

Tutte le nostre sedi sono chiuse al pubblico

Per eventuali richieste urgenti è possibile inviare una e-mail all'indirizzo info@flcgil.verona.it lasciando anche il proprio recapito telefonico: verrete contattati non appena possibile.

Intervista a Maurizio Landini su 'La Repubblica' del 16/5/2020

"Diritti, Welfare e ambiente. Rifacciamo l'Italia"

[LEGGI SUL SITO CGIL](#)

Valutazione ed esami di Stato: le nostre schede di lettura

Sul sito sono pubblicate le tre schede di approfondimento delle Ordinanze Ministeriali.

[LEGGI SUL SITO NAZIONALE FLC](#)

Organici ATA 2020/21

Durante l'[informativa del 15 maggio](#) la FLC CGIL ha chiesto un ampliamento dell'organico ATA per far fronte alle esigenze delle scuole, l'istituzione della figura dell'Assistente tecnico in tutte le scuole del primo ciclo, un piano straordinario di assunzioni e concorso semplificato per i facenti funzione DSGA.

Il 21 maggio è stato comunicato agli USR lo schema di [Decreto interministeriale e relative tabelle](#): gli organici rimangono sostanzialmente invariati rispetto all'anno scorso, nonostante il calo degli alunni.

Concorsi docenti

Sul sito sono disponibili tutti i link alle informazioni utili sul [concorso ordinario scuola primaria e dell'infanzia](#), sul [concorso straordinario scuola secondaria](#) e [quello straordinario abilitante](#).

Subito stabilizzazione dei precari e risorse per far ripartire la scuola in sicurezza! Siamo pronti alla mobilitazione!

Comunicato stampa della Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL.

[LEGGI SUL SITO NAZIONALE FLC](#)

Adozioni libri di testo anno scolastico 2020/2021. Pubblicata l'Ordinanza

Il MI fa marcia indietro: mantenute le prerogative del Collegio dei docenti.

[LEGGI SUL SITO NAZIONALE FLC](#)

Personale ATA: lavoro agile e attività in presenza solo per esigenze indifferibili

Sul nostra richiesta, con una nota del 15 maggio il MI conferma che il lavoro agile continua ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle scuole fino a successive comunicazioni.

[LEGGI SUL SITO NAZIONALE FLC](#)

Garanzia di sicurezza per gli esami: il protocollo Ministero-Sindacati



Le garanzie che il Ministero si impegna ad assicurare a studenti e personale. 7 giorni di tempo per le intese di scuola. Previste risorse dedicate.

Sul sito sono pubblicati il [Protocollo d'intesa](#) e il [Documento tecnico-scientifico](#).

[LEGGI SUL SITO NAZIONALE FLC](#)



Quando lavorare da casa è... Smart?

Più che di smart working possiamo parlare di home working. L'82% delle lavoratrici e dei lavoratori ha iniziato a lavorare da casa con l'emergenza Covid19, e la stragrande maggioranza è "precipitata" nel lavoro smart senza alcuna riflessione sull'organizzazione del lavoro e degli spazi e senza adeguata preparazione, con evidenti differenze di genere. È quanto emerge dall'indagine promossa dall'ufficio politiche di genere della Cgil in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio presentata il 18 maggio 2020 dal segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, e dalla responsabile Politiche di genere della Confederazione Susanna Camusso in diretta su Collettiva.it.

Dalle 6170 persone alle quali è stato somministrato il questionario online emerge, infatti, che abbiamo assistito ad un "semplice trasferimento a casa dell'attività svolta fino a qualche giorno prima in ufficio". Quello sperimentato durante l'emergenza non è quindi smart working (ex legge n.81/2017), né telelavoro. Il 45% dei casi ha dichiarato che il lavoro non è cambiato, è cambiato parzialmente per il 32%, e solo totalmente per il 23%. Dai numerosi dati, contenuti nella ricerca, si rileva inoltre che nel lavorare da casa si presta poca o nessuna attenzione al diritto alla disconnessione (56%). Gli spazi sono stati ricavati (50%), oppure si assiste a un nomadismo casalingo (19%). Evidenti le disparità di genere: lo smart working è per le donne più pesante, complicato (+8% rispetto agli uomini), alienante e stressante (+9%), mentre per gli uomini è più stimolante e soddisfacente, ed è maggiormente assimilabile al lavoro tradizionale.

Sul tema delle differenze di genere è poi intervenuta Susanna Camusso: "Lo smart working non può essere una forma di conciliazione. Le donne sono più penalizzate e discriminate, sia sul fronte relazionale che su quello prettamente professionale". Per la responsabile Politiche di genere "servono regole per renderlo un lavoro effettivamente smart e non una trasposizione di un lavoro fordista dentro le mura di casa".

Maurizio Landini, intervenuto a conclusione della conferenza stampa, sostiene che "dopo questa esperienza dobbiamo porci il problema di fare in modo che nei nuovi contratti collettivi e aziendali ci siano elementi che permettano di affrontare i bisogni di chi lavora in smart working, e quindi discutere di temi come il diritto alla disconnessione e alla formazione". Infine, ha concluso Landini, "lo smart working per essere un'esperienza positiva e soddisfacente per le lavoratrici e i lavoratori, va organizzato e contrattato con le organizzazioni sindacali".

Sul sito sono disponibili

- Il [video della presentazione](#) dell'indagine sul lavoro agile promossa da Cgil e Fondazione Di Vittorio. Intervengono il segretario generale Cgil Maurizio Landini, le rappresentanti dell'area Politiche di genere della Cgil Susanna Camusso, responsabile, ed Esmeralda Rizzi, e Simona Marchi della FDV
- [L'indagine completa](#)
- Le [slides](#) illustrative dell'indagine