

CISAL

Confederazione italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Via Torino 95 - 00184 Roma
email: info@cisal.org tel. 063211627; fax 063212521



Audizione presso le Commissioni Affari Costituzionali e Lavoro della Camera dei Deputati
del 19 febbraio 2019 relativamente a:

Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo

AC 1433

RELAZIONE

premessa

Dal decreto legislativo 29 del 1993 sono trascorsi 25 anni, in cui si sono succeduti continui rimaneggiamenti, interventi, integrazioni, modifiche, revisioni e quant'altro. Rispetto agli obiettivi a cui tale normativa mirava, i risultati ottenuti non posso certo dirsi eclatanti; la P.A. italiana rimane ancora ricca di zone d'ombra che la teoria delle norme succedutasi negli anni non ha certo rimosso nella misura che sarebbe stato corretto aspettarsi.

Oltretutto è stato paradossale l'effetto addotto proprio dalla frammentazione delle stesse norme, che hanno eccessivamente disaggregato in senso territoriale e funzionale il nostro sistema di PA, moltiplicando, con i soggetti e le funzioni, anche gli sprechi e le inefficienze.

La CISAL continua ad essere convinta che "concretezza" sia anche sinonimo di "semplificazione" e al di là del contenuto specifico delle norme del decreto oggi in esame, auspica una più generale revisione dell'organizzazione pubblica italiana che riduca gli Enti, accorpi le competenze, riduca soprattutto le posizioni dirigenziali e i centri decisionali, tornando al modello leggero di P.A. che in Italia ha visto produrre i suoi risultati migliori proprio in epoca anteriore alle elefantache riforme "impostate" negli anni '70 e poi messe in campo nei decenni successivi.

Il ddl "concretezza" predisposto dall'attuale Ministro per la Funzione Pubblica, ha, quantomeno, il merito di affrontare delle questioni che erano diventate davvero intollerabili e indifferibili, come il problema delle assunzioni e delle risorse economiche relative al salario accessorio. In tal senso la CISAL non può che guardare con favore alle misure che esso apporta.

Art. 1

In relazione all'art. 1 si segnala l'opportunità che in sede di attuazione, vengano adottate nell'ambito delle Prefetture, disposizioni che regolamentino l'istituzione di appositi uffici deputati all'attuazione degli interventi previsti dall'art. 60 ter oggi introdotto. La norma attuale, infatti, è eccessivamente generica e non garantisce un'efficace attuazione di quanto prescrive in assenza della individuazione delle figure professionali da adibire alle attività ispettive che dovrebbero essere, in teoria, una delle



asse portanti della nuova funzionalità che viene ad essere introdotta; si ritiene pertanto che nell’ambito dell’Amministrazione Civile dell’Interno si proceda ad una più dettagliata definizione della individuazione degli Uffici o Nuclei di personale da adibire alle competenze addotte dall’art. 60 ter.

Art. 2

Riguardo a quella che è la novità probabilmente più rilevante dell’intero impianto, ovvero l’introduzione di sistemi di identificazione biometrica, riteniamo che essa, probabilmente, non risolverà comunque il problema dell’assenteismo, in relazione al fatto che introduce forme più sofisticate di controllo, le quali, tuttavia, non assicurano a priori l’impossibilità che anche rispetto ad esse possano essere trovati sistemi di elusione.

Inoltre restano non poche perplessità riguardo ai costi effettivi di tale innovazione, considerato il numero delle strutture pubbliche che dovranno essere adeguate, a fronte di un fenomeno che, pur enfatizzato dai mezzi di comunicazione, resta a nostro avviso, nei numeri, estremamente limitato nei numeri e per il quale esistono, comunque, già valide norme e forti, deterrenti volti alla repressione.

Più nel dettaglio rispetto all’art. 2 si pone un più generale problema riguardante la platea dei suoi destinatari: le norme in esame, infatti, si applicano al solo personale “contrattualizzato” e prevedono un’applicazione per la dirigenza contrattualizzata che sia “adeguata” alla prestazione lavorativa; si prevede altresì un’applicazione “mediata” da apposito regolamento per il personale docente del MIUR.

Al riguardo evidenziamo che se deroghe devono essere introdotte all’applicazione della norma, esse dovrebbero seguire il criterio della concreta funzione esercitata dall’ufficio e dal personale di volta in volta investito dalla deroga, prescindendo da valutazioni di mero status giuridico.

Questo significa che se nello stesso ufficio insiste personale con diverso status la deroga, se accordata, deve investire tutto il personale predetto: non sono rare, infatti, le situazioni di uffici in cui lavorano, spesso spalla a spalla, personale contrattualizzato e non contrattualizzato (esempi più evidenti: Ministero dell’Interno, Esteri, Avvocatura dello Stato ecc).

Analogamente per il mondo della Scuola, dove la particolare natura delle attività complessivamente esercitate ci portano a chiedere una deroga calibrata sull’intera istituzione e non sul solo personale docente.

Una riflessione profonda deve essere in ogni caso riservata al personale di livello dirigenziale (sia esso contrattualizzato o meno), per il quale le attuali modalità di rilevazione delle presenze appaiono discutibili: si ritiene che il Dirigente debba comunque attestare l’intera sua presenza oraria in ufficio, avendo facoltà di giustificare le assenze effettuate durante l’orario di apertura degli uffici anche con autocertificazione; tale modalità sarebbe comunque diversa da quella attuale, fondata sul postulato che un contratto di lavoro fondato sull’obbligo di “risultato” e non di “prestazione” esoneri totalmente dalla tradizionale “timbratura”; vi è oltretutto un effetto paradossale: l’introduzione di sistemi di rilevazione automatica abbinata al non obbligo per il dirigente di essere presente in ufficio dall’apertura alla chiusura degli uffici, di fatto deresponsabilizza quest’ultimo rispetto al naturale impegno di controllare di persona lo stato delle presenze del personale sottoposto.

**Art. 4**

Per quanto concerne le misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, riteniamo doveroso sottolineare che l’abitudine che si sta instaurando nelle poche pubbliche amministrazioni che sono riuscite a bandirli, di effettuare sovente concorsi con la richiesta di titoli di studio come il diploma di laurea magistrale e qualificazioni ulteriori, trova una sorta di “sponda” nella elencazione riportata nel DDL delle elevate figure con elevata professionalità per specifiche funzioni.

Non si eccipisce sulla necessità di assicurare alla P.A. tutte le elevate professionalità necessarie, ma si sottolinea, ad esempio, che i processi ed i procedimenti amministrativi hanno comunque la necessità di essere innanzitutto “svolti” e non solo di essere semplificati.

Da ciò nasce una preoccupazione, ovvero che tali indirizzi, soprattutto in presenza della possibilità di massicce assunzioni volte a ripianare, almeno in parte, il calo del personale in servizio, porti ad un eccessivo sbilanciamento verso le assunzioni di personale in possesso di diploma di laurea magistrale (talvolta con specifiche lauree con la possibilità che si creino anche fenomeni di frustrazione per sovra istruzione) forse anche per ridurre il numero dei partecipanti ai concorsi. Nuovo personale che poi sarà inserito negli organici in modelli ordinamentali che sono stati costruiti negli anni e che sono ampiamente finanziati dalle risorse economiche della contrattazione integrativa. Quindi occorre su questo aspetto una accorta riflessione, soprattutto da parte del maggiore datore di lavoro quale è la Pubblica Amministrazione, considerato anche che è tutto da espletare il dibattito sull’ordinamento professionale.

Parimenti riteniamo necessaria una riflessione appunto sulla visione della “Pubblica Amministrazione” che non può essere considerata, così come è stato fatto erroneamente come un unico soggetto, nonostante la sua enorme articolazione, con uniche caratteristiche, capacità, necessità e funzioni. Così come riteniamo un errore grossolano l’obbligo di ridurre i comparti e le aree di contrattazione a quattro, al quale ci si è dovuti piegare per poter dar via ai contratti, ma che è figlio di una visione non realistica della pubblica amministrazione, e sulla quale occorre una riflessione e l’adozione di provvedimenti idonei.

Ciò premesso, si prende atto che il decreto in esame, per evidente scelta politica, esula dallo stabilire previsioni per le assunzioni nel comparto Scuola per il personale e del comparto Scuola e Università; non è ben chiaro se la deroga interessi anche il settore della Ricerca, il cui personale dal 2017 è stato accorpato con quello degli altri due settori appena citati; forse in tal senso sarebbe utile precisare meglio.

Ebbene: preso atto di questa decisione, la CISAL rappresenta comunque l’urgenza di intervenire con adeguate misura assunzionali anche, e soprattutto, nel settore della Scuola. A tal fine acclude alla presente relazione una serie di proposte, redatte in forma emendativa, relative ai più urgenti interventi che sarebbe quanto mai opportuno adottare in tale ambito, significando che sarebbe auspicabile che le stesse fossero recepite eventualmente anche in un eventuale “decreto concretezza bis” riservato al mondo della Scuola.

Art. 5

Si chiede l’estensione dei buoni pasto al personale della Scuola



I

All'articolo 2, comma 1, dopo il periodo “*Ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con esclusione*” inserire il periodo “del personale del comparto dell'istruzione e della ricerca,”. Conseguentemente, sopprimere il comma 4.

Motivazione [Esonero del comparto dell'istruzione e della ricerca]: Il fenomeno dell'assenteismo nella pubblica istruzione risulta estremamente marginale sia tra il personale docente, dove l'eventuale assenza del dipendente è immediatamente rilevabile dal registro di classe come ha precisato la Cassazione nel 2016 al punto tale che non vi è persino obbligo di utilizzare il badge, sia tra il personale Assistente Tecnico Amministrativo di cui si registra la continua carenza di organici, per non parlare del personale della ricerca. I dispositivi e le procedure di cui al presente decreto risulterebbero pertanto un ingiustificato aggravio di spesa.

II

All'articolo 3, comma 1, aggiungere il seguente periodo:

“A partire dall'anno scolastico 2018/2019, le disposizioni di cui al presente comma si applicano a tutto il personale a termine, indipendentemente dalla durata del contratto a tempo determinato, ivi incluso il personale supplente breve e saltuario della scuola, in merito alla retribuzione professionale docenti (RPD) e al compenso individuale accessorio (CIA).”

Motivazione [RPD e CIA per supplente breve, lettera d]: assegnazione ai supplenti brevi dei compensi accessori riservati personale di ruolo e supplente annuale o al termine delle attività didattiche dopo l'ordinanza della Cassazione del 26 luglio 2018.

III

Al fine di accelerare le assunzioni e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, all'articolo 4, comma 4, inserire:

c) “alla stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 31 dicembre 2018 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive.”

Motivazione [Stabilizzazione precari a seguito sentenza C-331/17 Sciotto CGUE]: l'emendamento, nello stabilizzare i precari con 36 mesi di servizio, intende dare una risposta



definitiva al problema del precariato nella pubblica amministrazione, riprendendo quanto previsto già dall'articolo 1, commi 519 e ss. della legge 26 dicembre 2006, n. 296, nonché alla Sentenza del 25 ottobre 2018 della Corte di Giustizia Europea della causa C-331/17 Sciotto sul precariato nelle fondazioni liriche sinfoniche.

IV

All'articolo 4, comma 4, lettera b), aggiungere il seguente periodo: *“Il 50% dei posti messi a concorso è riservato al personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 31 dicembre 2018 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge”.*

Motivazione [riserva ai precari del 50% delle assunzioni]: l'emendamento, nel riservare il 50% dell'80% dei posti banditi a concorso per le assunzioni ai precari con 36 mesi di servizio, intende dare una risposta definitiva al problema del precariato nella pubblica amministrazione, riprendendo quanto previsto già dall'articolo 1, commi 519 e ss. della legge 26 dicembre 2006, n. 296, nonché alla Sentenza del 25 ottobre 2018 della Corte di Giustizia Europea della causa C-331/17 Sciotto sul precariato nelle fondazioni liriche sinfoniche.

V

All'articolo 4, comma 1, al termine del periodo aggiungere: *“Per il comparto della scuola le assunzioni sono da effettuare su tutti i posti resi vacanti e disponibili, per un biennio senza ragioni sostitutive, inclusi i posti in organico di diritto o di sostegno in deroga”.*

Motivazione [assunzioni su 100% organico di diritto]: l'emendamento intende annoverare nell'organico di diritto tutti quei posti vacanti e disponibili resi nel biennio precedente senza ragioni sostitutive per evitare l'abuso dei contratti a termine”

V-bis

All'articolo 4, al comma 1, aggiungere il seguente periodo:

“Per le assunzioni relative al personale scolastico e la definizione degli organici, all'articolo 4, comma 1, della legge 3 maggio 1999, n. 124, è aggiunto il seguente periodo: “Qualora per effetto della successione di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente per la copertura di posti vacanti e disponibili, il rapporto di lavoro abbia complessivamente superato i trentasei mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione, si dà luogo all'assunzione a tempo indeterminato in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999.”



Motivazione [Stabilizzazione precari della scuola in merito a procedura d’infrazione 2014/4231]: l’emendamento intende dare una risposta definitiva al problema del precariato scolastico e al contenzioso oggetto della procedura d’infrazione n. 2014/4231 pendente presso la Commissione europea sulla violazione da parte dello Stato italiano della normativa comunitaria dei contratti a termine dopo l’approvazione della legge 13 luglio 2015, n. 107 e le sentenze delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione a partire dalla n. 22552 del 7 novembre 2016. Il testo stralcia una parte dell’art. 1 del Disegno di Legge AS n. 355 a firma del presidente della VII Commissione del Senato – Sen. Pittoni, in attesa di conoscere gli esiti della causa C- 494/17 Rossato e dopo la pubblicazione della Sentenza del 25 ottobre 2018 della Corte di Giustizia Europea della causa C-331/17 Sciotto sul precariato nelle fondazioni liriche sinfoniche. Nell’ordinamento giuridico relativo alla scuola italiana infatti non esistono misure effettive che evitino o sanzionino gli abusi dei contratti a termine nei posti vacanti e disponibili, venuti meno, peraltro, il divieto del rinnovo dei contratti, dopo le 36 mensilità su posto vacante e disponibile e il finanziamento delle misure risarcitorie decise dai giudici del lavoro di cui ai commi 131 e 132 dell’art. 1 della legge 13 luglio 2015 n. 107. La norma coinvolge anche il personale amministrativo, tecnico e ausiliario di cui al comma 11 art. 4 legge 3 maggio 1999 n. 124, e il personale delle Accademie e dei Conservatori di cui al comma 12. Per quanto riguarda l’impatto finanziario, non vi sono maggiori oneri per la finanza pubblica, in quanto i supplenti con contratti annuali (al 31 agosto) per giurisprudenza acclarata, devono avere lo stesso trattamento economico e giuridico dei docenti di ruolo. Inoltre si continua ad applicare l’invarianza finanziaria di cui all’articolo 15, comma 1, della legge 128/13 nonché il raffreddamento della carriera disposto nelle ricostruzioni di carriera dei neo-assunti di cui al CCNI del 4/8/11.

VI

All’articolo 4, al comma 1, aggiungere il seguente periodo: “Per il personale docente della scuola, all’articolo 1, comma 10-bis della legge 25 febbraio 2016, n. 21, alla fine del primo periodo, aggiungere il seguente testo:

“Con decreto del ministro dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca da emanarsi entro 60 giorni dall’approvazione della presente legge, è disposto l’inserimento, a domanda, di tutto il personale in possesso di abilitazione, ivi incluso il diploma magistrale conseguito entro l’a. s. 2001/2002 e il diploma tecnico professionale, nonché del personale educativo.”

Motivazione [Riapertura graduatorie ad esaurimento a tutto il personale abilitato]: la vacanza di 35 mila posti autorizzati per le immissioni in ruolo per l’a.s. 2018/2019, nonché la reiterazione dei contratti a termine per 100 mila insegnanti, in attesa del bando dei nuovi concorsi ordinari, intende agevolare la stabilizzazione del personale precario e garantire la continuità didattica alimentando l’attuale doppio canale di reclutamento. Pertanto, si vuole garantire a tutto il personale abilitato l’inserimento nelle graduatorie ad esaurimento all’atto del loro aggiornamento. Per quanto riguarda l’impatto finanziario, non vi sono maggiori oneri per la finanza pubblica, in quanto le assunzioni devono essere autorizzate con apposito decreto ai sensi della normativa vigente.

VI-bis



All'articolo 4, al comma 1, aggiungere il seguente periodo: “Per il personale docente della scuola, all'articolo 399, comma 2, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 come modificato dalla legge 3 maggio 1999, n. 124, aggiungere il seguente periodo:

“Nel caso in cui la graduatoria permanente sia esaurita e rimangano posti ad essa assegnati, si procede all'assunzione delle graduatorie d'istituto che sono trasformate a partire dall'a. s. 2019/2020 in graduatorie provinciali, anche per il personale sprovvisto di abilitazione.”

Motivazione [Estensione del doppio canale di reclutamento alle graduatorie d'istituto e trasformazione in graduatorie provinciali]: la soppressione del concorso riservato previsto dall'art. 17 del decreto legislativo n. 59/2017 al personale inserito nella terza fascia delle graduatorie d'istituto, sprovvisto di abilitazione ma con 36 mesi di servizio, attualmente impegnato per la copertura della maggior parte delle supplenze annuali o al termine delle attività didattiche, deve essere bilanciata da una norma che garantisca la continuità didattica e ponga un limite alla reiterazione dei contratti. A tale scopo, in assenza di personale abilitato da chiamare dalle graduatorie ad esaurimento, risulta necessario assumere in ruolo dalle graduatorie d'istituto, trasformate in provinciali, con la conferma nei ruoli dopo il superamento dell'anno di prova. Per quanto riguarda l'impatto finanziario, non vi sono maggiori oneri per la finanza pubblica, in quanto le assunzioni devono essere autorizzate con apposito decreto ai sensi della normativa vigente.

VI-ter

All'articolo 4, al comma 1, aggiungere il seguente periodo:

“Per il personale docente della scuola, assunto in ruolo, a seguito di provvedimenti giurisdizionali non definitivi, a seguito di superamento dell'anno di prova di cui all'articolo 1, commi 116 e seguenti della legge 13 luglio 2015, n. 107, è disposto lo scioglimento della riserva con decorrenza giuridica dall'anno successivo al superamento dell'anno di prova. Sono fatti salvi i servizi prestati a tempo determinato e indeterminato nelle istituzioni scolastiche svolti dal predetto personale.”

Motivazione [Scioglimento riserva assunzioni da graduatorie ad esaurimento]: la conferma dei contratti a tempo indeterminato stipulati con clausola rescissoria per i docenti che abbiano superato l'anno di prova consente di garantire la continuità didattica grazie al personale che è stato valutato idoneo all'esercizio della professione. Per quanto riguarda l'impatto finanziario, non vi sono maggiori oneri per la finanza pubblica, in quanto le assunzioni sono state già autorizzate e disposte.

VI-quater

All'articolo 4, al comma 1, aggiungere il seguente periodo: “Per il personale docente della scuola, all'articolo 1, comma 605, della legge 29 dicembre 2017, n. 205, è aggiunto il seguente periodo: “A tal fine, sono ammessi direttamente alle prove scritte nel novero del 30% dei posti messi a concorso ad essi riservati.”

Motivazione [Ammissione in soprannumero al concorso DSGA]: in relazione ai rilievi mossi dalla Corte di Giustizia europea (sentenza del 26 novembre 2014 sulle cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13) riguardo all'abuso di contratti a tempo determinato nella scuola statale



italiana, è necessario procedere alla riserva di una percentuale dei posti del nuovo concorso per direttori dei servizi generali ed amministrativi per l’ammissione in soprannumero di chi ha svolto tale funzione a tempo determinato per almeno 36 mesi anche non continuativi su posti vacanti e disponibili. La norma introduce la quota del 30% che doveva essere riservata nella mobilità professionale a seguito dello svolgimento dei corsi di formazione a completamento della valutazione dei passaggi verticali. Non ci sono nuovi oneri per la finanza pubblica.

VI-cinques

All’articolo 4, comma 1, aggiungere il seguente comma: *“Per il personale scolastico, è inserito il seguente testo: “Sono attivati, a partire dall’a. s. 2018/2019, anche dei posti relativi al profilo C professionale dei coordinatori amministrativi e tecnici, al fine dell’indizione delle procedure per la mobilità professionale e dei passaggi verticali di cui all’art. 4, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del Comparto Scuola del 3 dicembre 2009. A tal fine, entro 60 giorni dall’approvazione della presente legge, è rideterminato l’organico del personale ATA come disciplinato dal Decreto interministeriale del 22 giugno 2019, ed è pubblicata dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca l’Ordinanza con cui si autorizzano le procedure relative ai passaggi d’area da una inferiore a quella superiore dei collaboratori scolastici e degli assistenti tecnici e amministrativi, per l’a. s. 2019/2020. Nello stesso decreto, sono disciplinate le modalità per la formazione del personale che ha partecipato alle precedenti procedure indette con Decreto Direttoriale n. 979 del 28 gennaio 2010, al fine del collocamento in una graduatoria utile per l’assunzione nel nuovo profilo su posti vacanti e disponibili prima dell’attivazione delle nuove procedure. Per la copertura degli oneri derivanti dal presente intervento, si dispone del fondo di cui all’articolo 1, comma 613 della legge 29 dicembre 2017, n. 205.”*

Motivazione [Attivazione posti in organico profilo C personale ATA, corso di formazione mobilità professionale graduatorie 2010 e indizione nuove procedure]: dal 1994 sono stati individuati i profili di coordinatore tecnico e amministrativo delle segreterie,

peraltro previsti dal legislatore ma mai attivati. Inoltre non sono mai stati organizzati i corsi di formazione dei dipendenti di ruolo graduati che hanno partecipato ai passaggi verticali nel 2010 e che pertanto non sono mai stati assunti nella qualifica superiore, mentre si rende necessario una nuova procedura su tutte i profili attivabili in base ai molti posti vacanti e disponibili. Il fondo approvato dalla precedente legge di stabilità stanziava 50 milioni di euro per il 2018 e 150 milioni di euro per il 2019 al fine di potenziare l’organico dell’autonomia attraverso la trasformazione dell’organico di fatto in organico di diritto.

VI- sexiest

All’articolo 4, comma 6, aggiungere il seguente periodo: “fatte salve le graduatorie degli idonei dei concorsi a cattedra.”

Motivazione [Scorrimento graduatorie concorsi per gli idonei non vincitori]: le numerose incongruenze derivanti dalle risultanze dei concorsi docenti 2016 e 2018, che per numerose classi di concorso non sono riusciti a coprire tutti i posti autorizzati per le immissioni in ruolo, rendono necessaria l’estensione della possibilità di scorrimento delle graduatorie oltre il mero numero dei



vincitori in riferimento ai posti messi a concorso, come già previsto dall’articolo 1, comma 604, della legge 29 dicembre 2017, n. 205, dopo l’eliminazione degli idonei prevista dalla legge 127/2015. La norma non ha alcun impatto finanziario rispetto alla riduzione di spesa prevista.

VII

All’articolo 5, comma 1, inserire il seguente periodo:

“I buoni pasto, a partire dall’a. s. 2019/2020 sono estesi anche al personale docente, collaboratore scolastico e Ata della scuola con rientro pomeridiano giornaliero laddove non coperto dal servizio mensa attivato dall’istituzione scolastica a seguito di tempo pieno e prolungato per gli studenti”.

Motivazione [estensione buoni pasto al personale della scuola]: l’emendamento estende i buoni pasto al personale della scuola che ha il rientro pomeridiano.