i tempi della negoziazione attivando una sede di verifica sui ritardi circa la chiusura dei contratti integrativi;
- rivedere i minimi di servizio imposti al personale Ata (specie CS) durante le assemblee sindacali per consentire a questo personale il pieno esercizio delle libertà sindacali;
- retribuire con fondi diversi dal Fondo unico di istituto le funzioni organizzative (come ad esempio i collaboratori del DS) e le varie indennità (in particolare quella destinata al DSGA)
- consolidare il diritto alla contrattazione di tutti i compensi relativi al salario accessorio e precisare anche nel CCNL quanto già definito nei contratti integrativi e nelle norme che le risorse della legge 107/15 relative alla valorizzazione professionale dei docenti sono pienamente ricondotte al FMOF senza vincolo di destinazione e alla piena disponibilità della contrattazione d'istituto;
- prevedere a livello territoriale un luogo di esame e raffreddamento dei conflitti nei luoghi di lavoro;
- introdurre modalità di gestione partecipata e democratica delle Reti di scuola prevedendo la negoziazione di relative attività e risorse avendo come parti negoziali quelle delle scuola capofila e dei sindacati territoriali;
- prevedere un livello di relazione sindacale a livello territoriale su specifiche materie (ad es gli organici)

8. TESTO UNICO COORDINATO DI TUTTE LE NORME CONTRATTUALI

Al fine di fare chiarezza sulle disposizioni contrattuali vigenti occorre predisporre un testo unico coordinato di tutte le norme contrattuali. Ciò anche in coerenza con il "Patto sulla scuola" che prevede la redazione di un Testo Unico sulla scuola al fine di semplificare e armonizzare tutta la normativa accumulata in questi anni in materia di Istruzione.



ELIMINARE IL PRECARIATO NELLA SCUOLA ATA. DISPONIBILITÀ PRIMA DEI TRASFERIMENTI

PERSONALE ATA - PROSPETTO ORGANICO, TITOLARI E DISPONIBILITÀ PRIMA DEI TRASFERIMENTI

Provincia REGGIO EMILIA - ANNO SCOLASTICO: 2021/22

DATA: 18/06/2021

PROFILO	NUMERO POSTI IN ORGANICO	NUMERO TITOLARI SU SCUOLA	DISPONIBILITÀ
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	382	311	71
ASSISTENTI TECNICI	118	81	37
COLLABORATORE SCOLASTICO	1040	816	224
COLLABORATORE SCOLASTICO TECNICO (Addetto aziende agrarie)	4	2	2
CUOCO	2	2	0
DSGA	65	19	46
GUARDAROBIERE	1	0	1
INFERMIERE	0	0	0
TOTALE ORGANICI	1612	1231	381

Utilizzazioni Assegnazioni Provvisorie

LE DOMANDE

Il Ministero dell'Istruzione ha pubblicato in data 14-06-2021 la nota 18372 con la quale dispone l'avvio delle operazioni di inoltro delle istanze di utilizzazione e assegnazione provvisoria per l'anno scolastico 2021/22.

Domande **DOCENTI**:
15 giugno - 5 luglio

Domande **ATA**:
28 giugno - 15 luglio

GRADUATORIE ATA 24 MESI



ALLEGATO G SCELTA DELLE SCUOLE

Dal **18 giugno 2021** al **09 luglio 2021** sarà possibile compilare, sempre attraverso la piattaforma Polis-Istanze online, l'allegato G per la scelta per la scelta delle 30 sedi scolastiche delle graduatorie di istituto di 1^a fascia del personale ATA per l'anno scolastico 2021/2022.

GRADUATORIE ATA TERZA FASCIA



PUBBLICAZIONE GRADUATORIE PROVVISORIE

La pubblicazione delle graduatorie provvisorie di terza fascia ATA avverrà dopo l'8 luglio 2021. I candidati **avranno 10 giorni di tempo** per la presentazione dei reclami alle scuole. Sarà possibile visualizzare il proprio punteggio su Istanze online nella sezione "Altri servizi, Visualizzazione graduatorie d'istituto pers. ATA III fascia".



FLC CGIL
Reggio Emilia
federazione lavoratori
della conoscenza

Via Roma, 53 - tel. 0522 457263

re.flc@er.cgil.it
flc.cgil.re@pec.leonet.it

i FUNZIONARI

ELISABETTA BRAGLIA
cell. 342 1040200;
elisabetta.braglia@er.cgil.it

ROBERTO BUSSETTI
cell. 335 7458160
roberto.bussetti@er.cgil.it

SILVANO SACCANI
cell. 340 6792566;
silvano.saccani@er.cgil.it

ALICE VIAPPANI
cell. 348 2338159;
alice.viappani@er.cgil.it

DANIELE FERSURELLA
tel. 0522 457263;
daniele.fersurella@er.cgil.it

Collaboratore per problemi amministrativi

i RECAPITI

REGGIO EMILIA

Via Roma, 53 - tel. 0522 457263

	mattina	pomeriggio
Lunedì	chiuso	14.30 - 18.00
Martedì	9.00 - 12.30	chiuso
Mercoledì	chiuso	14.30 - 18.00
Giovedì	chiuso	14.30 - 18.00
Venerdì	9.00 - 12.30	14.30 - 18.00
Sabato	chiuso	

CASTELNUOVO MONTI (Mara Zampolini)

Via Monzani, 1 - tel. 0522 457650
lunedì dalle 15.00 alle 18.00

CORREGGIO

(Roberto Bussetti)

Piazzale Finzi, 2 - tel. 0522 457750
giovedì dalle 15.00 alle 18.00

GUASTALLA

(Silvano Saccani)

Via Dalla Chiesa, 1 - tel. 0522 457700
lunedì dalle 15.30 alle 18.30

SCANDIANO

(Alice Viappiani)

Via De Gasperi 14 - tel. 0522 457800
Tutti i giovedì dalle 15.00 alle 18.00

Per un miglior servizio, consigliamo di concordare telefonicamente o via mail l'appuntamento. Ricordiamo che la consulenza è per gli iscritti al sindacato e per chi si vuole iscrivere.



RIPARTIAMO, INSIEME.

Con il Lavoro, la coesione e la giustizia sociale per l'Italia di domani

LE PROPOSTE CGIL CISL UIL



PROROGA BLOCCO LICENZIAMENTI:

Garantire almeno fino al 31 ottobre 2021 la proroga del blocco dei licenziamenti e la cig covid gratuita per tutti i settori.



AMMORTIZZATORI SOCIALI

Definire un sistema di protezioni universale per tutte le dimensioni d'impresa e per tutte le tipologie di lavoro, che colleghi sostegno al reddito e percorsi di politiche attive per favorire adeguamento, competenze e ricollocazione lavorativa.



PNRR

Governance partecipata a tutti i livelli e negoziazione per un confronto preventivo e rafforzato, per concorrere a tutelare il lavoro e a creare una nuova, buona e qualificata occupazione. Combattere il lavoro irregolare e precario. Attuare un piano di formazione continua che si inserisca nei grandi processi di trasformazione economica, digitale e green dei prossimi anni. Garantire gli investimenti necessari e i risultati per superare i divari territoriali, partendo dal Mezzogiorno. Costruire un piano di politiche industriali che difenda e sviluppi l'industria italiana. Prevedere un piano straordinario di assunzioni nei settori pubblici. Prevedere un piano di edilizia popolare affinché tutti possano avere una casa.



PENSIONI

Flessibilità in uscita dai 62 anni o con 41 anni di contributi. Riconoscimento dei lavori gravosi, poveri, discontinui e di cura, svolti in particolare dalle lavoratrici. Valorizzazione della maternità e tutela dei redditi da pensione.



SANITÀ

Diritto alla salute e cure accessibili e di qualità per tutta la popolazione: prevenzione e assistenza socio-sanitaria nei luoghi di vita e di lavoro. Assumere stabilmente e sostenere il personale socio-sanitario.



NON AUTOSUFFICIENZA

Subito una legge quadro che aumenti in modo significativo le risorse e assicuri in ogni parte del Paese prestazioni, sostegni e servizi adeguati e uniformi, a tutti i cittadini e alle loro famiglie.



OCCUPAZIONE DONNE E GIOVANI

Le donne e i giovani hanno pagato il prezzo più alto della crisi. È il tempo delle risposte: un piano per l'occupazione giovanile e femminile, un lavoro stabile e sicuro, favorendo l'introduzione di misure di conciliazione vita-lavoro ad utilizzo paritario per uomini e donne creando servizi adeguati.



FISCO

Giustizia fiscale ed equità, per ridurre le tasse a lavoratori e pensionati, contrastare l'evasione, sostenere lo sviluppo e combattere le disuguaglianze.



SCUOLA

Modificare il decreto sostegni bis, attuare il Patto per la scuola, stabilizzare tutti i precari con almeno 36 mesi di servizio su tutti i posti disponibili e vacanti, rafforzare il nostro sistema d'istruzione, dell'università e della ricerca.



RINNOVI CONTRATTUALI

Continuare nella stagione dei rinnovi contrattuali, al fine di garantire a tutte le lavoratrici e lavoratori diritti, tutele normative e salari equi.



SALUTE E SICUREZZA

Definire la strategia nazionale di prevenzione e protezione. Varare il modello della qualificazione delle imprese per i diversi settori (sull'esempio della patente a punti), rendere pienamente operativi gli organismi nazionali competenti, prevedere percorsi formativi per i datori di lavoro, effettuare una campagna straordinaria di controlli da parte degli organi di vigilanza in ogni azienda e dare attuazione a quanto è stato definito nella piattaforma unitaria nazionale.



TEOREMA UFFICI FISCALI



Ricordiamo che è possibile

FISSARE L'APPUNTAMENTO PER LA COMPILAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2021

TELEFONANDO AL CALL CENTER: **0522 457 290**

oppure utilizzando il portale CGIL

www.cgionline.it

Sezione APPUNTAMENTI - Sezione SERVIZI FISCALI