



La conoscenza in movimento

Scuola, università, ricerca, alta formazione
artistica e musicale e settori privati della
conoscenza alla ripresa delle attività


WWW.FLCGIL.IT



FLC CGIL

**ORA E SEMPRE
CONOSCENZA**

Sommario

Premessa	4
Scuola	6
Rinnovato il CCNL 2019-2021: finalmente un vero contratto per “la comunità educante e democratica”	6
PNRR: tra riforme e investimenti	6
Linee guida per l’orientamento - DM 328 del 22 dicembre 2022.....	9
Tutor e docente orientatore nella scuola secondaria di II grado.....	10
Il liceo del Made in Italy	11
La riforma della filiera tecnologico professionale.....	12
Inclusione scolastica: il percorso travagliato del nuovo modello di PEI	13
Ruoli e compiti del Consiglio di istituto e del Collegio dei docenti.....	15
Il lavoro ATA	17
Decreto sul codice di comportamento e nuove disposizioni su whistleblowing.....	18
Il decreto PA bis convertito in legge: tutte le misure che riguardano il settore scuola.....	19
Come cambia la formazione iniziale: i nuovi percorsi di abilitazione all'insegnamento	21
Reclutamento docenti, panoramica sui concorsi previsti per il 2023-2024	22
Attività e rinnovo del CSPI: la prossima scadenza elettorale.....	23
Autonomia differenziata: la FLC CGIL per l’unità del sistema dell’istruzione e del Paese.....	24
Università	26
Le novità: il rinnovo contrattuale 2019-2021.....	26
Le sequenze del rinnovo contrattuale.....	26
L’università e le risorse finanziarie, il nostro Paese fanalino di coda	27
L’università e il personale, un’emergenza che si consolida	28
Alta Formazione Artistica e Musicale	30
Istituzioni	30
I processi in atto nell’AFAM statale.....	30
CCNL Istruzione e Ricerca.....	31
Luci ed ombre.....	31

Ricerca	32
Finanziamento straordinario per la valorizzazione professionale del personale degli EPR.....	32
Sequenza contrattuale per la riforma dell'ordinamento professionale del personale degli EPR .	32
Contrattazione di Ente, alcune novità dal rinnovo del contratto e dalle norme	33
Unitarietà e rilancio del sistema della ricerca.....	34
FOE 2023.....	34
Specificità delle istituzioni pubbliche della conoscenza e Dlgs 150/09	35
La scuola non statale, la formazione professionale e le Università cattoliche	36
Il sistema non statale della scuola e la contrattazione nazionale.....	36
La scuola non statale e le università pontificie	36
La formazione professionale e lo stato della contrattazione nazionale.....	38

A cura del centro nazionale FLC CGIL

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E CONSULENZE
[CONTATTARE LE NOSTRE SEDI LOCALI](#)

Premessa

Il fascicolo che presentiamo tiene conto delle principali novità nei settori della conoscenza e rappresenta un utile strumento per conoscere, oltre ai contenuti, gli orientamenti e i giudizi della nostra organizzazione. Nel rimandare l'approfondimento alla lettura delle pagine che seguono, mi interessa sottolineare alcuni aspetti che ritengo importanti per il nostro lavoro nei mesi a seguire.

La prima novità da sottolineare è la sottoscrizione a luglio dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale per il triennio 2019-2021 e ora in corso di certificazione. Il contratto appena chiuso rappresenta un ulteriore passo per riconquistare la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro, messa in discussione, oltre che dal blocco decennale dei contratti, da continue invasioni normative che, dal 2008 in poi, hanno stravolto il rapporto tra legge e contratto. Un rinnovo che si attuerà definitivamente con le sequenze contrattuali a partire da settembre. Importante ricordare che, (soprattutto per il settore ricerca) anche alla luce dell'ordine del giorno al decreto-legge Pa Bis, che impegna il Governo a finanziare gli enti non vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), la sequenza riguarderà aspetti molto rilevanti come la valorizzazione professionale del personale di tutti gli Enti di ricerca, anche di quelli non vigilati dal MUR.

Il nostro impegno nelle prossime settimane e nei prossimi mesi sarà volto, oltre a chiudere le partite ancora aperte con le sequenze, a dare battaglia per sostenere la vertenza per il rinnovo contrattuale 2022-2024 e quindi a conquistare le risorse necessarie per tutelare gli stipendi dall'erosione determinata dall'inflazione e per valorizzare il lavoro nei settori della conoscenza. La Legge di Bilancio, che sarà presentata nel mese di ottobre, dovrà dare queste risposte oltre che investire nei nostri settori.

I settori della conoscenza continuano ad avere un alto tasso di precarietà. Nonostante le lotte - molte delle quali vinte - per le stabilizzazioni e le immissioni in ruolo, c'è un disinvestimento strutturale che è il fondamento della condizione di precariato. La FLC CGIL non intende arretrare su questo punto così come sulla progressiva equiparazione delle tutele tra il personale: per noi 'Stesso lavoro, stessi diritti' non è solo un vuoto slogan ma un obiettivo politico e contrattuale identitario.

Il Governo di destra, in carica da meno di un anno, ha annunciato una serie di riforme, alcune delle quali legate all'attuazione del PNRR. In particolare, sul settore scuola però la piegatura di parte di questi interventi rischia di riproporre schemi ideologici già conosciuti (e respinti) nel corso degli anni. Dal tutor al nuovo liceo del Made in Italy, fino alla riforma della filiera (sic) tecnico e professionale, è soprattutto sulla

secondaria di secondo grado che si stanno appuntando le attenzioni del Ministro, con proposte non condivisibili che evidenziano una visione arretrata sia delle necessità della scuola italiana ma soprattutto delle soluzioni. In questa fase sarebbe importante avere uno sguardo lungo per coniugare riforme e obiettivi del nostro sistema formativo alla luce delle grandi sfide che impegneranno, non solo il nostro Paese, ma il mondo: dall'intelligenza artificiale, alla riconversione verde, alla digitalizzazione. Tutti questi processi collocano al centro dello sviluppo del Paese la scuola, l'università, la ricerca e l'AFAM. Tenere gli occhi rivolti all'indietro, non solo non risponde alle reali necessità - di investimento da un lato e di valorizzazione dall'altro - ma rischia di far perdere occasioni importanti per ridefinire la specializzazione produttiva e di sviluppo dell'Italia.

In questo quadro va giudicato anche il disegno di legge sull'autonomia differenziata: una bandiera ideologica molto pericolosa per la tenuta democratica e sociale dell'Italia. In un contesto dove i divari si sono allargati ed estesi sia territorialmente che dal punto di vista sociale, la soluzione del Governo non è maggior coesione, ma la scelta egoistica di una autonomia 'à la carte'. Manca ancora consapevolezza diffusa degli effetti diretti ed indiretti di questa cosiddetta riforma: anche questo dovrà essere il nostro compito nei prossimi mesi, oltre a sviluppare iniziative per opporci e per evitare che l'Italia diventi un Paese a venti velocità diverse.

La CGIL a partire da settembre ha messo in campo un'importante iniziativa di mobilitazione e di lotta sull'insieme di questi temi e in generale per l'affermazione dei diritti nel lavoro e per l'accesso alle infrastrutture di cittadinanza - sanità e istruzione e formazione in primis - per un fisco e un sistema pensionistico equo, per uno sviluppo sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale.

Sono sfide e obiettivi che riguardano tutti e tutte. La FLC CGIL e i lavoratori e le lavoratrici della conoscenza faranno la loro parte.

Buon lavoro.

*Gianna Fracassi
Segretario Generale FLC CGIL*

Scuola

Rinnovato il CCNL 2019-2021: finalmente un vero contratto per “la comunità educante e democratica”

Il 14 luglio 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca. Dopo l'accordo economico di dicembre 2022, si completa la discussione e la definizione del rinnovo contrattuale. Quella sottoscritta è dunque una ipotesi complessiva che adesso sarà sottoposta alla valutazione degli organismi di controllo.

Le novità contenute nel contratto entreranno in vigore solo con la sottoscrizione definitiva, che avverrà ragionevolmente entro la fine del 2023. Nel frattempo, la nostra organizzazione adempirà a quanto previsto dallo Statuto avviando formalmente la consultazione degli iscritti e dei lavoratori che sarà vincolante affinché la FLC CGIL sottoscriva definitivamente il contratto. I mesi di settembre e ottobre vedranno la nostra organizzazione impegnata in una campagna di assemblee tesa a spiegare le novità del contratto. Occorre tenere presente che alcune novità saranno operanti solo dal prossimo anno ma altre dovranno essere prese in considerazione fin da subito, come ad esempio l'aumento generalizzato di tutti i compensi, che entrerà in vigore appena ci sarà la sottoscrizione definitiva. Da ciò un lavoro complesso che vedrà protagoniste le RSU della scuola e la scelta di mettere a disposizione di tutti i lavoratori una guida per una più agevole lettura e conoscenza delle novità del CCNL 2019-2021.

Il contratto ha una portata innovativa importante per tutti i settori della scuola. Oltre a modifiche sostanziali migliorative riguardanti le relazioni sindacali e i diritti per tutti i settori, per i docenti vengono regolati in modo particolare la materia della formazione e della funzione esplicita in particolari contesti mentre per gli ATA ci sono profondi cambiamenti e avanzamenti nella condizione lavorativa.

Insieme al funzionamento degli organi collegiali il contratto nazionale rappresenta uno strumento con cui la “comunità educante e democratica” sviluppa le professionalità in grado di rispondere ai bisogni di istruzione, formazione, educazione dei nostri futuri cittadini. Le novità che in esso sono state introdotte possono ridare una spinta a qualificare il processo partecipativo di tutto il personale scolastico, perché si creano le premesse, certo non da sole sufficienti, per una nuova stagione di protagonismo professionale per il rilancio della funzione sociale della scuola che dovrà essere al centro delle nostre prossime mobilitazioni (vedere a tal proposito la scheda “Ruoli e compiti del Consiglio di istituto e del Collegio dei docenti).

Per gli approfondimenti sulle novità del contratto rimandiamo alle [notizie pubblicate](#) sul sito e ad uno specifico Vademecum in uscita che, già dall'inizio dell'anno scolastico, faremo circolare nelle scuole attraverso le nostre strutture e le RSU elette nelle liste della FLC CGIL.

PNRR: tra riforme e investimenti

L'anno scolastico 2023/2024 rappresenta un anno decisivo per la concreta realizzazione (cosiddetta “messa a terra”) degli investimenti e delle riforme previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) relativi alla scuola.

Sul fronte degli investimenti, il Ministero dell'Istruzione gestisce 17,594 miliardi di euro, ma di questi oltre 5,5 miliardi fanno riferimento a “Progetti in essere”, ossia interventi già previsti con risorse nazionali che vengono sostituite da quelle europee, e 2,1 miliardi provenienti dal Fondo Sviluppo e coesione quale forma di anticipazione delle risorse PNRR. In conclusione, per nuovi progetti le risorse disponibili sono effettivamente poco meno di 10 miliardi. Se si considera che fino al 31 dicembre 2022 il Ministero aveva utilizzato solamente 186 milioni di euro e che tutte le risorse devono essere spese entro il 2026, appare chiaro che **l'impatto in termini finanziari e organizzativi sarà relevantissimo.**

Gli investimenti

La parte preponderante delle risorse sopra richiamate fa riferimento ad investimenti per infrastrutture: 4,6 miliardi per il *“Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia”*, 3,9 miliardi per il *“Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica”*, 960 milioni per il *“Piano di estensione delle mense scolastiche e del tempo pieno”*, 800 milioni per *“Costruzione di nuove scuole mediante la sostituzione di edifici”*, 300 milioni per il *“Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola”*. Si tratta di interventi a regia del Ministero dell'istruzione ma attuati dagli enti locali.

Per gli interventi a regia del Ministero ed attuazione delle istituzioni scolastiche, l'investimento che è in fase di più avanzata realizzazione è il Piano Scuola 4.0 che prevede interventi per la trasformazione di almeno 100.000 aule in ambienti di apprendimento innovativi e per la realizzazione di laboratori per le professioni digitali del futuro. Le risorse disponibili sono 1,72 miliardi di euro di cui il 50% è stato accreditato alle scuole quale anticipazione.

Il Ministero ha adottato i decreti con i quali ha ripartito (ma non ancora assegnato) una parte delle risorse relative

- all'intervento straordinario finalizzato alla riduzione dei divari territoriali e alla riduzione dell'abbandono scolastico (500 milioni su 1,5 miliardi)
- alla Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico (450 milioni su 800)
- alle *“Nuove competenze e nuovi linguaggi”* (900 milioni su 1,1 miliardi).

Si tratta di **interventi che a livello di singola istituzione scolastica impongono una programmazione pluriennale e un impegno aggiuntivo** che non può essere affidato alla buona volontà dei singoli, ma necessitano di formazione, organico aggiuntivo e risorse per retribuire tutto il personale coinvolto.

In questo senso **il ruolo delle relazioni sindacali di scuola**, a partire dalla contrattazione sui criteri per l'attribuzione di compensi accessori, **e quello degli organi collegiali appare lo strumento fondamentale per una gestione democratica e partecipata di questi interventi.**

Molto rilevanti sono le risorse dedicate alla formazione del personale. Per questo il CCNL 2019-2021 ha dedicato particolare attenzione al tema della formazione mettendo nero su bianco che l'attività di formazione è considerata servizio a tutti gli effetti e, per la prima volta, la possibilità del pagamento delle ore di formazione svolte dai docenti. Infatti, per i docenti *“Le ore di formazione ulteriori rispetto a quelle di cui all'art. 44, comma 4 (Attività funzionali all'insegnamento) sono remunerate con compensi, anche forfettari stabiliti in contrattazione integrativa, a carico del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 78.”*

La gran parte delle risorse sopra indicate è stata direttamente assegnata alle scuole senza bandi competitivi. Premesso che abbiamo sempre criticato la modalità dei bandi, non possiamo però che ribadire la nostra contrarietà all'utilizzo di criteri pseudo oggettivi quali i risultati delle prove standardizzate e soprattutto la necessità di un reale supporto per le istituzioni più deboli per contesto territoriale e/o più in difficoltà per la precarietà del personale in servizio o per mancanza di professionalità adeguatamente formate, tanto che lo stesso Ministero in *articolo mortis* stante le nostre costanti denunce ha previsto un fondo straordinario di 50 milioni di euro per l'assunzione di supplenti temporanei ATA in attuazione del PNRR (vedi successiva scheda di approfondimento).

Le riforme

La parte più ambiziosa del PNRR per l'istruzione è rappresentata dal capitolo delle riforme. In particolare, sono previste

- la riforma dell'organizzazione del sistema scolastico
- la riforma del sistema di reclutamento dei docenti
- la riforma degli istituti tecnici e professionali
- la riforma del sistema di orientamento
- la riforma del sistema ITS.

Ognuna di queste riforme prevede passaggi e interventi normativi ben precisi, richiamati di seguito nelle schede di approfondimento. Lo stato di attuazione è il seguente.

Riguardo alla **riforma dell'organizzazione scolastica** sono stati adottati i provvedimenti che congelano l'organico del personale docente, educativo e ATA relativo all'a.s. 2021/2022 fino al 2025/2026. La Legge di Bilancio 2023 ha previsto il nuovo dimensionamento delle scuole a partire dal 2024/2025 che comporterà una pesante riduzione del numero delle autonomie scolastiche soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno con il conseguente aumento di quei divari territoriali che, ironia della sorte, proprio il PNRR afferma di combattere. Contro quest'ultimo provvedimento la FLC CGIL ha preannunciato tutte le iniziative di contrasto possibili compresi i ricorsi giurisdizionali, tenuto conto che il PNRR non prevede una riduzione del numero di scuole autonome ma solo la riorganizzazione del sistema che è stato tradotto con l'individuazione di un numero medio "efficace" a livello nazionale (che rientra nella piena discrezionalità delle scelte del governo) e l'assegnazione ad ogni scuola di un DS e di un DSGA.

Sul **reclutamento**, dopo un lungo braccio di ferro con la Commissione Europea, è in dirittura d'arrivo l'adozione del DPCM sui percorsi abilitanti, mentre le modalità di partecipazione ed effettuazione in regime transitorio e a regime sono stati ulteriormente precisati con il cosiddetto decreto Legge PA bis (DL 75/23).

Sul **sistema di orientamento** abbiamo avuto l'adozione delle linee guida nazionali, dei provvedimenti che istituiscono le figure del tutor e dell'orientatore e lo stanziamento di 150 milioni di euro (riferite per il momento al solo a.s. 2023/2024) per retribuire tale personale. Abbiamo avuto modo di esprimere tutte le nostre critiche a questo modello che rischia di creare figure estranee al lavoro collegiale. In questo senso l'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 14 luglio 2023, che ha fatto rientrare queste risorse nell'alveo della contrattazione, rappresenta uno strumento fondamentale per ripristinare una reale negoziazione su questo intervento e contenere le derive più regressive dei relativi provvedimenti, a cominciare dal tentativo di introdurre una differenziazione della carriera docente.

La **riforma degli istituti professionali** (l'ennesima!), quella degli istituti tecnici e quella degli ITS rientrano nell'ipotesi di costruzione della cosiddetta filiera tecnico-professionale. È chiarissimo il tentativo, peraltro in atto da anni, di separare definitivamente questi percorsi dai licei e di ridurre il più possibile la sinergia con l'università. Per sconfiggere questa deriva bisogna trasformare l'attuale obbligo di istruzione a 16 anni in obbligo scolastico e dare concreto avvio al percorso di elevamento scolastico a 18 anni. Contemporaneamente occorre costruire un biennio unitario in cui i ragazzi provenienti da contesti sociali e culturali diversi possano stare insieme in scuole di dimensioni governabili e prevedere la scelta dell'indirizzo di studio alla classe terza.

Ricordiamo, infine, che sugli ITS è previsto un imponente investimento 1,5 miliardi di euro, il più enorme del PNRR in tema di istruzione, tenuto conto del numero e delle dimensioni di queste istituzioni.

Approfondimenti

[Canale dedicato al PNRR](#)

[PNRR: notizie e provvedimenti](#)

Linee guida per l'orientamento - DM 328 del 22 dicembre 2022

Le nuove linee guida per l'orientamento, attuative della Riforma 1.4 – Missione 4 – Componente 1 del PNRR sono state adottate con il [DM 328 del 22 dicembre 2022](#). Il documento, pur affermando che l'orientamento inizia sin dalla scuola dell'infanzia e primaria, in realtà si concentra sulle attività da realizzare, sulle figure da attivare nella secondaria di secondo grado e sulla certificazione delle competenze quale strumento per l'orientamento. **Si introducono**, inoltre, nella scuola secondaria **i moduli curricolari di orientamento**, **l'e-portfolio personale delle competenze** (che comprende il "consiglio di orientamento" per il I grado e il "curriculum dello studente" per il II grado) e **la piattaforma digitale unica** a disposizione di studenti, docenti e famiglie. Sempre in relazione alla scuola secondaria è prevista la realizzazione di iniziative formative specifiche per **i docenti tutor** e per **i docenti orientatori** (rispetto all'introduzione delle figure del tutor e del docente orientatore si rimanda al successivo paragrafo e allo [speciale](#) disponibile sul nostro sito).

A partire dall'anno scolastico 2023/2024, le scuole secondarie di I grado attivano moduli di orientamento formativo degli studenti, di almeno 30 ore, anche extra curricolari, così come le scuole secondarie di II grado per le classi prime e seconde. Per il II grado, inoltre, sono previsti, per le classi terze, quarte e quinte, moduli curricolari di orientamento formativo degli studenti, di almeno 30 ore per anno scolastico, integrati con i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO), nonché con le attività di orientamento promosse dal sistema della formazione superiore e con le azioni orientative degli ITS Academy.

L'individuazione di specifici moduli di orientamento nel curriculum della scuola va in una direzione del tutto opposta alle esperienze delle scuole. Infatti, si introducono ore aggiuntive delle quali non si riconosce l'utilità e che anzi contraddicono la scelta, più opportuna, di operare nell'ambito di una didattica orientante che dovrebbe quindi riguardare e caratterizzare tutti gli insegnamenti. Le trenta ore di orientamento dovrebbero essere convertite in attività di potenziamento delle discipline come potenziamento delle attitudini e capacità. La collocazione al di fuori del curriculum impone una struttura rigida degli interventi e non risponde né a criteri didattici e pedagogici, né tiene conto dei problemi organizzativi che ne conseguono intervenendo oltretutto in contrasto con l'autonomia delle scuole.

La certificazione annuale delle competenze, l'e-portfolio e l'utilizzo del registro elettronico costituiscono un ulteriore appesantimento burocratico del lavoro nella scuola che si inserisce in modo ridondante nel curriculum dello studente e contraddice l'esigenza di semplificare gli adempimenti e di riservare il maggiore impegno alle scelte della programmazione didattica.

Nel documento si dice che serve un sistema strutturato che parta dal riconoscimento dei talenti, delle attitudini, delle inclinazioni e del merito degli studenti e si afferma, in riferimento al valore dell'orientamento, che non riconoscere i talenti e le eccellenze oltre che a limitarne lo sviluppo comprometterebbe anche il ruolo del merito personale nel successo formativo e professionale. Si tratta di due affermazioni poco comprensibili dal punto di vista pedagogico ed estranee alla funzione dell'orientamento; infatti, non si capisce in che modo il merito degli studenti dovrebbe caratterizzare un sistema di orientamento.

Si richiamano anche le indicazioni espresse nel [parere](#) critico del CSPI, a partire dalla richiesta di diminuzione del raggruppamento di studenti da affidare al docente tutor in modo tale che la funzione coincida almeno con il gruppo classe per offrire un'attività di orientamento realmente efficace allo scopo, coinvolgendo per quanto il maggior numero di docenti possibile.

Tutor e docente orientatore nella scuola secondaria di II grado

In attuazione delle Linee guida sull'orientamento, con [Decreto ministeriale 63 del 5 aprile 2023](#) e con la [nota 958](#) di pari data, il Ministero dell'istruzione ha dettato le prime indicazioni per l'a.s. 2023/2024 sull'avvio nelle scuole secondarie di secondo grado delle figure del tutor scolastico e docente orientatore.

In particolare, è previsto che al **docente tutor** siano affidati i seguenti compiti:

- supportare lo studente nella definizione dell'e-portfolio personale.
- Collaborare con le famiglie nei momenti di scelta dei percorsi formativi e/o prospettive professionali degli studenti.

Il **docente orientatore** dovrà invece gestire i dati forniti dal Ministero mediante una piattaforma digitale unica, integrandoli con quelli specifici raccolti nelle differenti realtà economiche territoriali, mettendoli a disposizione dei docenti, delle famiglie e degli studenti, per agevolare la prosecuzione del percorso di studi o l'ingresso nel mondo del lavoro.

Le scuole secondarie di secondo grado, nel corso dell'anno scolastico 2022/2023, hanno già individuato i docenti disponibili a seguire uno specifico **percorso formativo di 20 ore, organizzato da INDIRE**, necessario per poter ricoprire, a partire dal 2023/2024, il ruolo di tutor per l'orientamento e docente orientatore nel secondo biennio e nell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado. Conclusa l'attività di formazione, in ogni scuola dovranno essere individuati i destinatari degli incarichi relativi allo svolgimento delle già menzionate funzioni, nel rispetto delle prerogative degli organi collegiali.

Gli adempimenti degli organi collegiali a partire dal mese di settembre, all'avvio del nuovo anno scolastico relativamente alle funzioni di docente orientatore e tutor nelle scuole secondarie di secondo grado **possono essere così riassunti**:

- i collegi dei docenti deliberano l'inserimento nel PTOF dei moduli curricolari di orientamento, individuando il monte ore complessivo per ciascuna classe di almeno 30 ore. L'intero Piano è poi approvato dal Consiglio di Istituto.
- I consigli di classe progettano i percorsi - che sarà possibile realizzare anche in orario extracurricolare fino al primo biennio della scuola secondaria di secondo grado ed esclusivamente in orario curricolare nel triennio conclusivo, anche integrandoli con i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) e con le attività di orientamento promosse dal sistema della formazione superiore (Università, AFAM e ITS Academy) - individuano le discipline coinvolte, ne definiscono l'articolazione nel corso dell'anno scolastico secondo un calendario condiviso tra studenti e docenti coinvolti che non necessariamente dovrà prevedere la ripartizione in ore settimanali prestabilite.
- I collegi dei docenti, sulla base delle comunicazioni del dirigente scolastico relative alle risorse attribuite all'istituzione scolastica e al numero dei docenti che hanno completato la specifica formazione e sono disponibili a svolgere la funzione di docente orientatore e tutor tenuto conto del numero degli alunni e della loro distribuzione nelle classi del triennio, definiscono i criteri di attribuzione, il numero e i destinatari delle funzioni di docenti tutor. I collegi definiscono altresì i criteri per la costituzione dei gruppi di alunni da assegnare a ciascun tutor (min. 30-max 50). Sui singoli punti, il collegio si esprime con autonome deliberazioni.
- Il dirigente scolastico provvede all'assegnazione dell'incarico al docente orientatore (una figura per Istituto) e ai tutor per l'orientamento e, sulla base dei criteri stabiliti dal collegio dei docenti, attribuisce a ciascuno dei tutor il gruppo di alunni da seguire.

La contrattazione di istituto, purtroppo muovendosi dentro il limite delle risorse attribuite alle scuole, contratta i criteri di utilizzo e la misura dei compensi. Il Decreto ministeriale stabilisce dei compensi minimi e massimi (tra i 1.500 e i 2.000 € annui per l'orientatore tra i 2.850 e i 4.750 per i tutor), cosa che secondo il nostro ordinamento giuridico spetta alla contrattazione e quindi non doveva e poteva essere fatta.

L'ipotesi di CCNL sottoscritta il 14 luglio scorso e in via di registrazione da un lato all'art. 30 ha affidato alla contrattazione di istituto "la determinazione della misura dei compensi e i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie", dall'altro all'art. 46 ha previsto un contratto integrativo nazionale per il riconoscimento "degli impegni aggiuntivi per il personale impegnato nelle attività di tutor, orientamento, coordinamento", di fatto neutralizzando la previsione del decreto ministeriale e quindi del criterio del minimo e massimo, **ric conducendo tale materia integralmente alla contrattazione.**

La FLC CGIL ha assunto fin da subito una posizione nettamente contraria, all'introduzione di queste due nuove figure professionali imposte ancora una volta per legge, prevaricando una competenza esclusivamente contrattuale. Una innovazione che mina l'autonomia scolastica creerà problemi organizzativi e conflitti all'interno delle scuole e modifica l'idea culturale e pedagogica del conseguimento del più elevato livello possibile di preparazione per tutti gli studenti in un percorso collettivo e di apprendimento cooperativo, sostituendolo con un percorso personalizzato che aumenterà ulteriormente le disuguaglianze iniziali.

Per ulteriori approfondimenti rimandiamo al nostro [speciale](#) dedicato all'argomento.

[Decreto Ministeriale 63 del 5 aprile 2023](#)

[Nota 598 del 5 aprile 2023 \(linee guida\)](#)

[Nota 2739 del 27 giugno 2023 \(avvio iniziative di formazione\)](#)

Il liceo del Made in Italy

Il 31 maggio 2023 il Consiglio dei ministri ha approvato il Disegno di legge concernente "Disposizioni organiche per la valorizzazione, promozione e tutela del Made in Italy" che interviene (artt. 13 e 14) sul settore dell'istruzione introducendo nell'ambito del sistema dei licei - in particolare del liceo delle scienze umane - una nuova opzione denominata "Liceo del Made in Italy".

Anche sul testo bollinato - diffuso peraltro solo il 2 agosto 2023 ma di cui già circolava una precedente versione che avevamo [definito irricevibile](#) - permangono inalterate tutte [le nostre obiezioni e le nostre critiche](#) innanzitutto perché **il provvedimento** immagina una scuola che, pur di esaltare la promozione e valorizzazione di specifici settori produttivi limitati al cosiddetto "*Made in Italy*", viene piegata sui prioritari bisogni formativi dell'impresa nazionale per sviluppare soggetti già pronti per l'ingresso diretto e rapido nei meccanismi della produzione anche potenziando i percorsi di apprendistato (art. 43 del Dlgs 81/2015) piuttosto che formare personalità dotate di competenze culturali idonee alla partecipazione e alla cittadinanza attiva.

Su un piano più prettamente sindacale, invece, quel che ci appare ulteriormente grave, come emerso anche in un [recente seminario](#) organizzato dalla nostra federazione, riguarda il destino di qualche migliaio di lavoratrici e lavoratori impegnati nei percorsi del liceo delle scienze umane. Infatti, le classi dell'opzione economico sociale del percorso **confluiscono**, a partire dalle classi prime funzionanti nell'a.s. 2024/2025, nel percorso liceale *Made in Italy* a seguito dell'abrogazione del comma 2, art. 9, del [DPR 89 del 15 marzo 2010](#), che prevedeva l'attivazione dell'opzione economico-sociale. Ciò comporterà la conseguente **cancellazione dell'opzione economica sociale per le classi successive alla prima fino all'esaurimento dell'opzione.**

Dai nostri rilievi - elaborati su dati di fonte ministeriale - risulta infine che sull'intero territorio nazionale sono ben 419 le scuole statali che hanno attivato i percorsi opzionali del liceo economico e sociale (LES) e che saranno, perciò, coinvolte da questo provvedimento; queste scuole sono equamente distribuite sull'intero territorio nazionale con punte di 57 scuole in Lombardia, 51 in Campania, 46 in Sicilia, 33 in Piemonte, 31 in Toscana e 30 in Puglia. È bene anche ricordare che il liceo economico sociale è frequentato da un totale di 75.700 alunne e alunni circa, distribuiti in non meno di 3.000 classi, senza contare anche i 116 istituti paritari coinvolti.

Appare evidente il progetto culturale ideologico e classista avviato che trasforma un liceo esistente, il LES, in un nuovo liceo che è di fatto, nel curriculum e negli obiettivi, non un liceo ma un istituto tecnico visto che gli obiettivi di apprendimento individuati nel DDL sono per di più sovrapponibile a corsi del tecnico economico e/o turistico professionale già esistenti - nei quali, tra l'altro, il richiamo al "Made in Italy" è già ora presente in forma esplicita. Il preconcetto da contrastare è che l'obiettivo di questo nuovo indirizzo sia "formare una nuova classe dirigente" e, poiché "[la classe dirigente proviene dai licei](#)" i contenuti professionalizzanti degli istituti tecnici e professionali vengono artatamente ricondotti a un impianto liceale.

Per questi motivi preannunciamo che il Disegno di legge per la valorizzazione, promozione e tutela del Made in Italy incontrerà l'opposizione molto determinata della FLC CGIL e il ricorso alle più adeguate forme di mobilitazione che si renderanno necessarie.

La riforma della filiera tecnologico professionale

Come è noto, il [decreto-legge 144 del 23 settembre 2022](#) (artt. 26, 27, 28) nell'ambito dell'attuazione della Misura 4, Componente 1, Riforma 1.1 del PNRR, ha previsto la riforma degli Istituti Tecnici e Professionali che, insieme alla riforma degli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy) contenuta nella [Legge 99 del 15 giugno 2022](#) "Istituzione del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore", prevista sempre nel PNRR - M4C1 - Riforma 1.2, costituisce la struttura portante per la costruzione della cosiddetta filiera tecnico-professionale. Va qui ricordato che nella proposta di revisione del PNRR l'attuale governo ha chiesto alla Commissione Europea lo spostamento al 30 giugno 2024 del termine per l'adozione delle norme attuative della riforma dei tecnici e professionali. L'avvio concreto dei nuovi percorsi sarebbe previsto, perciò, dall'a.s. 2025/2026.

La proposta di sperimentazione della filiera, che è stata [presentata l'8 giugno 2023](#) nell'incontro di informativa del Ministero dell'Istruzione e del Merito alle organizzazioni sindacali, presenta una serie di criticità che hanno portato la nostra organizzazione a [dare sui contenuti e sul metodo un giudizio negativo](#).

Innanzitutto, [la sperimentazione](#) si pone in antitesi proprio con l'impostazione e i contenuti del DL 144 in quanto confonde l'istruzione con il puro addestramento al lavoro codificato, per altro, in base alle esigenze attualmente espresse dal settore produttivo nazionale e quindi inadatto a trasmettere agli studenti una formazione adeguata ad affrontare con autonomia le complesse sfide che anche in futuro caratterizzeranno il mondo del lavoro e la sua evoluzione.

Appare poi del tutto **inappropriato il ruolo affidato all'Invalsi** che, di fatto, non solo valuterà ma anche certificherà i percorsi e gli esiti degli apprendimenti nei percorsi quadriennali dell'IeFP consentendo così il passaggio diretto dal IV anno di IeFP direttamente all'ITS. Si tratta, probabilmente, dell'aspetto più grave dell'intera impalcatura, poiché consegnando ad un ente rilevatore esterno gli elementi per certificare la qualità dell'offerta formativa ricevuta, ai fini di un accesso diretto al percorso terziario di istruzione e formazione, **si mette in discussione il valore**

legale del titolo di studio, centrale nel nostro sistema di istruzione, attestato dagli esami di stato. Tutto ciò in palese contraddizione con il dettato costituzionale (quinto comma dell'art. 33).

Si introduce, quindi, a un modello di durata temporale che punta a una didattica scandita secondo il [modello sperimentale dei percorsi quadriennali](#) connotata verticalmente da 4 annualità (percorso di istruzione secondaria di secondo grado di durata quadriennale o percorsi quadriennali di istruzione e formazione professionale di competenza regionale) + 2 annualità dei percorsi biennali degli ITS. Ma, in tutto ciò, il MIM non considera che gli stessi dati sui percorsi sperimentali quadriennali forniti in un [incontro](#) richiesto dalla nostra organizzazione dimostrano che la via del "diploma in quattro anni" ha rappresentato un'operazione sbagliata e fallimentare visto che le prime 192 sperimentazioni autorizzate dal [DM 89 del 2 febbraio 2018](#) (Estensione percorsi quadriennali) passano a 175 classi già dall'anno scolastico successivo, mentre ad oggi i rinnovi si sono ridotti a 98.

Consideriamo **grave la scelta dell'apprendistato strutturale per quindicenni** che conferma il fatto che non è (e non può essere) questo un percorso formativo di pari valore rispetto all'attuale istruzione professionale e tecnica.

Inoltre, non potrà certo essere attrattivo frequentare il sistema di istruzione professionale se sarà possibile accedere all'ITS anche dalla filiera tecnologica professionale con un anno in meno; quindi, con una parte di istruzione alleggerita perché, se si prevede il potenziamento dei PCTO, ovviamente sarà necessario (banalmente per questioni di tempo) dare meno peso alle discipline ora previste dagli ordinamenti per gli istituti professionali. In questo modo, già al termine della secondaria di I grado (quindi prima dell'adempimento dell'obbligo scolastico), la/il ragazza/o si troverà a fare una scelta che condiziona il suo percorso formativo e lavorativo realizzando una canalizzazione binaria e decisamente troppo precoce.

In buona sostanza si tratta di un progetto completamente orientato a rendere funzionale l'istruzione alla produttività e alla competizione del mercato italiano, rispondendo alle richieste di mancanza di competenze lamentata dagli imprenditori nell'immediato.

Infine, una riflessione che riguarda il **modello didattico verticalizzato della filiera e la riforma degli ITS prevista dal PNRR**: la riforma della filiera tecnologico-professionale appare funzionale - anche puntando su una supposta attrattività del percorso quadriennale di istruzione secondaria di II grado o dei percorsi quadriennali di istruzione e formazione professionale di competenza regionale - ad aumentare volutamente il numero degli iscritti e delle iscritte agli ITS, cui è destinato un ingente investimento pari a 1,5 miliardi di euro, il più ingente del PNRR in tema di formazione, gestito dalle fondazioni in collegamento con la rete degli imprenditori nei territori, al fine di colmare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro. Probabilmente, una riforma che guarda più alla strutturale carenza di attività formativa delle imprese che a sostenere una istruzione completa degli studenti, spendibile anche nei contesti sempre più globalizzati.

[Inclusione scolastica: il percorso travagliato del nuovo modello di PEI](#)

Nell'a.s. 2022/2023, a seguito della sentenza del Consiglio di Stato, sono tornati in vigore i nuovi modelli dei PEI e le allegato Linee Guida, emanati con il D.I. 182/20.

Un percorso travagliato e irto di ostacoli quello del nuovo PEI, che ha attraversato vicende giudiziarie complesse e contraddittorie. Ne tratteggiamo i punti salienti.

Dicembre 2020: viene approvato il decreto interministeriale 182, con le allegato linee Guida, che riguarda le modalità di assegnazione delle misure di sostegno e introduce un nuovo modello di PEI ai sensi del Dlgs 66/2017.

Settembre 2021: il TAR del Lazio con la sentenza 9795 dispone l'annullamento del Decreto e dei suoi allegati, riferendosi ad alcuni punti cardine come, ad esempio, la possibilità per gli alunni con disabilità di frequentare le lezioni con orario ridotto, la composizione e la funzione del GLO, l'assegnazione di risorse per il sostegno, l'esonero da alcune materie.

Aprile 2022: con la sentenza 3196, il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale accoglie l'appello presentato dal Ministero dell'Istruzione e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze contro il pronunciamento del TAR del Lazio che annullava il decreto relativo al nuovo PEI. Stabilisce la piena legittimità delle disposizioni introdotte, con alcuni rilievi critici.

Ottobre 2022: il Ministero dell'istruzione, con la nota 3330 informa che è in corso di definizione un nuovo decreto interministeriale, emendativo del 182, e invita nel frattempo le istituzioni scolastiche ad adottare i modelli nazionali PEI allegati al decreto interministeriale 182/2020. Il Ministero si impegna altresì a fornire nuove indicazioni, successivamente al perfezionamento del decreto interministeriale, e rinvia a una successiva nota le disposizioni in merito alla compilazione delle Sezioni relative al fabbisogno di risorse professionali per l'inclusione (Sezioni 11 e 12), stante la discrasia tra la documentazione clinica e la redazione del PEI. È opportuno evidenziare che, sebbene il nuovo modello di PEI si rifaccia totalmente ai parametri bio-psico-sociali dell'ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute), lo stesso, ad oggi, non avviene per il Profilo di funzionamento che ha sostituito la diagnosi funzionale e il profilo dinamico funzionale ed è propedeutico alla stesura del PEI.

Giugno 2023: un'attesissima e più volte sollecitata nota ministeriale, la 14085, dispone che le istituzioni scolastiche procedano alla compilazione dei modelli nazionali PEI vigenti, comprese le sezioni 11 e 12 relative alle proposte di risorse professionali e interventi per l'anno successivo, escludendo le tabelle C e C1 che rimandano al Profilo di Funzionamento. Questo in attesa che le recenti **linee guida** per la redazione della **certificazione di disabilità in età evolutiva ai fini dell'inclusione scolastica** e del profilo di funzionamento secondo le classificazioni ICD e ICF dell'OMS vengano tradotte in strumenti concreti a disposizione dei GLO.

Alla vigilia dell'avvio del nuovo anno scolastico, a distanza di quasi un anno dal suo annuncio, **il Decreto Interministeriale correttivo 182/2020 non ha ancora visto la luce**. Quanto devono ancora aspettare le scuole, i docenti, i componenti dei GLO e, soprattutto, gli alunni con disabilità?

A prescindere dalle vicende giudiziarie e dagli interventi "tampone" del Ministero, rispetto alle quali sarebbe necessario e urgente un nuovo intervento teso a dare risposte definitive ai punti più controversi, **si richiamano alcune indicazioni utili nella fase di avvio dell'anno scolastico**.

Le tempistiche:

- entro il 31 ottobre: approvazione del PEI. Si tratta di una scadenza non perentoria, rispetto alla quale è possibile derogare in presenza di particolari situazioni;
- incontro intermedio di verifica;
- entro il 30 giugno: verifica finale del PEI e redazione del PEI provvisorio per gli alunni che entrano nella scuola per la prima volta o che vengono certificati durante l'anno in corso e che quindi non hanno ancora un PEI specifico (come chiarito nelle [FAQ](#) del Ministero).

Le novità nel nuovo contratto nazionale: il testo dell'ipotesi di CCNL prevede che la partecipazione ai **gruppi di lavoro operativo per l'inclusione** sia compresa nel monte ore previsto per le attività collegiali dei consigli di classe, interclasse, intersezione.

Ruoli e compiti del Consiglio di istituto e del Collegio dei docenti

Gli organi collegiali sono strumento di partecipazione attiva alla gestione della scuola, intesa nella sua dimensione di comunità educante che interagisce nel contesto territoriale a cui appartiene.

Nella delicata fase che sta attraversando il sistema scolastico, (come descritto nel paragrafo “PNRR: tra riforme e investimenti”) non ne va sottostimata la valenza, perché **alle loro competenze sono rimesse importanti materie dalle quali discende la vita della scuola stessa e il lavoro del personale**. In particolare, il rapporto tra Consiglio d'istituto e Collegio dei docenti non è gerarchico ma funzionale.

Consiglio d'istituto	Collegio dei docenti
<ul style="list-style-type: none">• È l'organo di indirizzo con potere deliberante sull'organizzazione e la programmazione della vita e dell'attività della scuola.• Approva il PTOF e delibera la flessibilità organizzativa nel quadro del PTOF.• Definisce i criteri generali per la programmazione educativa, i criteri per l'attuazione delle attività parascolastiche, in particolare i corsi di recupero ed i viaggi di istruzione, scambi di esperienze con altre scuole, partecipazione ad attività culturali o sportive, modalità di svolgimento di iniziative assistenziali.• Delibera la riduzione dell'unità oraria di lezione per cause di forza maggiore.• Definisce, sulla base delle proposte del Collegio, modalità e criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti.• Indica i criteri generali per la formazione delle classi, l'assegnazione ad esse dei docenti, l'orario delle lezioni e delle attività.• Delibera l'adattamento del calendario scolastico alle esigenze ambientali.• Approva il Regolamento di Istituto che può prevedere anche lo svolgimento di attività a distanza, limitatamente alle due ore di programmazione nella scuola primaria e ad altre attività collegiali funzionali all'insegnamento purché non deliberative; per quelle deliberative occorre la preliminare definizione dei criteri da parte del MIM. Questa opportunità entrerà in vigore con la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2019-2021.	<ul style="list-style-type: none">• Ha potere deliberante sul funzionamento didattico e sulla programmazione dell'azione educativa.• Tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio d'istituto, formula proposte al DS per la formazione, la composizione delle classi e l'assegnazione a esse dei docenti, per la formulazione dell'orario delle lezioni e per lo svolgimento delle altre attività scolastiche.• Nelle scuole secondarie, delibera l'inserimento nel PTOF di modelli curricolari di orientamento.• Elabora/aggiorna il PTOF sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definite dal dirigente scolastico.• Delibera la suddivisione dell'anno scolastico in trimestri o quadrimestri.• Approva il piano delle attività e le iniziative di formazione/aggiornamento; delibera la riduzione dell'unità oraria di lezione non dovuta a causa di forza maggiore.• Definisce la scelta della forma organizzativa dei percorsi PCTO.• Definisce le linee per il percorso di autovalutazione di istituto.• Definisce e approva i criteri di valutazione degli alunni, approva i progetti compresi quelli nell'ambito del PNRR, istituisce propri organismi funzionali indicando i criteri di nomina dei loro coordinatori.• Programma le quote-orario eventualmente eccedenti l'attività frontale di insegnamento e le modalità di utilizzo delle ore dell'organico dell'autonomia non destinate all'orario obbligatorio degli

<ul style="list-style-type: none"> • Approva il Programma Annuale e il Conto Consuntivo; verifica lo stato di attuazione del Programma Annuale. • Delibera in merito all'accettazione/rinuncia di eredità/donazioni, alla costituzione/partecipazione ad associazioni o fondazioni, all'istituzione di borse di studio, all'accensione di mutui e contratti pluriennali, ai contratti relativi a diritti reali su beni immobili, all'adesione a reti di scuole/consorzi, all'utilizzazione economica delle opere dell'ingegno o diritti di proprietà industriale, alla partecipazione ad iniziative con enti/università/soggetti pubblici o privati, alla coerenza rispetto al PTOF e al PA delle determinazioni a contrarre adottate dal dirigente per acquisti di importo superiore alla soglia comunitaria (art. 45 Regolamento di contabilità - DI 129/2018). • Delibera i criteri per l'attività negoziale del Dirigente Scolastico (art. 45 Regolamento di contabilità). • Decide in ordine all'affidamento del servizio di cassa. • Stabilisce il limite del fondo minute spese da assegnare al DSGA. 	<p>ordinamenti, comprese quelle destinate alle attività organizzative di cui all'art. 25, comma 5, del Dlgs n.165 del 2001, nonché quelle di cui all'art. 1, comma 83, della Legge 107 del 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esprime parere circa l'individuazione della classe di concorso per gli insegnamenti "atipici", in assenza di titolari. • Identifica le aree e la tipologia delle funzioni strumentali in relazione al PTOF. • Definisce i criteri di attribuzione dell'incarico di docente-tutor per l'orientamento e docente orientatore, nonché i criteri per la costituzione dei gruppi di alunni da assegnare a ciascun tutor. • Definisce competenze professionali e ambiti di intervento dei singoli progetti a carico del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (FMOF). • Adotta i libri di testo (su proposta dei consigli di classe). • Programma le iniziative per il sostegno degli alunni portatori di handicap. • Individua i mezzi di recupero per gli alunni con scarso profitto o irregolare comportamento.
---	--

Con una sequenza che pare inarrestabile, si susseguono interventi legislativi che mirano a limitare il ruolo delle autonomie scolastiche e le funzioni degli organi collegiali, riducendone in modo unilaterale e regressivo il perimetro decisionale e il campo d'azione.

Da anni la FLC CGIL sostiene che la scuola italiana ha bisogno di maggiore autonomia affinché possa agire nella sua piena dimensione educativa e di sperimentazione, esente da competitività, carrierismo, valutazioni soggettive, bonus premiali, indicatori di "status" rilevati da esterni.

A fronte delle continue incursioni di legge occorre riaffermare una dimensione collegiale che, sola, può esprimere tutta la sua portata dinamica e di arricchimento professionale.

L'istituzione degli organi collegiali ha dato alla scuola italiana un'occasione di crescita e di confronto democratico fino ad allora sconosciuti (era il 1974, anno dei Decreti Delegati), rimuovendo i rapporti gerarchici e predeterminati da leggi e circolari che ne regolavano e scandivano minutamente la vita.

Di certo, oggi, sono evidenti tutte le criticità e occorre una riforma profonda che, per la FLC CGIL, deve ridefinire la distinzione di competenze e la peculiarità di funzioni partecipative vere, sempre nel contesto dell'unitarietà del sistema scolastico nazionale.

Nell'attuale situazione, sempre caratterizzata da un coinvolgimento problematico, l'ipotesi di CCNL sottoscritta il 14 luglio 2023 ha restituito una parte di potere decisionale al Collegio dei docenti, come la formazione e lo svolgimento a distanze di attività funzionali. Passaggi importanti che vanno fatti vivere nell'organizzazione: l'atteggiamento attivo e la preparazione prima delle sedute degli

organismi, infatti, consentono di avviare una discussione critica e dialettica capace di orientare importanti decisioni e scelte su un vasto campo di materie, di cui tutti devono essere protagonisti.

[Decreto Legislativo 297/1994 e successive modificazioni artt. 7, 8, 10](#)

[Regolamento in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche – DPR 275/1999](#)

[Decreto Legislativo 59/2004](#)

[Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione – Legge 107/2015](#)

[CCNL 2006/2009 artt. 26, 28, 29, 33, 63, 66, 88](#)

[CCNL 2016/2018 art.28](#)

[Ipotesi di CCNL 2019-2021 \(in attesa di sottoscrizione definitiva\) artt. 36, 40, 41, 43, 44](#)

[Regolamento amministrativo-contabile \(DI 129/2018\)](#)

Il lavoro ATA

Il rinnovo del CCNL 2019-2021 - sottoscritto per ora in via di ipotesi dopo tre anni dalla sua scadenza - reca alcune importanti innovazioni volte a migliorare la condizione del lavoro ATA nelle scuole. **Il nuovo CCNL rappresenta una svolta sugli Ordinamenti professionali in vigore**, che non sono più in grado di rappresentare e contenere la complessità di oggi nella gestione del lavoro scolastico.

Un risultato che, come organizzazione sindacale, stavamo pervicacemente perseguendo da anni. **Il contratto ha disciplinato con coerenza diverse materie**, apportando effettivi progressi alla condizione lavorativa del personale ATA.

- Nuovo sistema di classificazione, articolato in 4 aree e istituzione della nuova area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni che consente di valorizzare i DSGA e di dare una soluzione positiva alla questione degli Assistenti amministrativi facenti funzione.
- Ripristino delle progressioni verticali tra tutte le aree con un concorso selettivo che dovrà riservare, per legge, il 50% dei posti agli interni.
- Riattivazione e rivalutazione delle posizioni economiche che consentono una progressione orizzontale.
- Riconoscimento di una indennità di disagio per gli AT del primo ciclo che si devono spostare su più scuole, deve essere definita a livello nazionale.
- Integrazione con la certificazione internazionale informatica dei titoli di accesso alla terza fascia ATA.
- Regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto. Questo rappresenta una grande opportunità per il personale ATA al fine di conciliare meglio il lavoro con la propria vita personale e familiare.
- Acquisizione dei tre giorni di permesso retribuiti a beneficio dei supplenti 30 giugno e 31 agosto che, nel caso degli ATA, riguarda oltre 30.000 lavoratori precari.

Ovviamente, non tutte le questioni del lavoro ATA possono essere risolte al tavolo contrattuale. Per questo **è sempre aperta una vertenza ATA con l'Amministrazione per affrontare le tematiche ancora irrisolte**, considerato che alcune di esse richiedono un intervento legislativo. È il caso, ad esempio, del rafforzamento degli organici e di un piano straordinario di assunzione per coprire con le nomine in ruolo tutti i posti ATA senza le limitazioni del turn over e del reperimento delle risorse per la formazione del personale che darà un nuovo impulso allo svolgimento del lavoro in modo più competente, efficace e performante, e potrà migliorare modalità e tempi delle prestazioni. Quest'ultima misura è stata approvata grazie ad un emendamento ad hoc avanzato dalla FLC CGIL durante l'iter di conversione in legge del cosiddetto D.L. "PA bis" insieme ad un altro emendamento

che stanziava 50 milioni di euro per consentire alle scuole di chiamare i supplenti temporanei fino a dicembre del 2023 in attuazione delle riforme legate al PNRR.

Sul tema delle semplificazioni (che stiamo seguendo dal 2022 con la Direzione generale dei servizi informativi) è stato definito un Piano degli interventi ministeriali con tempistiche prefissate, prevedendo 20 interventi progettuali: 17 di essi si prevede di completarli entro il dicembre del 2023, 2 (fascicolo digitale del dipendente e supplenze brevi e saltuarie) entro marzo 2024, 1 (incarichi individuati alle scuole ad esperti) entro dicembre 2024. Le priorità individuate dalla FLC CGIL sono: l'eliminazione di Passweb dalle scuole, il pagamento tempestivo degli stipendi dei supplenti, le ricostruzioni di carriera non a carico delle segreterie scolastiche, l'interoperabilità delle piattaforme informative. Questa operazione progressiva di sburocratizzazione del lavoro e dei processi amministrativi nelle scuole servirà a ottimizzare le condizioni di lavoro a cui sono sottoposti oggi Assistenti amministrativi e DSGA.

Infine, si sta per concludere il lungo processo di internalizzazione del personale ex LSU e Appalti storici (su 11.263 posti) che, a seguito della terza procedura assunzionale da espletarsi in agosto 2023, sarà stabilizzato a settembre 2023 su 590 posti residui. Un'operazione fortemente voluta dalla FLC CGIL che finalmente, dopo 4 anni (dal 2019), si sta concludendo positivamente.

[Decreto sul codice di comportamento e nuove disposizioni su whistleblowing](#)

Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con [DPR 81 del 13 giugno 2023](#).

Le misure prevedono che siano perseguiti i comportamenti antidoverosi che abbiano alla base **l'utilizzo di opinioni o, ancora più marcatamente, la violazione dell'obbligo di astensione da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.**

In particolare, con gli articoli 11-bis e 11-ter si inaspriscono le sanzioni per un uso scorretto dei social media da parte dei dipendenti pubblici, nel momento in cui dovessero ledere l'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale, attraverso opinioni o giudizi su eventi, cose o persone, riconducibili al proprio contesto lavorativo.

Il nuovo Codice vieta l'utilizzo di account personali per attività e comunicazioni afferenti al servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

Al dipendente pubblico è data la possibilità di utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione stessa solo per assolvere ad incombenze personali, in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per le attività istituzionali, senza doversi allontanare dalla sede di servizio.

Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati e deve uniformare le modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. In sostanza ciascun messaggio in uscita deve consentire sempre l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

Il dipendente pubblico nell'utilizzo dei propri account di social media deve utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza. In ogni caso il dipendente deve astenersi da ogni intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale. **Per garantire i relativi profili di riservatezza, le comunicazioni, sia che riguardino direttamente o**

indirettamente il servizio, di norma non si svolgono attraverso conversazioni pubbliche su piattaforme digitali o social media.

Le amministrazioni pubbliche possono dotarsi di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale. In particolare, **la "social media policy" deve individuare**, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, **le condotte che possono danneggiare la reputazione dell'amministrazione pubblica.**

In relazione all'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media, i dipendenti non possono divulgare o diffondere documenti e informazioni per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni previste sulle norme che riguardano la trasparenza.

Fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente deve astenersi da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o *"che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale"*.

Il dirigente deve favorire *"le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile"*. Sono inoltre previste attività di formazione, senza ulteriori oneri per l'amministrazione, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, *"da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità"*.

Riteniamo che, **se in generale l'applicazione della norma in tutta la PA sarà complessa, ancora più delicata e perfino pericolosa sarà nella scuola**, che si fonda sulle libertà di parola e di insegnamento previste dagli articoli 21 e 33 della Costituzione.

Il rischio di ledere la sfera dei diritti e delle libertà dei singoli, che sono insieme principi e obiettivi dell'istruzione, **richiederà oltre che una grande attenzione nell'applicazione della norma anche un suo ripensamento.**

Anche **l'attività di formazione**, che potrebbe essere in sé un fatto positivo, diventa un ulteriore elemento di criticità e un onere aggiuntivo per amministrazioni e dipendenti, stante **l'assenza di finanziamenti dedicati.**

[Il decreto PA bis convertito in legge: tutte le misure che riguardano il settore scuola](#)

Riassumiamo i punti principali di interesse per la scuola previsti dal DL 75 del 22 giugno 2023, [convertito con la Legge 112 del 10 agosto 2023.](#)

Docenti

- Semplificazione delle prove concorsuali, in particolare quelle scritte, per accelerare le procedure e raggiungere l'obiettivo assunzionale previsto dal PNRR;
- proroga delle graduatorie concorsi ordinari 2020 e concorsi STEM 2021 fino al loro esaurimento;
- ampliamento fino al 50% dell'erogazione dei percorsi abilitanti in modalità telematica;
- abolizione della misura che prevedeva la definizione di un numero massimo di docenti da abilitare;
- riserva di posti nei percorsi abilitanti a favore dei docenti con contratti in essere nelle scuole statali/paritarie e nell'IeFP o con tre anni di servizio o che abbiano sostenuto il concorso straordinario bis;

- possibilità di accedere ai corsi abilitanti semplificati (30 CFU/CFA anziché 60) per i docenti già abilitati/specializzati o con tre anni di servizio nelle scuole statali/paritarie o che abbiano partecipato al concorso straordinario bis;
- reiterazione della prova finale dei percorsi abilitanti una sola volta in caso di esito negativo;
- possibilità per i vincitori di concorso non abilitati di completare il percorso di abilitazione durante il primo anno di assunzione (a tempo determinato), integrandolo i CFU/CFA mancanti;
- attribuzione alla giunta regionale della provincia autonoma di Bolzano della possibilità di istituire e disciplinare percorsi formativi abilitanti per la formazione iniziale dei docenti della scuola secondaria.

Sostegno

- Riserva di posti nei percorsi di specializzazione per il sostegno per coloro che abbiano effettuato almeno tre anni di insegnamento specifico;
- riconoscimento nelle GPS sostegno di tre punti aggiuntivi per ogni anno di servizio su posto specifico prestato dopo il conseguimento della specializzazione.

Insegnamento della Religione Cattolica (IRC)

Revisione della ripartizione nelle procedure concorsuali per i docenti di religione cattolica, destinando il 30% dei posti vacanti e disponibili alla procedura ordinaria e il 70% alla procedura straordinaria.

ATA

- Istituzione presso il Ministero dell'Istruzione di un fondo, con la dotazione iniziale di 50 milioni di euro per l'anno 2023, da ripartire tra gli uffici scolastici regionali con decreto del Ministro dell'istruzione;
- possibilità per le istituzioni scolastiche impegnate nell'attuazione degli interventi relativi al PNRR di attingere alle graduatorie di istituto per lo svolgimento di attività di supporto tecnico con il conferimento di supplenze temporanee fino al 31 dicembre 2023;
- destinazione di quota parte delle risorse del Piano nazionale di formazione dei docenti anche alla formazione del personale amministrativo, tecnico e ausiliario;
- istituzione della piattaforma «Famiglie e studenti»;
- integrazione di tutti i servizi digitali indirizzati alle famiglie e agli studenti che include l'attuazione delle linee guida sull'orientamento e il welfare delle famiglie (benefici viaggi istruzione gratuite per famiglie con un certo livello ISEE).

Bambini sordi

Estesi agli anni 2023 e 2024 gli interventi educativi urgenti nelle regioni del Mezzogiorno, volti a favorire il corretto sviluppo dei processi cognitivi e comunicativi dei bambini sordi e la loro inclusione sociale. Agli oneri pari a 500.000 euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui alla Legge 440/97.

Edilizia scolastica

Le risorse stanziare per le attività di ricognizione e valutazione delle strutture scolastiche in dismissione, dotate di apposito certificato di agibilità, presenti su tutto il territorio nazionale, sono ripartite con decreto del Ministro dell'Istruzione previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Scuola europea di Brindisi

Istituito uno specifico capitolo di bilancio che ingloba l'autorizzazione di spesa pari a circa 577 mila euro finalizzato all'incremento del fondo per il funzionamento amministrativo-didattico della scuola europea di Brindisi e alla retribuzione del personale docente e amministrativo di madrelingua o esperto.

Ricorrenti concorso dirigenti scolastici 2017

I dirigenti scolastici, ammessi con riserva alle prove del concorso nazionale 2017 a seguito di un provvedimento giurisdizionale cautelare, che sono risultati vincitori di concorso e sono stati assunti con riserva in attesa della sentenza definitiva, a seguito di pronunce sfavorevoli del Consiglio di Stato sono stati restituiti al ruolo docente, mentre altri dirigenti scolastici assunti con riserva sono tuttora in servizio in attesa della pubblicazione della sentenza.

Il decreto-legge 198/2022, convertito in Legge 14/2023, che ha previsto lo svolgimento di un corso intensivo di formazione per l'inserimento in coda alla graduatoria nazionale del concorso nazionale 2017 a tutti i partecipanti al concorso che avessero sostenuto almeno la prova scritta e avessero un contenzioso giurisdizionale pendente, aveva inserito tra i soggetti che avrebbero dovuto partecipare al corso intensivo anche i dirigenti scolastici assunti con riserva.

Con la legge di conversione del decreto PA, la posizione dei dirigenti scolastici assunti con riserva è stata invece stralciata da quella degli altri ricorrenti destinatari del corso intensivo ed è stato previsto che tutti coloro che sono ancora in servizio in qualità di dirigenti scolastici siano confermati definitivamente in ruolo, a condizione che abbiano superato il periodo di formazione e prova.

Per tutti quelli già restituiti al ruolo docente a seguito di provvedimenti di revoca della nomina o di risoluzione del contratto di dirigente scolastico, la norma prevede invece la riammissione nel ruolo dei dirigenti scolastici con decorrenza dal 1° settembre 2024 sui posti vacanti e disponibili, con precedenza rispetto alle assunzioni per l'anno scolastico 2024/2025, fatte salve le disposizioni che, in esecuzione di provvedimenti giurisdizionali, dispongono l'immissione in ruolo dei partecipanti alla procedura concorsuale indetta dal Ministero nel 2011.

Come cambia la formazione iniziale: i nuovi percorsi di abilitazione all'insegnamento

La revisione del sistema di reclutamento è una delle 6 riforme previste dal nostro Paese nella Missione 4 Istruzione e Ricerca del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) (cfr. paragrafo "PNRR: tra riforme e investimenti").

Tale sistema, per quanto riguarda l'accesso all'insegnamento nelle scuole secondarie, si articola in:

1. percorso universitario e accademico abilitante di formazione iniziale con prova finale;
2. un concorso pubblico nazionale, indetto su base regionale o interregionale;
3. un periodo di prova in servizio di durata annuale con test finale e valutazione conclusiva.

I nuovi percorsi di abilitazione sono stati definiti da un susseguirsi di norme intervenute a modificare la struttura iniziale. Nelle more della pubblicazione del DPCM che li regola facciamo il punto.

Percorso abilitante da 60 CFU/CFA. Possono accedere gli aspiranti in possesso di titolo di studio idoneo all'insegnamento (laurea o diploma ITP) nonché gli studenti regolarmente iscritti ai rispettivi corsi di studio purché abbiano già conseguito almeno 180 CFU/CFA.

Per gli anni accademici 2023/2024 e 2024/2025, i percorsi universitari e accademici di formazione iniziale potranno svolgersi in modalità telematiche, a esclusione delle attività di tirocinio e di laboratorio, fino al 50% del totale.

Percorso abilitante da 30 CFU/CFA (1). Accedono i docenti abilitati su altro grado/classe di concorso oppure specializzati sostegno che intendono conseguire una ulteriore abilitazione. I contenuti della formazione riguardano l'ambito delle metodologie e tecnologie didattiche applicate alla disciplina di riferimento. I percorsi possono essere svolti anche mediante modalità telematiche sincrone.

Percorso abilitante da 30 CFU/CFA (2). È rivolto ai docenti che hanno maturato tre anni di servizio negli ultimi cinque presso le scuole statali o paritarie, di cui almeno uno nella specifica classe di concorso e a coloro che hanno sostenuto la prova del concorso "straordinario bis".

Percorso formativo da 30 CFU/CFA (fase transitoria). È rivolto ai docenti neolaureati o a coloro che, pur non avendo acquisito i 24 CFU/CFA entro il 31 ottobre 2022, in possesso del titolo di studio necessario, intendono accedere ai concorsi banditi entro il 2024.

È prevista l'acquisizione di competenze pedagogiche, didattiche e metodologiche e lo svolgimento di attività di tirocinio diretto e l'integrazione del percorso in caso si risulti vincitori di concorso.

Percorso formativo/abilitante da 30 o 36 CFU/CFA (post-concorso). Si tratta di percorsi, per i docenti che partecipano al concorso e risultano vincitori senza aver conseguito preliminarmente l'abilitazione, così articolati:

- 30 CFU/CFA per coloro che partecipano con il titolo di accesso + 3 anni di servizio negli ultimi 5 nella scuola statale, di cui uno sulla classe di concorso specifica.
- 30 CFU/CFA per chi partecipa al concorso avendo conseguito solo 30 CFU/CFA.
- 36 CFU/CFA per coloro che partecipano con il titolo di accesso + 24 CFU/CFA conseguiti entro il 31 ottobre 2022.

La normativa vigente non prevede limiti numerici.

Tempistiche. I nuovi percorsi dovrebbero partire già dal prossimo autunno e comunque con l'anno accademico 2023/2024. La normativa vigente non prevede limiti numerici.

Costi. È previsto un costo massimo di 2.500 € per la frequenza del percorso 60 CFU/CFA, ridotti a 2.000 € per gli studenti e per i corsi da 30 CFU/CFA, oltre a 150 € per lo svolgimento della prova finale.

[Reclutamento docenti, panoramica sui concorsi previsti per il 2023-2024](#)

Nei prossimi mesi è previsto l'avvio di **alcune procedure concorsuali per il reclutamento** del personale docente, secondo le regole introdotte dalla recente normativa e finalizzate all'assunzione **di circa 70mila nuove unità**, come previsto nel PNRR.

Di seguito una sintetica panoramica sui concorsi in arrivo.

Scuola secondaria di I e II grado

Entro il mese di settembre è previsto un [bando](#) rivolto ai docenti precari già abilitati o con 3 anni di servizio o agli aspiranti in possesso del titolo di accesso e di 24 CFU/CFA. Una seconda procedura, bandita nei primi mesi del 2024, sarà rivolta alla stessa platea a cui si aggiungono coloro che

risulteranno in possesso di 30 CFU/CFA acquisiti nei percorsi universitari e accademici di formazione iniziale che saranno avviati in autunno.

I vincitori non abilitati verranno assunti con contratto annuale a tempo determinato e seguiranno il percorso formativo accademico volto all'acquisizione dei CFU/CFA necessari per il conseguimento dell'abilitazione, previo superamento di un esame finale. Al termine i candidati verranno assunti a tempo indeterminato e svolgeranno l'anno di prova e formazione.

Scuola dell'infanzia e primaria

Entro settembre 2023 è previsto il [bando](#) per docenti di scuola dell'infanzia e primaria. Requisito di accesso è il titolo di studio abilitante.

Sostegno

Ai concorsi per i posti di sostegno, nelle scuole di ogni ordine e grado, parteciperanno gli aspiranti in possesso di specializzazione.

Educazione motoria nella scuola primaria

Con la pubblicazione del [bando](#) del 4 agosto 2023 è stata avviata la procedura concorsuale per l'assunzione a tempo indeterminato di 1.740 docenti di educazione motoria nella scuola primaria. Al concorso, che ha carattere abilitante, accederanno gli aspiranti in possesso di laurea magistrale LM-67 «Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate», LM-68 «Scienze e tecniche dello sport», LM-47 «Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie» e 24 CFU/CFA acquisiti in forma curricolare, aggiuntiva o extracurricolare nelle discipline antropo-psicopedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche. Le domande devono essere presentate entro il 6 settembre 2023. La FLC CGIL ha avviato una [vertenza nazionale](#) a sostegno dell'inclusione del diploma ISEF tra i titoli di accesso.

Attività e rinnovo del CSPI: la prossima scadenza elettorale

Dopo successivi rinvii causati dall'emergenza sanitaria, durante l'anno scolastico 2023/2024 si svolgeranno le elezioni del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione (CSPI). **Il CSPI è l'organo collegiale con rappresentanza nazionale che garantisce "l'unitarietà del sistema nazionale di istruzione e ha funzione di supporto tecnico-scientifico per l'esercizio delle funzioni di governo in materia di istruzione"**.

In particolare, formula proposte ed esprime pareri obbligatori e non vincolanti su:

- indirizzi in materia di definizione delle politiche del personale della scuola;
- direttive del Ministro in materia di valutazione del sistema dell'istruzione;
- obiettivi, indirizzi e standard del sistema di istruzione definiti a livello nazionale nonché sulla quota nazionale dei curricoli dei diversi tipi e indirizzi di studio;
- organizzazione generale dell'istruzione.

Il Consiglio esprime anche pareri autonomi e promuove indagini conoscitive sullo stato di settori specifici dell'istruzione.

Il CSPI è formato da 36 Consiglieri per metà designati dal Ministero e da altri soggetti istituzionali e per metà eletti dal personale della scuola. La componente elettiva è così ripartita:

- n. 1 per la scuola d'infanzia
- n. 4 per la scuola primaria

- n. 4 per la scuola secondaria di primo grado
- n. 3 per la scuola secondaria di secondo grado
- n. 2 per i dirigenti scolastici
- n. 1 per il personale ATA (Ausiliario, Tecnico, Amministrativo)
- n. 1 per le scuole di lingua tedesca
- n. 1 per le scuole di lingua slovena
- n. 1 per le scuole della Val d'Aosta

L'elettorato attivo e passivo può essere esercitato dal personale di ruolo e non di ruolo con contratto al 31 agosto o al 30 giugno, presso l'istituzione scolastica in cui presta servizio il giorno delle votazioni.

Il ripristino del Consiglio si è ottenuto grazie alla battaglia della sola FLC CGIL che ha vinto il ricorso contro il Ministero, intenzionato ad abolire il CSPI. Nel 2015 si è tenuta la prima tornata elettorale, che ha visto un risultato eccezionale per la FLC CGIL, che con la lista "CGIL-Valore Scuola" ha conquistato la metà dei 18 seggi previsti. Grazie al ripristino di questo importante organo collegiale nazionale i Ministri dell'Istruzione, prima di approvare provvedimenti, sono tenuti a consultare il CSPI che rappresenta tutti i lavoratori della scuola. Durante questi sette anni di mandato i rappresentanti della FLC CGIL hanno dato un importante contributo, avanzando proposte per migliorare/modificare i provvedimenti ministeriali sottoposti al parere del Consiglio, sempre con l'intento di rendere pienamente esigibile il diritto all'istruzione, di promuovere la valorizzazione delle professionalità docente, dirigente e ATA, e garantire la qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro. Il sito FLC CGIL riporta puntualmente gli esiti dell'attività del Consiglio che, soprattutto nel periodo dell'emergenza pandemica e nella fase di emanazione dei provvedimenti legati al PNRR, è stata molto intensa.

Consideriamo molto importante la prossima scadenza elettorale del 2024 perché ci troviamo in un momento estremamente delicato: la scuola e la formazione non rappresentano una priorità nelle scelte dei nostri governanti. **I più recenti provvedimenti sulla scuola vogliono espropriare la contrattazione sulle materie salariali, organizzative e sulla professione. Gli eletti nelle nostre liste continueranno a portare nel CSPI le idee, l'impegno, la competenza, la passione professionale e civile di migliaia di colleghe e colleghi.** È perciò fondamentale al momento del voto l'opera di sensibilizzazione e di informazione di ogni collega per fare in modo che la FLC CGIL replichi il primato di consensi già ottenuto in occasione delle elezioni del 2015.

Autonomia differenziata: la FLC CGIL per l'unità del sistema dell'istruzione e del Paese

L'Autonomia differenziata è un percorso, ancora parzialmente attuato, previsto dal Titolo V della Costituzione così come modificato dalla riforma del 2001, **che assegna alle Regioni la responsabilità su materie precedentemente assegnate allo Stato.**

In particolare, a seguito delle intese stipulate nel 2018 dal governo Gentiloni con Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto, erano già state declinate le richieste autonomistiche su molte materie, tra cui scuola, ambiente, vie di comunicazione, e altro. Dopo le successive elezioni politiche e la formazione del primo Governo Conte, il cosiddetto "contratto di Governo" prevedeva come "questione prioritaria" l'attribuzione di maggiore autonomia alle regioni. Venivano sottoscritte nuove intese e si profilava la trattenuta del 90% delle tasse generate da ogni singola regione. Durante l'emergenza pandemica, con la necessità di attrezzare una risposta sanitaria a livello nazionale, il tema è stato accantonato, ma quell'esperienza non ha insegnato nulla rispetto alla solidarietà e alla coesione nazionale come risposte efficaci per i bisogni di tutti i cittadini in ogni regione (a cominciare dal caso

dell'eccellenza lombarda, rivelatasi una sanità privatizzata incapace di sostenere le emergenze quando non sia contemplato il profitto).

Il Ministro Calderoli e l'intero governo Meloni hanno già rilanciato e con il Disegno di legge approvato il 2 febbraio 2023 dal Consiglio dei ministri e la Legge di Bilancio 2023 hanno messo nero su bianco la volontà del governo di realizzare i progetti regionalistici. Inoltre, al fine di determinare formali paletti alla legislazione regionale e aggirare le tensioni create dall'anima nazionalistica del governo, oltre che da economisti e sociologi, il disegno di legge prevede la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) da garantire su tutto il territorio nazionale (per un'approfondita analisi del provvedimento si veda la [scheda tecnica](#) pubblicata sul sito della CGIL).

Cosa potrebbe accadere se si realizzasse questo percorso?

Nelle bozze delle intese già stipulate dalle regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto leggiamo che:

- si vuole costruire un organico regionale del personale scolastico,
- si vogliono bandire concorsi regionali,
- si vuole regionalizzare da subito la Dirigenza scolastica,
- si vogliono costruire contratti regionali,
- si vogliono differenziare gli stipendi su base territoriale,
- si vuole intervenire sulla mobilità, sottraendo la materia alla negoziazione sindacale.

Con l'istruzione regionale sarebbe negato l'esercizio del diritto allo studio in maniera uguale su tutto il territorio nazionale e si realizzerebbe un doppio regime fra quello nazionale e quello regionale. Le scuole si differenzerebbero sempre più radicalmente, il divario Sud-Nord non potrebbe che aumentare, la diffusione uniforme di scuole dell'infanzia e tempo pieno sarebbe definitivamente negata, il valore legale del titolo di studio sarebbe compromesso e le regioni potrebbero decidere autonomamente su programmi, strumenti e risorse (**vedi campagna video: [01](#) - [02](#) - [03](#)**).

La FLC CGIL si impegna da anni per contrastare queste possibilità e si è mobilitata nei mesi scorsi anche mediante una [raccolta firme](#) per la proposta di legge costituzionale di iniziativa popolare oggi già depositata in Parlamento. Infatti, grazie allo straordinario impegno profuso, le 50 mila firme sono state ampiamente [raggiunte](#) e superate arrivando a oltre 100 mila sottoscrizioni.

La nostra mobilitazione prosegue al fianco della CGIL, unitariamente e insieme a tante associazioni laiche e cattoliche, [firmatarie](#) dell'appello '[Insieme per la Costituzione](#)'. **Il primo appuntamento è già fissato per il 7 ottobre 2023 con la manifestazione a Roma per la Costituzione.**

In questo quadro, ancora assolutamente incerto nei suoi esiti, occorre riprendere il dibattito nelle scuole, anche approvando ordini del giorno alla conclusione dei collegi dei docenti di settembre/ottobre e sollecitando prese di posizione degli altri organi collegiali ad azioni di opposizione del mondo della scuola qualora il Governo non dovesse abbandonare questo disegno disgregatore dell'unità del Paese.

Università

Le novità: il rinnovo contrattuale 2019-2021

Il 14 luglio 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL Istruzione e Ricerca che verrà sottoposta alla validazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

A partire dai primi giorni di settembre la FLC CGIL organizzerà le assemblee in tutti gli atenei e sottoporrà al voto l'ipotesi del nuovo CCNL.

In questo rinnovo sono contenute importanti novità relative alle retribuzioni, all'ordinamento professionale e alla parte normativa, in particolare:

- **l'Ordinamento Professionale** sarà organizzato su 4 aree, in analogia alle 4 categorie attuali, che sono quella degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari e delle Elevate Professionalità. Si potranno ottenere nel corso della carriera 5 differenziali stipendiali che sostituiranno gli attuali livelli. I differenziali avranno un valore però maggiore, e uguale all'interno dell'area, rispetto agli attuali livelli economici. Tutto il personale in servizio potrà acquisire ulteriori 5 differenziali economici anche se oggi si è inquadri nei livelli apicali delle categorie;
- **il lavoro agile e quello da remoto** vengono regolati per via contrattuale e diventano normali modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- **per i Collaboratori Esperti Linguistici** si definisce un profilo professionale che dopo quasi 30 anni riconosce l'attività di insegnamento per tale categoria di personale. Purtroppo, non ci sono state le condizioni per avanzamenti, assolutamente necessari, per incrementare la retribuzione assolutamente inadeguata;
- **le risorse per la valorizzazione professionale** stabilite dalla Legge Finanziaria del 2022 verranno utilizzate per il 50% per l'aumento della indennità di ateneo (EP €450, D €420, C €360, B €300), la cosiddetta quattordicesima di luglio. L'utilizzo dell'altro 50% di queste risorse sarà oggetto di contrattazione decentrata;
- **il livello economico di ingresso** alla nuova area degli operatori corrisponderà a quello del livello B3 anziché B1 e quello dell'area dei collaboratori al C2 anziché C1;
- **sono stati incrementati** i limiti per le indennità di tutte le categorie e **il valore del fondo del salario accessorio** potrà essere incrementato in funzione dell'aumento stabile del personale;
- è stato introdotto **l'organismo paritetico per l'innovazione**, tale organismo permetterà un confronto con il MUR, superando l'iniziale proposta di costituirlo a livello di ateneo che abbiamo sempre ritenuto inutile perché sovrapponibile al tavolo di contrattazione integrativa.

Le sequenze del rinnovo contrattuale

Nel corso della trattativa non è stato possibile affrontare e risolvere importanti temi che devono far parte del contratto e che saranno oggetto di una apposita fase negoziale che inizierà dai primi giorni di settembre. Per quanto riguarda il mondo universitario le materie oggetto di contrattazione saranno:

- **la definizione del nuovo profilo del Contratto di Ricerca.** La Legge 79 del 29 giugno 2022 ha previsto, modificando la Legge 240 del 30 dicembre 2010 (c.d. legge Gelmini) una nuova figura che sostituisce l'assegno di ricerca, figura precaria senza diritti e tutele, il cui abuso ha rappresentato lo sfruttamento di tante e tanti giovani che si sono affacciate/i al lavoro di ricerca e d'insegnamento nelle università. Purtroppo, la proposta dell'ARAN si è limitata alla

sola definizione del livello salariale mentre è necessario definire per questi lavoratori, come per tutti gli altri, un impianto di diritti e doveri definiti, chiari ed esigibili;

- **il profilo professionale del tecnologo a tempo indeterminato.** È stato introdotto nelle università dalla Legge 79 del 2022 che demandava alla contrattazione nazionale la definizione puntuale. La proposta dell'ARAN di riconoscere un apposito profilo all'interno dell'area degli EP non corrisponde alle aspettative del sistema. Esiste già un profilo professionale all'interno del CCNL ed è quello del tecnologo degli Enti di Ricerca, partendo dalla ovvia considerazione che nelle università farebbero lo stesso identico lavoro riteniamo che non si può che ancorare questa nuova figura a quella già presente nel contratto;
- **il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie.** Non è stato possibile, anche per una evidente carenza di norme di riferimento, dare una risposta che si attende da molto tempo alla necessità di definire una precisa regolamentazione del personale operante nelle AOU, nella sequenza contrattuale dovremo almeno definire una precisa corrispondenza tra le nuove categorie e profili e quelli del contratto Sanità. L'auspicio è che finalmente il legislatore faccia chiarezza sulla natura giuridica delle Aziende Ospedaliere Universitarie superando la fase di sperimentazione definita dal Dlgs 517 del 1999. La valorizzazione e la specificità della sanità universitaria che tiene assieme in modo coordinato e unitario le funzioni assistenziali, di formazione e di ricerca necessitano di una legislazione chiara in cui si inserisce una regolazione univoca del rapporto di lavoro del personale;
- **il trattamento economico dei Collaboratori Esperti Linguistici.** La retribuzione di questo personale non corrisponde assolutamente al ruolo e alla professionalità richieste dal mondo universitario, il riferimento per una retribuzione adeguata non può che essere quello che le sentenze della Corte Europea hanno già determinato per la figura dei lettori di madrelingua confluita poi nel 1995 in quella dei CEL. Per portare a quel livello la retribuzione tabellare dei CEL sono necessarie risorse aggiuntive specifiche che vanno stanziare e destinate alla contrattazione.

L'università e le risorse finanziarie, il nostro Paese fanalino di coda

Il 7 luglio 2023 è stato pubblicato il **decreto di ripartizione del Fondo di Funzionamento Ordinario delle Università**. Il fondo quest'anno, a seguito anche dell'aumento determinato per il piano straordinario di assunzione di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario 2002/2026 previsto dalla Legge di Stabilità del 2022 (governo Draghi), ha raggiunto la cifra di 9,2 miliardi in aumento di poco più di 500 milioni rispetto all'anno precedente. Pur risultando in valore assoluto in aumento, negli ultimi anni, le risorse in valore attualizzato dopo 15 anni tornano ad essere **paragonabili a quelle del 2008** dopo anni di diminuzione effettiva.

Come più volte sottolineato dalla FLC CGIL le risorse in aumento sono sempre risorse finalizzate e distribuite secondo criteri "premiali" legati all'uso della valutazione; anzi, anche parte delle risorse storiche vengono ormai distribuite nello stesso modo.

Le risorse finanziarie che l'Italia investe nella formazione universitaria e nella ricerca sono le più basse dei paesi OCSE. **Il nostro Paese investe lo 0.9% del PIL, peggiorando nell'ultimo decennio. Nel 2012, infatti, si investiva lo 0,94% del PIL.**

La media del finanziamento dei Paesi OCSE è dell'1,4% ed è costantemente in aumento a partire dagli anni della crisi finanziaria globale, **l'Italia è l'unico Paese che ha scelto di non aumentare tale investimento. Anzi, come visto, di diminuirlo.**

Appaiono contraddittorie in questo quadro le ricorrenti dichiarazioni sulla necessità di aumentare il numero di laureati, di eliminare il lavoro precario o l'insopportabile retorica sul rientro dei cosiddetti cervelli. La realtà è che **il nostro sistema universitario**, che ancora mantiene alto il livello della

formazione, **finanzia lo sviluppo delle economie degli altri Paesi** in cui è costretto ad emigrare chi nella propria vita vuole occuparsi di ricerca. Non solo, come più volte sottolineato nelle nostre analisi di questi anni, le risorse sono ampiamente insufficienti per il raggiungimento degli obiettivi che ciclicamente ci diamo (numero di laureati, numero di ricercatori, percentuale rispetto al PIL del finanziamento...) **ma l'impianto "meritocratico"** di distribuzione attraverso l'uso distorto e distorcente della valutazione che si è costruito **ha creato sperequazioni nel sistema.**

Università che nella crisi hanno visto aumentare le risorse e università costantemente sull'orlo del fallimento che per "salvarsi" non hanno fatto altro che **contrarre la propria offerta formativa**, il proprio organico in docenti e in personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Per uscire da questa strozzatura del sistema non possiamo che chiedere, fin dalla prossima Legge di Bilancio, **un cambio di rotta sulle risorse e sulla loro distribuzione.** C'è bisogno di un finanziamento libero che permetta agli atenei, a partire da quelli che sono in difficoltà, di riallineare la propria offerta formativa all'obiettivo del Paese, non del singolo ateneo, di **aumentare il numero di studenti e studentesse, di ricercatori e ricercatrici, e del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.**

È necessario un investimento in diritto allo studio a partire dall'eliminazione delle tasse universitarie fino a un sistema di finanziamento che consenta a tutte e tutti di frequentare l'università. Risorse per le abitazioni, per il sostegno al reddito per chi non è nelle condizioni di mantenersi agli studi. Vere politiche e risorse per combattere **l'altra piaga** dell'università italiana, oltre a quello dell'esiguo numero di diplomati che si immatricolano, **quello degli abbandoni.**

L'università italiana non è oggi in grado di corrispondere al dettato dell'articolo 34 della Carta costituzionale, **per farlo bisognerà che si trovino le risorse finanziarie per realizzarlo.**

L'università e il personale, un'emergenza che si consolida

La condizione di emergenza dell'università italiana è ben rappresentabile dal **numero limitato di persone che ci lavorano in modo stabile**, frutto di una scelta di disinvestimento storico che si è consolidata, nell'ultimo quindicennio. La scelta di avere un numero limitato di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo bibliotecario non può che realizzare un'università piccola nel numero di studenti e studentesse.

I docenti di ruolo oggi in Italia sono meno di 55 mila. Si possono aggiungere a questi al di fuori delle facoltà assunzionali circa 9 mila ricercatori a tempo determinato di tipo A, in totale 64 mila come nel 2008, con la differenza non banale che a quell'epoca erano sostanzialmente tutti di ruolo.

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario aveva una consistenza di 64 mila unità nel 2008 mentre oggi ci si assesta a meno di 48 mila. Tutto questo malgrado i piani straordinari di assunzioni, compreso quello pluriennale in corso finanziato dalla Legge di Stabilità del 2022 che nel 2026 porterà all'assunzione di circa 7 mila docenti e 4 mila unità di personale TAB.

Nella relazione tecnica allegata a quella legge si denunciava la necessità di aumentare gli organici per il solo personale docente e ricercatore di 40 mila unità mentre se ne finanziano solo 7 mila. Per far fronte a questa cronica mancanza di personale ogni anno **le università attivano ogni anno 30mila contratti di docenza** con retribuzioni ridicole e a volte a titolo gratuito. Nel resto di Europa nell'ultimo decennio si sono fatte scelte opposte, **Germania, Francia, Spagna hanno organici che si avvicinano, o superano, i 100mila docenti di ruolo**, per il personale TAB vale la stessa considerazione.

Pur avendo un numero di studenti assolutamente inadeguato **il rapporto docenti/studenti** è alto, secondo [Education at Glance 2022](#) **intorno a 20,3**, cioè quasi il doppio di Germania (12) e Spagna (12,3), molto superiore a Portogallo (14,3), Regno Unito (15,4) e Francia (16,8). Le aule universitarie

italiane, cioè, sono oggi sovraffollate, con pochi docenti di ruolo in grado di seguire i corsi, l'orientamento, il tutorato e le altre attività didattiche integrative (e questo forse dice molto anche sulla significativa dispersione che si registra nei corsi di laurea).

In questo quadro drammatico si inserisce **la patologia dell'eterno precariato**, l'età media di un ricercatore a tempo determinato di tipo A (quindi non stabile e non stabilizzabile), la prima figura che ha una retribuzione paragonabile ad un salario "ordinario" della pubblica amministrazione è di 39 anni. **Dalla fine del dottorato di ricerca, ultimo grado d'istruzione universitaria, passano circa 12 anni di precariato e di sfruttamento.** L'uso e il relativo abuso dell'assegno di ricerca è stato l'emblema in questi anni del lavoro nelle università; uno strumento senza alcuna tutela, comprese quelle previdenziali e assistenziali, è stato quello che ha permesso alle università, spesso, di garantire le proprie missioni istituzionali. La ricerca e la formazione sono state garantite **dallo sfruttamento di migliaia di giovani e meno giovani**, costretti poi per mancanza di sbocchi lavorativi a **lasciare l'università dopo tanti anni o spesso a lasciare il nostro Paese.**

Per affrontare questa emergenza è necessario **un investimento straordinario per aumentare gli organici di docenti, ricercatori e personale TAB** in maniera significativa **ed eliminare tutte le forme contrattuali senza garanzie e precarie**, in questo senso appare ancora più urgente la definizione per via contrattuale del Contratto di Ricerca e l'eliminazione, una volta per tutte, dell'assegno di ricerca e l'uso distorto delle borse di ricerca.

Alta Formazione Artistica e Musicale

L'alta formazione artistica e musicale (AFAM) è un settore in forte espansione che ha vissuto negli ultimi anni significativi processi di trasformazione in termini quantitativi (numero delle istituzioni, degli addetti, degli studenti e ammontare delle risorse) e in termini qualitativi con il definitivo passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento che prevede diplomi accademici di I e II livello o diplomi accademici a ciclo unico. Non caso nel 2023 per la prima volta il rapporto ANVUR dedica ad essa un'ampia sezione.

Istituzioni

In questi ultimi anni abbiamo assistito sia ad un forte **incremento delle istituzioni non statali** che a **processi di statizzazione** di istituzioni non statali. Complessivamente risultano funzionanti 71 Conservatori statali, 1 politecnico statale, 24 Accademie di Belle arti statali, 2 Accademie Nazionali (di danza e di arte drammatica), 5 ISIA statali, l'Istituto musicale pareggiato della Valle d'Aosta, 47 istituti AFAM non statali alcuni dei quali dotati di sedi decentrate.

I processi in atto nell'AFAM statale

Con riferimento all'AFAM statale gli interventi più significativi sono stati i seguenti:

- un forte processo di **ampliamento del perimetro pubblico** attraverso la statizzazione a decorrere dal 2023 di 22 istituzioni non statali per i quali sono stati stanziati 55 milioni di euro
- un **ampliamento delle dotazioni organiche** con un finanziamento di 70 milioni di euro a decorrere dal 2022. A questo dato si sono aggiunti ulteriori ampliamenti determinati da risparmi che stanno comportando, ad esempio, l'istituzione di una dotazione organica significativa del personale docente degli ISIA, in precedenza quasi del tutto inesistente
- robusti processi di **stabilizzazione del personale precario**. Dal 2018 sono stati stabilizzati oltre 2.450 docenti a cui aggiungere oltre 540 del personale TA per un totale di 3.000 stabilizzazioni: un numero davvero importante per questo settore.

Da aggiungere che da maggio 2021 tutti i circa 700 docenti di II fascia sono transitati in I fascia, con il pieno riconoscimento del servizio progressivo ai fini della ricostruzione della carriera.

Da segnalare che sono stati stanziati già dal 2022 altri 19,5 milioni di euro annui per la istituzione di **nuove figure** di supporto alla didattica, alla produzione e alla ricerca che comporterà, **alla firma definitiva del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021, l'attivazione di procedure di reclutamento** e, quindi, un ulteriore incremento delle dotazioni organiche.

In tutti questi processi la FLC CGIL ha avuto un ruolo rilevante unendo le mobilitazioni con concrete proposte operative.

Nonostante tutto ciò è ancora presente un numero assai rilevante di contratti atipici del personale docente che garantisce l'erogazione dell'ordinaria offerta formativa in relazione all'ampliamento degli iscritti. Infatti, la mancanza di un Regolamento sul reclutamento ha favorito la crescita di un esteso precariato sia con contratti subordinati che con altre tipologie di contratti (cococo, partite IVA, prestazioni occasionali, ecc.).

CCNL Istruzione e Ricerca

La pre-intesa del 14 luglio 2023 rappresenta una tappa importante nei processi in atto nel settore: l'ampliamento delle materie oggetto di **relazioni sindacali**, l'utilizzo di tutte le **risorse disponibili** per retribuire tutto il personale, l'istituzione **della figura del ricercatore a tempo indeterminato**, il **nuovo ordinamento professionale del personale TA**, la regolamentazione di **figure di supporto diretto alla didattica**, i diversi impegni assunti con le dichiarazioni congiunte, sono punti di avanzamento significativi. In questo senso il CCNL 2022-2024 dovrà costituire per la FLC CGIL un punto di svolta sulla via della pari dignità con il sistema universitario.

Luci ed ombre

Non mancano naturalmente le ombre. **Il tema più controverso è in particolare il modello di autonomia che si intende disegnare per queste istituzioni.** È chiaro che per la FLC CGIL l'autonomia delle istituzioni deve essere intesa come strumento di autogoverno democratico dell'esercizio della libertà di insegnamento e di ricerca e non la scorciatoia per realizzare autonomie differenziate e autoreferenziali fonte di conflittualità, disparità e diseguaglianze.

Infine, **l'anno accademico 2023/2024 sarà particolarmente significativo su due fronti: stabilizzare il personale con tre anni di servizio maturati prima dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento sul reclutamento prevista per il 2024/2025, ripristinare il diritto alla mobilità nazionale del personale cancellato dal decreto-legge 36/22.**

[Approfondimenti](#)

Ricerca

Finanziamento straordinario per la valorizzazione professionale del personale degli EPR

Tutti i settori afferenti al Comparto istruzione e ricerca hanno ottenuto grazie all'impegno della FLC CGIL risorse straordinarie rispetto all'incremento del 3,7% della massa salariale stanziato per il rinnovo 2019-2021 di tutti i comparti pubblici. Come è noto, **per il settore ricerca le risorse aggiuntive sono state previste solo per gli Enti vigilati dal MUR**. La Legge di Bilancio 2022, all'art. 1 comma 310 lett. b) e c), infatti prevede specifici fondi destinati alla valorizzazione del personale Ricercatore e Tecnologo di terzo livello e del personale tecnico ed amministrativo, rispettivamente per quaranta e venti milioni di euro, solo ed esclusivamente degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) vigilati dal MUR. **Questa assurda disparità di trattamento non poteva essere in alcun modo ratificata con la sottoscrizione del CCNL**, per questo si è ottenuto di **stralciare dal rinnovo contrattuale la parte riguardante l'ordinamento professionale e l'utilizzo delle risorse aggiuntive riferite al settore ricerca, rimandandole ad una successiva sequenza contrattuale che comincerà dal 7 settembre 2023** e che riguarderà anche altri aspetti, più specifici, relativi agli altri settori. Per altro questa folle disparità impedisce di fatto che il CCNL possa fare uso delle risorse già stanziate per gli Enti MUR in quanto rende impossibile la loro allocazione su qualsiasi voce retributiva che sia fissa e ricorrente.

Ora è il momento di un impegno del Governo per assicurare le risorse per la valorizzazione del personale di tutti gli Enti pubblici di ricerca. Risolvere questa ingiustificata e assurda iniquità è la precondizione per poter chiudere il contratto della sezione ricerca. **L'ordine del giorno approvato in sede di conversione in legge del decreto PA bis DL 75/2023**, (che impegna il Governo a stanziare *"adequate risorse finanziarie per la valorizzazione del personale con qualifica di ricercatore e tecnologo di terzo livello e del personale tecnico ed amministrativo degli enti pubblici di ricerca non vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca, in coerenza con quanto disposto per il personale delle medesime qualifiche degli EPR vigilati dal Ministero dell'università e della ricerca"*) **è una prima risposta del Governo alle forti sollecitazioni della FLC CGIL**, ma deve essere chiaro che questo è il tempo in cui dare seguito agli impegni presi.

Continueremo ad essere in campo e a dare battaglia per ottenere che nella prossima Legge di Bilancio tali risorse siano effettivamente stanziate.

Sequenza contrattuale per la riforma dell'ordinamento professionale del personale degli EPR

A partire dal 7 settembre 2023 si riaprirà dunque la trattativa utile a modificare l'attuale ordinamento professionale del personale degli EPR. **La proposta che ARAN ha finora avanzato presenta le rigidità dell'ordinamento tipico degli altri settori pubblici che non tiene in nessuna considerazione la peculiarità del nostro settore** soffocandone le professionalità. Al netto della questione fondamentale di ottenere per tutti gli enti risorse adeguate a recuperare anni di lavoro altamente produttivo cui non è corrisposto alcuna possibilità di sviluppo professionale, si tratta di una occasione importante per migliorare le condizioni in cui il lavoro di ricerca è organizzato e valorizzato.

A questo proposito **la FLC CGIL porterà al tavolo questa cornice minima** fuori dalla quale sarebbe difficile svolgere una discussione proficua con l'ARAN: **ridurre la distanza tra l'attuale ordinamento professionale del personale ricercatore e tecnologo e le indicazioni contenute nella normativa europea sul lavoro di ricerca**. Ciò con particolare riferimento al rafforzamento del carattere

omogeneo dell'attuale struttura professionale definita su di un unico profilo attraverso l'art. 15 del CCNL 2002-2005, ridefinendo l'attuale III livello professionale che rappresenta l'accesso alla professione del Ricercatore e Tecnologo, in modo più coerente con le indicazioni contenute nel paragrafo definizioni della sezione terza della Carta Europea della Ricerca (2005/251/CE), che assegna a questa fase di ingresso una permanenza limitata nel tempo oltre la quale dopo le opportune verifiche avviene il passaggio a quella comunemente indicata di "comprovata esperienza".

Sarà necessario valorizzare l'evoluzione avvenuta nelle professioni tecniche e amministrative rispetto alle competenze necessarie a far fronte ad un cambiamento dei processi lavorativi avvenuto negli ultimi anni che ha innalzato la complessità delle funzioni e i livelli di autonomia necessaria per svolgerle. A tal fine il nuovo assetto dovrà permettere la possibilità di ulteriori occasioni di sviluppo professionale per consentire una migliore articolazione e rispondenza al mutato contesto di lavoro e introdurre l'ingresso con laurea nelle professionalità apicali in coerenza con la complessità in esse già oggi espressa, che richiede elevata capacità di autonomia decisionale, programmazione e responsabilità. Su queste prospettive porteremo al tavolo la nostra proposta consapevole che anche su questo fondamentale capitolo si dovrà dare battaglia dentro e fuori dal tavolo di trattativa.

Contrattazione di Ente, alcune novità dal rinnovo del contratto e dalle norme

Atteso che le questioni di maggior rilievo sono rimandate alla sequenza contrattuale compresa l'erogazione delle risorse aggiuntive, le rimanenti **novità emerse con la firma del CCNL 2019-2021** riguardano alcuni elementi di miglioramento riguardanti il diritto di informazione i permessi per motivi personali e visite mediche, il recepimento della tenure track per i precari (art. 12bis del Dlgs 218/16) e poche altre questioni per cui rinviamo alla [scheda puntuale](#) già pubblicata e ad altri ulteriori fascicoli di approfondimento.

Da sottolineare che **sul lavoro agile, per il personale tecnico e amministrativo** il contratto ha introdotto un piccolo **elemento di novità positivo** rispetto ad una applicazione che ARAN e Governo hanno voluto perfettamente identica per ognuno dei contratti pubblici sottoscritti. Si tratta di una deroga esplicita al dover fornire un calendario rigido delle giornate da impiegare in smart working e quelle da impiegare in presenza. Si introduce *"la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che **di volta in volta** possano presentarsi"*. Nei prossimi mesi questa novità dovrà servire per consolidare la nostra posizione negli Enti dove su questo e altri elementi di flessibilità e libertà abbiamo già strappato avanzamenti, e negli altri, ci potrà aiutare in sede di contrattazione integrativa per portare le amministrazioni con approcci più regressivi, su posizioni più adeguate alla specificità del lavoro di ricerca.

Per i ricercatori e tecnologi il contratto recepisce il lavoro agile con una disciplina di salvaguardia dell'autonomia professionale di queste figure, ma non fa compiere alcun passo in avanti nella direzione del pieno riconoscimento della specificità cui questa autonomia allude a partire da una corretta interpretazione dell'orario di lavoro vigente. Su questo, fin da settembre occorrerà riprendere la discussione e l'iniziativa in ogni ente di ricerca.

Dalle norme di legge le principali novità riguardano il **finanziamento straordinario ad Enea e Ispra**, e la **possibilità di scorrimento delle graduatorie vigenti per le progressioni di cartiera ex art. 15**. Si tratta di misure che indicano un piccolo segnale nella giusta direzione in particolare per gli enti non vigilati dal MUR per i quali ovviamente occorre una risposta adeguata in termini di entità del finanziamento e complessiva, cioè, rivolta a tutti.

Unitarietà e rilancio del sistema della ricerca

Il 3 agosto 2023 è stato emanato il DM di riparto del Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca (FOE). Si tratta dei fondi ordinari da distribuire tra gli enti vigilati dal MUR. Per tutti gli altri enti non esiste un analogo ambito di coordinamento dei finanziamenti, ma un panorama frammentato su sette diverse vigilanze e disallineato rispetto a modi, tempi, obiettivi di ricerca. La FLC CGIL si troverà dunque davanti nei prossimi mesi alcune grandi sfide.

La prima riguarda **l'unitarietà del sistema della ricerca**. La vicenda ancora non risolta delle risorse indirizzate unicamente agli enti vigilati MUR è sicuramente assurda ma ai nostri occhi non priva di responsabilità. Mentre è in corso la sfida rappresentata dai finanziamenti straordinari del PNRR, risulta ancor più evidente quanto sia indispensabile e non più rinviabile, realizzare quanto la **FLC CGIL chiede da tempo**, cioè **una governance unica del Sistema Ricerca che superi la distinzione artificiale tra strutture che svolgono attività di servizio e sperimentazione e strutture che svolgono attività di ricerca cosiddetta non strumentale**. Deve essere definitivamente superata l'attuale distinzione tra enti vigilati dal MUR e enti vigilati da altri ministeri e la divisione e compartimentazione delle risorse dei singoli dicasteri. Si dovrà istituire un unico fondo ordinario di tutti gli enti di ricerca. Il coordinamento in stretta connessione con gli organi di autogoverno della comunità scientifica dovrà riguardare il tema dei finanziamenti alla ricerca provenienti dai diversi ministeri e dalle diverse agenzie governative, come avviene in altri paesi europei, proprio per definire una politica unitaria della ricerca in sinergia con le strategie di sviluppo. Su questo tema la FLC CGIL è in campo coerentemente con la battaglia per ottenere entro la Legge di Bilancio 2024 il finanziamento mancante per gli enti non vigilati dal MUR.

FOE 2023

Come detto, l'8 agosto 2023 è stato asseverato il DM di riparto del fondo ordinario degli enti di ricerca vigilati dal MUR. Il fondo è pari a **1.435.883.600** euro in aumento rispetto a quello dell'anno precedente (1.360.678.607). Si tratta del terzo anno consecutivo in cui l'andamento ha il segno + ed è un dato per il nostro Paese di quelli da ricordare. Infatti, **a partire dalla crisi finanziaria del 2008, l'Italia ha avviato un pericoloso percorso di progressivo disinvestimento in Ricerca**, mentre gli altri paesi europei promuovevano politiche di incremento della quota di PIL dedicata a R&S, aumentando così il divario già esistente tra Italia e resto d'Europa. **Tra il 2009 e il 2019 il taglio considerando l'inflazione è stato di circa 250 milioni di euro. Il problema è che il recupero tra il 2020 e il 2023 è di circa 183 milioni di euro.** Combinando questo livello di definanziamento, la diffusa e perdurante precarizzazione e i bassi salari degli addetti alla ricerca con l'alto livello del nostro sistema di formazione universitario **il risultato è che la tendenza crescente certificata dall'Istat, dei giovani più qualificati a investire con maggior facilità il proprio talento nei Paesi esteri** in cui sono maggiori le opportunità di ricerca, di carriera e di retribuzione ha assunto nel tempo una dimensione allarmante. Per aumentare il grado di attrattività delle istituzioni italiane in un mercato del lavoro di per sé transnazionale come quello della ricerca, **è necessario invertire la rotta finanziando in modo diretto i fondi ordinari delle istituzioni di ricerca**, aumentando il numero di addetti stabilmente impiegati e riportando le retribuzioni del personale di ricerca al più presto in linea con la media delle retribuzioni dei paesi europei nostri *competitor* diretti.

Nonostante la FLC CGIL e la CGIL abbiano denunciato i rischi connessi alla strategia di sviluppo contenute nella missione 4 del PNRR, in parte quei finanziamenti potranno essere utili al consolidamento e l'ampliamento dell'infrastruttura pubblica di ricerca. Allo stesso tempo però, se già a partire dalla prossima Legge di Bilancio il Governo non deciderà di investire risorse importanti su fondi ordinari e assunzioni stabili in grado di sostenere gli investimenti transitori dei progetti

PNRR, il rischio che il piano di ripresa e resilienza abbia l'effetto di una meteora che passa senza lasciare tracce significative di sé è, a nostro avviso, rilevante.

Specificità delle istituzioni pubbliche della conoscenza e Dlgs 150/09

All'indomani della sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 **resta aperta sui tavoli di contrattazione integrativa la questione della difficile applicabilità della così detta legge Brunetta alle istituzioni della conoscenza**. A distanza di tredici anni dalla sua emanazione, l'impianto legislativo e le procedure della misurazione e valutazione della performance individuale, restano un corpo estraneo all'organizzazione del lavoro di ricerca, nonostante i continui tentativi da parte degli organi di vigilanza di forzare adattamenti al mondo della ricerca di un impianto difficilmente compatibile. Al di là della nota contrarietà della CGIL alle norme in questione, al di là della riottosità del dipartimento della Funzione pubblica ad ammettere ciò che è evidente, continua a permanere una problematica applicabilità alle istituzioni della conoscenza. Riteniamo **maturo il tempo** per la politica di **una riflessione anche di natura giuridica sul Dlgs 150/09** riguardo al **rapporto tra lo speciale statuto di autonomia spettante alle Università e agli enti di ricerca e il generale regime del pubblico impiego**.

Sono almeno due a nostro avviso i profili di specificità della ricerca e dell'università chiari da subito e divenuti nel tempo sempre più evidenti. Il primo riguarda le attribuzioni e l'autonomia decisionale degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) nella valutazione e nel monitoraggio della *performance*, con un meccanismo che opera secondo linee guida e sotto la supervisione del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché con la partecipazione attiva dei cittadini e degli utenti finali dei servizi. Come è evidente ciò nulla ha a che fare con i "servizi" offerti da Università e Ricerca ai quali seppur con diversi profili il legislatore ha assegnato come missione l'avanzamento generale della conoscenza scientifica e tecnologica (Legge 240 del 2010/Dlgs 218 del 2016), per questa ragione non può essere l'OIV ad occuparsi di valutazione nelle istituzioni della conoscenza. Infatti, tutta la produzione normativa degli ultimi anni ha progressivamente delineato un sistema di valutazione della qualità dei "servizi" (e in generale di *governance* degli enti) *specifico* per l'area della conoscenza e distinto da quello previsto per gli altri settori dell'amministrazione; sistema che, per quanto perfettibile, è nondimeno ispirato a logiche tendenzialmente coerenti con la specificità della missione delle Università e degli enti di ricerca. Dunque, sottoporre la valutazione dell'attività degli enti di ricerca in modo piano e diretto alle medesime regole e procedure previste in generale per le altre branche dell'amministrazione, contrasta con quanto il legislatore stesso ha disposto. Come ha evidenziato in questi anni la contrattazione integrativa, a poco serve sottrarre al meccanismo solo i ricercatori e tecnologi, se non si decide di escludere anche i tecnici e amministrativi formalizzando quanto si è reso ben evidente, cioè che gli OIV non hanno e non potranno mai avere un ruolo di valutazione sulla qualità di una materia come la ricerca, per questo restano privi di un ruolo reale negli enti e nelle università.

Da qui si arriva al secondo evidente profilo di specificità che riguarda il ruolo della comunità scientifica nella *governance* degli Enti di Ricerca. Vale la pena ricordare che l'autonoma competenza della comunità scientifica a valutare l'efficienza della rispettiva amministrazione è un principio che discende non da una fonte secondaria ma direttamente dalla garanzia costituzionale della libertà di ricerca, di cui all'art. 33 della Costituzione, e che ha trovato declinazione in numerose e diffuse previsioni normative e contrattuali. Legge e contratto indicano con chiarezza che la comunità scientifica, (indipendente dal potere direttivo della dirigenza pubblica come prevede l'art. 15 del Dlgs 165/01), definisce gli obiettivi dell'azione amministrativa e regola il controllo sulla sua efficacia. Per questo saremo impegnati a fare pressione su Governo e Parlamento affinché finalmente si corregga questa stortura che vincola in modo improprio il lavoro di ricerca.

La scuola non statale, la formazione professionale e le Università cattoliche

Il sistema non statale della scuola e la contrattazione nazionale

La FLC CGIL negozia cinque contratti collettivi nazionali utilizzati da attori privati del mondo dell'istruzione, dell'educazione e della formazione:

- CCNL per le **istituzioni scolastiche paritarie**: FISM (asili nido e scuola dell'infanzia), AGIDAE e ANINSEI (nido, infanzia, scuola primaria e secondaria e, nel caso di ANINSEI, anche istruzione post-secondaria e corsi singoli);
- CCNL AGIDAE per le **Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche**;
- CCNL **formazione professionale**.

Questi contratti nazionali regolano, complessivamente, i rapporti di lavoro di circa 180 mila dipendenti e di un numero imprecisato, ma molto elevato, di lavoratori parasubordinati ed autonomi. Dai dati presenti nella nostra anagrafe, la FLC CGIL in questi settori rappresenta poco più di 6.000 lavoratrici e lavoratori (3% dei dipendenti): quasi 4.500 iscritti nelle scuole paritarie e circa 1.500 iscritti nella formazione professionale regionale.

La scuola non statale e le università pontificie

La legge sulla parità scolastica e le carriere del personale

La [Legge 62 del 10 marzo 2000](#) definisce le "Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione", in attuazione dell'art. 33, secondo comma della Costituzione. Per effetto delle disposizioni di questa norma, **la scuola paritaria è riconosciuta parte integrante di un unico sistema educativo nazionale costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie private e degli enti locali**. Alle scuole paritarie private è data la libertà di definire il proprio orientamento culturale e l'indirizzo pedagogico-didattico, pur dovendo rispettare i programmi definiti dal Ministero. Le scuole paritarie hanno inoltre l'obbligo di istituire e rendere funzionali gli organi collegiali, favorendo la partecipazione democratica, non possono imporre le attività non curriculari definite dal proprio orientamento culturale agli studenti e devono accogliere tutti gli studenti che ne facciano richiesta, assicurando quindi anche l'inclusione scolastica agli alunni con disabilità attraverso l'individuazione di insegnanti di sostegno. Il personale docente di ruolo deve essere fornito del titolo di abilitazione e contrattualizzato con un CCNL di settore. In situazione di carenza di personale abilitato, è possibile l'assunzione a tempo determinato secondo le norme di legge. La contrattazione nazionale ha previsto deroghe per favorire la continuità didattica, l'attività di sostegno e l'occupazione del personale precario.

L'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE) - CNL Scuola

Il CCNL AGIDAE si applica a 1.175 scuole con 35.484 dipendenti (fonte CNEL). Il nuovo contratto è stato firmato l'8 febbraio del 2022, con vigenza 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023. Si è ottenuto un aumento di circa il 6% (103 euro sul livello di riferimento) dei salari tabellari su un contratto già molto più costoso degli altri del settore, a parità di profilo professionale. Aumentata di 2 euro l'assistenza sanitaria integrativa (7 euro a carico del datore di lavoro).

Il CCNL AGIDAE Scuola rappresenta il contratto collettivo nazionale più vantaggioso per i lavoratori di questi settori, in particolare per la parte economica: tabelle salariali, welfare, meccanismi di premialità e progressione del salario con l'anzianità lo rendono uno strumento molto più valido rispetto agli altri CCNL presenti nel sistema paritario. I soggetti a cui si applica sono in contrazione, a causa della denatalità, per l'uscita delle grandi congregazioni religiose dal mercato della formazione privata a seguito della contrazione del personale religioso e per la concorrenza al ribasso

prodotta in particolare dal CCNL ANINSEI. Il contratto non prevede alcun intervento sulla previdenza complementare, mentre il fondo di gestione dell'assistenza sanitaria integrativa non vede la FLC CGIL tra i fondatori, che quindi non partecipa alle scelte di gestione del fondo. Il riferimento "politico" dell'associazione AGIDAE è la Conferenza Episcopale Italiana (CEI).

AGIDAE - Università Pontificie

Questo CCNL si applicherebbe potenzialmente a 145 istituti universitari, ma nell'archivio contratti del CNEL risultano solo 2 università che lo applicano, con 18 dipendenti. Il contratto è scaduto nel 2020 ed è in fase di rinnovo. La trattativa è avviata ma ha subito una interruzione per difficoltà di AGIDAE con le sue "aziende", che in questo settore ha difficoltà a coordinare. Di fatto, su 145 università pontificie esistenti non è chiaro neanche alla stessa associazione quante applichino il contratto, che, ad oggi, esiste solo per volontà dei soggetti che lo firmano più che per un reale interesse degli istituti che dovrebbero applicarlo. Allo stato attuale, è più un esercizio politico che uno strumento utilizzato dalle aziende. Inoltre, la nostra presenza sindacale nel settore è legata unicamente a contratti di primo livello aziendale (Pontificia Università Gregoriana, Pontificio Istituto biblico, Pontificio Istituto Orientale...) che, evidentemente, competono con l'applicazione del CCNL.

Federazione Italiana Scuole Materne (FISM)

Applicano il CCNL 4.676 aziende con 39.233 dipendenti. Il rinnovo è stato firmato il 1° marzo 2023, ma scadrà il 31 dicembre 2023, restando in vigore, di fatto, meno di un anno. È previsto un aumento medio di 80 euro + 15 euro per chi ha almeno due anni di anzianità di servizio e una indennità per la vacanza contrattuale. Il testo è stato interamente rivisto, a differenza degli altri contratti, e la revisione ha portato ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivo annuo di 30 ore circa. Con questo contratto si attiva l'integrazione previdenziale attraverso il fondo Espero. Il CCNL FISM è il secondo miglior contratto di settore, la cui diffusione è però limitata ad alcune regioni del nord e in qualche regione del sud. Come per AGIDAE, il contratto subisce la concorrenza del CCNL ANINSEI: istituzioni cattoliche in difficoltà economica cedono l'attività a cooperative che portano il personale sul CCNL ANINSEI.

Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e d'Istruzione (ANINSEI)

Applicano il CCNL 5.729 aziende con 64.000 dipendenti. Firmato (anche dalla FLC CGIL) un accordo di natura economica, mentre ANINSEI, CISL, UIL e SNALS hanno sottoscritto anche la parte normativa della contrattazione - nonostante il nostro esplicito dissenso - congelando il testo del precedente CCNL, senza consentire alcun ulteriore intervento negoziale. La parte normativa non ha visto quindi nessun aggiornamento, ed è rimasta congelata al 2015. La FLC CGIL, oltre a voler aggiornare la normativa alle leggi vigenti, aveva chiesto di rivedere il testo contrattuale negli istituti della bilateralità, dei cambi di appalto e nella rappresentanza sindacale con le elezioni delle RSU. Quindi questo contratto risulta non sottoscritto dalla FLC CGIL.

Per affrontare al meglio il prossimo rinnovo contrattuale stiamo cercando di realizzare l'elezione di RSU nelle scuole che applicano questo CCNL e dove abbiamo un insediamento significativo, come previsto dalle deliberazioni della nostra organizzazione. I soggetti sindacali, fra cui quindi anche la FLC CGIL, e la parte datoriale, sono anche Soci Fondatori dell'ente bilaterale EBiNS. L'ente, che esiste solo nella sua unica articolazione nazionale ed in qualche regione, sconta nella sua gestione, tutte le frizioni del tavolo contrattuale: ci sono gravi limiti nella gestione, tutta strutturata sul lavoro del presidente e del vicepresidente, mancando una vera e propria struttura amministrativa. Le difficoltà nell'erogazione dei fondi causano un avanzo che ogni anno si accumula e che non riesce a trasformarsi in risorse per sostenere i lavoratori di quel contratto.

La formazione professionale e lo stato della contrattazione nazionale

In Italia, secondo i dati forniti dal CNEL, applicano il CCNL 1.668 enti/aziende con 18.203 dipendenti. A questi si aggiungono un numero imprecisato di parasubordinati e autonomi; considerato il rapporto dipendenti/autonomi negli Enti non è esagerato pensare che siano almeno cento mila i dipendenti impegnati nei sistemi regionali ed almeno altrettanti quelli che operano nelle agenzie private al di fuori della filiera Istruzione e Formazione Professionale.

Dopo la **Legge-quadro 845 del 1978** che ne caratterizzava la **specificità** per l'accesso al lavoro, **il settore è stato interessato e attraversato dalla regionalizzazione prodotta dalla riforma del Titolo V della Costituzione** e da leggi ordinamentali sull'istruzione che hanno prodotto cambiamenti nella funzione educativa per l'assolvimento dell'obbligo scolastico e per l'accesso al lavoro. Ancora in questi mesi l'attuale Governo, e il ministro Valditara, propongono cambiamenti nella filiera tecnico professionale con sperimentazioni che coinvolgono la leFP insieme agli istituti professionali e agli ITS Academy, mettono in discussione l'identità della formazione professionale all'interno della stessa filiera. **La contrattazione nazionale è fortemente depotenziata soprattutto per effetto della regionalizzazione del settore, per questo motivo, nonostante una trattativa aperta da tre anni, da ben dieci anni non si riesce a rinnovare il CCNL.**

Un segnale positivo è rappresentato dall'[accordo ponte 2023](#) che ha previsto 400 euro in welfare per tutti i lavoratori, ma che ha, soprattutto, consentito l'apertura del negoziato, tuttora in corso, sul rinnovo della parte economica del CCNL. Attualmente le parti hanno condiviso un modello contrattuale quadriennale per la parte normativa con due bienni economici. Parte sindacale, unitariamente, ha proposto un aumento dell'8% sul tabellare nel primo biennio. Parte datoriale, dopo un simbolico 1-2%, ha proposto il 3% di aumento sui minimi tabellari con l'introduzione dell'assistenza sanitaria integrativa a carico dei datoriali. La proposta è stata valutata insoddisfacente da tutte le Organizzazioni Sindacali che nelle prossime settimane si incontreranno in un intersindacale per cercare di trovare una sintesi unitaria. **Il prossimo appuntamento del tavolo contrattuale con FORMA e CENFOP è previsto per il 15 settembre 2023.**

È evidente come il **mancato rinnovo del contratto nazionale** abbia contribuito alla frammentazione del sistema: alcune regioni stanno investendo sul settore ed hanno quindi una condizione economica più forte, altre regioni hanno il sistema in default. Quindi evidenti sono le responsabilità del sistema delle regioni non solo sul mancato sviluppo omogeneo della leFP, ma anche sulle politiche attive per il lavoro. Certamente Ministero dell'istruzione e Ministero del Lavoro non sono soggetti neutri in questi processi: è mancato completamente un ruolo attivo di regia da parte dello Stato all'interno della conferenza Stato-Regioni. Difendere il contratto nazionale significa difendere una visione unitaria del sistema che deve garantire pari opportunità a tutti gli studenti che lo scelgono. Di fatto invece siamo in presenza di venti sistemi differenti che sono un esempio di cosa può rappresentare **"l'autonomia differenziata"**: la stratificazione delle disuguaglianze. Rivendicare il contratto nazionale significa combattere le disuguaglianze sociali e per questo la FLC CGIL si impegnerà.

Per ulteriori approfondimenti su dati statistici, sulla contrattazione e sulla normativa si rimanda al [fascicolo di approfondimento](#).

ISCRIVITI

ISCRIVITI.FLCGIL.IT

RIMANI AGGIORNATO

www.flcgil.it/newsletter

SEGUICI SUI SOCIAL



[@flccgilfanpage](https://www.facebook.com/flccgilfanpage)



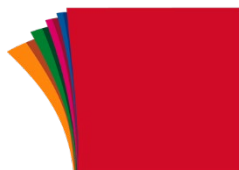
[@flccgilnazionale](https://www.instagram.com/flccgilnazionale)



[@flccgil](https://twitter.com/flccgil)



[sindacatoflccgil](https://www.youtube.com/sindacatoflccgil)



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*