



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
Referendum abrogativo della Legge Calderoli sull'Autonomia differenziata: l'impegno della FLC CGIL a difesa del sistema di istruzione nazionale	5
SETTORE SCUOLA	7
1. Le novità normative e ordinamentali	7
Indicazioni Nazionali e Linee Guida: è davvero necessaria una revisione?.....	7
Nuove Linee Guida per l'Educazione civica: un'impostazione centralistica basata sull'idea di patria, individuo, impresa	8
Orientarsi nei percorsi di formazione iniziale	9
Come si diventa docenti a tempo indeterminato.....	10
Quale inclusione per gli alunni provenienti da contesti migratori?.....	12
Sostegno: la continuità, un valore da garantire nella trasparenza e nel rispetto delle regole ...	13
Revisione della disciplina in materia di valutazione delle studentesse e degli studenti	14
Filiera tecnologico-professionale e ITS Academy	15
Il liceo del Made in Italy: un modello di scuola al servizio del mercato del lavoro	16
Formazione incentivata docenti: una procedura selettiva e competitiva che mortifica collegialità e contrattazione.....	17
2. Le novità contrattuali.....	18
Tutor e orientatore: il perseverante errore di intromissione del Ministero sul terreno di riserva contrattuale. Ci opporremo e valuteremo di adire le vie legali.....	18
Incarichi specifici personale ATA (art. 30 comma 9 lett. B6 CCNL 2019-2021).....	19
Incarichi per la sostituzione del DSGA (art. 57 del CCNL 2019-2021)	20
Il lavoro a distanza per il personale ATA	21
3. Ruoli e compiti del Consiglio di istituto e del Collegio dei docenti	23
SETTORE UNIVERSITÀ	26
Il rinnovo contrattuale 2019-2021 e le sequenze ancora aperte	26
L'Università e le risorse finanziarie, il nostro Paese sempre più indietro nel contesto internazionale.....	28
SETTORE RICERCA.....	30
Finanziamento straordinario per la valorizzazione professionale del personale degli EPR	30
Sequenza contrattuale per la riforma dell'ordinamento professionale del personale degli EPR...	30
Specificità delle istituzioni pubbliche della conoscenza e Dlgs 150/09	32
Unitarietà e rilancio del sistema della Ricerca	32

SETTORE AFAM (ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE)	34
Relazioni sindacali	34
Ordinamenti	37
Nuove figure professionali.....	39
SETTORI PRIVATI (LA SCUOLA NON STATALE, LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E LE UNIVERSITÀ CATTOLICHE)	41
Il sistema non statale della scuola e la contrattazione nazionale	41
Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall’Autorità Ecclesiastica (AGIDAE) – CCNL Scuola....	41
AGIDAE - Università Pontificie	42
Federazione Italiana Scuole Materne (FISM).....	42
Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e di Istruzione (ANINSEI - Confindustria)	42
Il contratto collettivo nazionale per la formazione professionale.....	43

A cura del centro nazionale FLC CGIL

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

PREMESSA

Il fascicolo che presentiamo ha lo scopo di illustrare le principali novità nei settori della conoscenza, dal punto di vista normativo, ordinamentale e contrattuale.

Rappresenta uno strumento per conoscere, oltre ai contenuti, gli orientamenti e i giudizi della nostra organizzazione e per dare eventuali indicazioni rispetto agli adempimenti in capo alle scuole, alle università, agli enti di ricerca, alle istituzioni Afam.

Il nostro impegno nelle prossime settimane e nei prossimi mesi sarà volto, oltre a chiudere le sequenze ancora aperte del CCNL 2019-2021, a creare i presupposti 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 per il 2025 dovrà dare risorse e risposte in questa direzione.

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 instabilità e impoverimento dell'intero comparto.

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 ha avviato una serie di riforme, alcune delle quali legate all'attuazione del PNRR, svelando il proprio volto reazionario, che intende finalizzare la conoscenza all'affermazione di un'ideologia centrata su economicismo, autoritarismo, nazionalismo.

In questo quadro va collocata anche la legge sull'Autonomia differenziata: una bandiera ideologica molto pericolosa per la tenuta democratica e sociale dell'Italia e per l'unitarietà del sistema di istruzione.

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'.

Per questi motivi, la FLC CGIL, insieme a tutta la CGIL e a tante altre associazioni, è in prima linea nella promozione di un referendum abrogativo. Un impegno che continua, ben oltre il raggiungimento del numero di firme necessarie, perché per arrivare

all'abrogazione della legge, attraverso un referendum che richiede la partecipazione di almeno la metà degli aventi diritto al voto, occorre una maggiore e più diffusa consapevolezza degli effetti diretti ed indiretti di questa riforma.

L'iniziativa contro l'Autonomia differenziata si colloca in un contesto più ampio di rivendicazioni che, sempre attraverso lo strumento referendario, hanno l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone, muovendo dal principio che il lavoro deve essere tutelato, in quanto diritto costituzionale, deve essere sicuro, perché di lavoro si deve vivere e non morire, deve essere dignitoso e perciò ben retribuito, deve essere stabile, perché la precarietà è una perdita di libertà.

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
Segretaria Generale FLC CGIL*

Referendum abrogativo della Legge Calderoli sull'Autonomia differenziata: l'impegno della FLC CGIL a difesa del sistema di istruzione nazionale

Nel mese di giugno 2024 il Parlamento ha votato l'approvazione definitiva del disegno di legge Calderoli sull'[Autonomia differenziata](#), ora [Legge n. 86 del 26 giugno 2024](#). A tutela del mantenimento dell'esigibilità nazionale dei principali diritti di cittadinanza in tutto il Paese, si è levato un vasto fronte di opposizione che ha condotto alla predisposizione di un quesito referendario abrogativo della legge. A conferma della diffusa contrarietà al provvedimento già il 21 agosto 2024 sono state raggiunte, solo in modalità online, le 500 mila firme necessarie entro la fine di settembre 2024, affinché il quesito venga sottoposto al vaglio della Corte Costituzionale. Superato il vaglio della Corte l'espressione popolare sarà consentita nel 2025.

La FLC CGIL, da sempre [impegnata](#) nel contrasto al progetto secessionista in ambito scolastico, considera la legge sull'Autonomia differenziata licenziata dal Parlamento un vero colpo di grazia ai [diritti costituzionali](#) dei cittadini italiani. **La scuola, per di più, è il settore che con questa norma verrà completamente devoluto dallo Stato alle Regioni.** È il settore maggiormente colpito soprattutto perché non ce n'è un altro che per complessità, numero di lavoratori – e ovviamente di studenti – possa in qualche modo essere paragonato al sistema dell'istruzione per gli effetti negativi che subirà e che non riguarderanno soltanto i possibili contratti regionali e le gabbie salariali.

Il riferimento è innanzitutto alle **norme generali sull'istruzione** che garantiscono i diritti fondamentali, per esempio l'obbligo di istituire scuole di ogni ordine grado; assicurare che la scuola sia aperta a tutti; la gratuità dell'istruzione di primo grado e tutti quei temi che riguardano direttamente i lavoratori e le lavoratrici: la razionalizzazione e l'accorpamento delle classi di

concorso; la ridefinizione dei curricoli; gli orari; i piani di studio; la formazione delle classi; la revisione dei parametri per gli organici; l'assetto organizzativo dell'anno scolastico; la formazione degli insegnanti; gli organi collegiali. Ciò significa che ogni Regione potrà regolare autonomamente tutte queste materie. Alla frammentazione complessiva del sistema vanno aggiunti due temi delicatissimi: la professionalità e la libertà di insegnamento, oltre ovviamente al chiaro progetto di costruire contratti territoriali, magari integrativi, e realizzare operazioni di differenziazione nel reclutamento e nella mobilità del personale. Al momento, in Parlamento è depositato un disegno di legge proprio sulle gabbie salariali che tra l'altro parla di territori, non di Regioni. Il che vuol dire, ad esempio, che a Pavia un insegnante potrebbe essere pagato meno che a Milano e che le differenziazioni potrebbero persino essere all'interno di una stessa città.

Come FLC CGIL siamo stati tra i primi, [oramai due anni fa](#), insieme alle altre organizzazioni sindacali, ad avvertire il pericolo per l'unità del Paese e, soprattutto, per la tenuta del sistema scolastico. Dopo un primo inizio unitario abbiamo continuato da soli a tenere accesi i riflettori sulla tematica promuovendo l'iniziativa della carovana "[Stesso Paese, stessi Diritti](#)" che ha [girato tutto il Paese](#) per informare lavoratori e cittadini sugli effetti del DDL Calderoli, divenuto poi legge. [Guarda il video](#).

Il contrasto all'Autonomia differenziata rimane un tema centrale del prossimo a.s. 2024/25, con la necessità di **sollecitare il dibattito nella categoria e nella società** a partire dal momento della riapertura delle scuole e così per i settori di Università, Ricerca, Alta Formazione Artistica e Musicale, consapevoli che, adesso, rispetto al referendum abrogativo della Legge Calderoli l'obiettivo non è più raccogliere 500 mila firme, ma portare 25 milioni di italiani al voto. Abbiamo predisposto quindi specifici [volantini](#) sugli effetti che la legge produce sui settori della conoscenza:

- [Scuola](#)
- [Università](#)
- [Ricerca](#)
- [AFAM](#)
- [Precari scuola](#)
- [Formazione professionale e Scuola non statale](#)

Si tratta di materiali utili per la diffusione sulle bacheche dei luoghi di lavoro per informare e far firmare, preparando la campagna elettorale referendaria. Infine, la FLC CGIL propone, nell'ambito e nell'esercizio dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, un'occasione di riflessione collegiale sul tema, attraverso una [bozza di ordine del giorno](#) da sottoporre al Collegio dei docenti.

SETTORE SCUOLA

1. Le novità normative e ordinamentali

Indicazioni Nazionali e Linee Guida: è davvero necessaria una revisione?

Nel mese di maggio 2024 il Ministro Valditara ha istituito una **commissione** di studio, incaricata di elaborare e formulare proposte finalizzate alla eventuale **revisione delle Indicazioni Nazionali e Linee Guida** relative al primo e secondo ciclo di istruzione.

I documenti oggi in vigore sono caratterizzati da una straordinaria **diversità e vastità di temi** e rappresentano una ricchezza e un **orizzonte di riferimento** irrinunciabile per la scuola del XXI secolo, offrendo un quadro culturale ampio e plurale all'interno del quale le scuole esercitano la loro **piena e libera autonomia progettuale**.

In questo senso sono state in tutti questi anni un riferimento di grande attualità per il costante richiamo a un'idea di **cittadinanza planetaria e inclusiva** e uno strumento fondamentale per orientarsi tra le **sfide della globalizzazione** alla ricerca di risposte idonee alla complessità del nostro tempo.

Pertanto, un'eventuale revisione, seppure legittima a distanza di dodici anni dalla loro entrata in vigore, avrebbe dovuto essere preceduta da una attenta **analisi e rilevazione di punti di forza e criticità**, sostenuta da un preventivo confronto e coinvolgimento del personale della scuola.

Sarebbe auspicabile, inoltre, che qualsiasi intervento e riflessione su efficacia e adeguatezza delle Indicazioni Nazionali e delle Linee Guida, si avvallesse del contributo di chi ha partecipato alla loro stesura, per garantire **coerenza e continuità** con la visione pedagogica di tali documenti fondativi e un **approccio plurale e condiviso**.

Al contrario, fin dal momento dell'ufficializzazione della costituzione della commissione, è parsa evidente l'uniformità degli stessi componenti sia per quanto riguarda la provenienza politico-culturale che il profilo professionale. Ciò non può che alimentare **preoccupazioni** riguardo alle possibili **direzioni politiche e valoriali** della revisione.

Se l'operazione andrà in direzione della **semplificazione** e della **linearità**, dell'**unicità dei punti di vista e dell'impostazione culturale**, si rischia di privare le cittadine e i cittadini del futuro di quelle capacità e competenze necessarie a problematizzare e interpretare la complessità del reale.

In un tempo come quello che stiamo vivendo, caratterizzato da **profondi cambiamenti**, la scuola deve offrire **punti di riferimento solidi** per il pieno riconoscimento e la **garanzia della libertà e dell'uguaglianza** (articoli 2 e 3 della Costituzione), nel **rispetto delle differenze di tutti e dell'identità di ciascuno**" (Indicazioni Nazionali 2012), sapendo che solo una chiave di lettura interculturale e una pedagogia inclusiva possono offrire gli strumenti per affrontare le sfide del futuro.

La FLC CGIL ha chiarito la propria posizione nel corso di uno specifico incontro con la Commissione e ha organizzato un seminario di approfondimento destinato ai docenti della scuola dell'infanzia e del I ciclo, con la partecipazione di eminenti esperti in materia.

Ora tocca alle scuole che, chiamate ad esprimersi sulle proposte di revisione della Commissione, sapranno certamente rappresentare le criticità incontrate ma soprattutto la **ricchezza di esperienze** che, nel solco delle Indicazioni Nazionali e delle Linee Guida, hanno consentito un importante **punto di avanzamento** rispetto all'attualità e ai bisogni formativi delle nuove generazioni.

Per approfondimenti:

- [Su indicazioni nazionali visione proprietaria dell'istruzione. La scuola è di tutte e tutti](#)
- [La FLC CGIL audita dalla Commissione revisione indicazioni nazionali e linee guida](#)
- [Scuola, indicazioni nazionali: importante partecipazione al seminario promosso da FLC CGIL e Proteo Fare Sapere](#)

Nuove Linee Guida per l'educazione civica: un'impostazione centralistica basata sull'idea di patria, individuo, impresa

Il 7 agosto 2024, il MIM, senza alcun confronto con le organizzazioni sindacali, ha annunciato le Nuove Linee Guida per l'insegnamento dell'educazione civica. Il 28 agosto 2024, il Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione (CSPI) ha espresso [parere contrario](#). Il nuovo decreto, a partire dall'anno scolastico 2024/2025, sostituisce le precedenti Linee Guida contenute nel [DM 22 giugno 2020, n. 35](#).

Segnaliamo le principali novità:

- viene limitato il percorso di progettazione didattica delle scuole autonome, come definito dal DM 35/2020 negli ultimi quattro anni e **si definiscono** a livello nazionale **curricoli prescrittivi** con traguardi, obiettivi di apprendimento e anche contenuti;
- si attribuisce all'educazione civica il compito di affrontare tutto ciò che viene definito **"emergenza educativa e sociale"**: dal bullismo/cyberbullismo alla violenza di genere, dall'abuso del digitale all'incidentalità stradale, dalle dipendenze da sostanze all'educazione alimentare allo sport;
- si introduce una precisa interpretazione della **Carta costituzionale**, a cui è attribuito un **profilo "personalistico"** per cui la società esiste solo in funzione dello sviluppo dell'individuo e dei suoi "talenti". Per il resto l'approccio al tema della Costituzione rimane di tipo nozionistico, associato alla conoscenza dell'Inno e della Bandiera Nazionale, nonché dell'Inno e della bandiera europei, della bandiera della Regione e dello stemma del Comune. Nessun cenno si fa ai valori democratici fondanti né alla matrice antifascista perché lo scopo esplicito è **rafforzare il senso di appartenenza alla comunità nazionale**, definita **patria**;
- si richiama lo **sviluppo economico**, fondato sul "Made in Italy", dimenticando quasi del tutto i temi ambientali, anch'essi presenti nella Carta;
- si colloca il tema dell'integrazione degli **alunni "stranieri"** - termine già di per sé obsoleto e discriminante, che sottolinea l'estraneità degli alunni provenienti da contesti migratori - in una **prospettiva adattiva e assimilazionista**;

- il lavoro è rappresentato come cultura d'impresa, che deve essere insegnata fin dal I ciclo di istruzione.

Complessivamente appare grave il tentativo del ministro di imporre alle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado una **visione ideologica di scuola e di conoscenza**, anticipando di fatto, senza alcun coinvolgimento delle parti in causa, la revisione delle Indicazioni Nazionali e delle Linee Guida. La prospettiva è chiara: formare al significato e al **valore della patria**, rafforzare la coscienza di una comune **identità italiana**, secondo una **logica identitaria-nazionalistica e individualistica**. Ancora una volta, si scarica interamente sulla scuola, con il mantra “**senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**”, la responsabilità di affrontare **problematiche che hanno una forte rilevanza sociale**. A differenza del precedente quadro tracciato dalle Linee Guida del 2020, che aveva reso protagonisti gli organi collegiali rispetto a questa significativa innovazione del curriculum, il nuovo impianto **definisce a monte i contenuti** e, soprattutto, una visione valoriale che produce una vera e propria **deformazione della Costituzione repubblicana**.

In considerazione anche del parere del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione, siamo in attesa del testo definitivo del Decreto, auspicando che il ministro faccia tesoro delle osservazioni e delle proposte di modifica avanzate.

Per approfondimenti:

- [Nuove linee guida per l'Educazione civica: impostazione ideologica e mancanza di confronto](#)
- [Patria, individuo, impresa: l'educazione civica di Valditara](#)
- [Per un'educazione civica centrata sulla Costituzione](#)

Orientarsi nei percorsi di formazione iniziale

La revisione del sistema di formazione in ingresso e reclutamento è una delle 6 riforme previste dalla Missione 4 Istruzione e Ricerca del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'accesso all'insegnamento nelle scuole secondarie, prevede:

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

Dal **2025 l'abilitazione costituirà requisito di partecipazione ai concorsi**. L'abilitazione consente anche di iscriversi nelle **Graduatorie Provinciali delle Supplenze di 1° fascia**. Fino al 2024/25 i corsi potranno essere erogati con modalità telematiche nella misura del 50% del percorso, ad eccezione di tirocini e laboratori. L'obbligo di frequenza è del 70% di ogni attività formativa.

PERCORSO ABILITANTE DA 60 CFU/CFA: vi si possono iscrivere coloro che hanno un **titolo di studio** che dà accesso all'insegnamento, oppure gli **studenti** iscritti ai medesimi corsi di studio. Chi frequenta un corso di laurea magistrale a ciclo unico deve avere acquisito almeno 180 CFU.

PERCORSO ABILITANTE DA 30 CFU/CFA: è rivolto ai docenti che abbiano maturato **3 anni di servizio** negli ultimi 5 presso le scuole statali o paritarie, di cui almeno uno nella specifica classe di concorso e coloro che abbiano partecipato al **concorso “straordinario bis”**.

PERCORSO ABILITANTE DA 30 CFU/CFA online: per **docenti abilitati** su altro grado/classe di concorso, o **specializzati** nel sostegno, che intendono conseguire un’ulteriore abilitazione. I percorsi possono essere svolti anche mediante **modalità telematiche sincrone**.

PERCORSO FORMATIVO DA 30 o 36 CFU/CFA: per i **vincitori di concorso** che all’atto dell’individuazione sono **privi dell’abilitazione**: il conseguimento del titolo abilitante è **propedeutico all’assunzione a tempo indeterminato**.

COSTI. È previsto un costo massimo di **2.500 € per i percorsi 60 CFU** e di **2.000 € per i corsi da 30 CFU**, oltre a 150 € per lo svolgimento della prova finale.

SOSTEGNO: la specializzazione, per tutti gli ordini e i gradi di scuola, è conseguibile attraverso specifici percorsi universitari (**TFA sostegno**), anche in questo caso con **costi molto esosi a carico dei corsisti**. Un recente provvedimento normativo (DL 71/2024) ha previsto l’avvio di **percorsi semplificati**, destinati ai **docenti con esperienza di insegnamento su sostegno** e agli **specializzati all’estero** che non hanno ancora ottenuto il riconoscimento del titolo. La FLC CGIL ha denunciato il **rischio di un impoverimento** della formazione con conseguente **dequalificazione** di una professionalità fondamentale per garantire l’inclusione scolastica degli alunni con disabilità.

Il 2023/24 è stato il primo anno accademico di attivazione dei percorsi abilitanti per i docenti di scuola secondaria; la FLC CGIL ha rilevato diverse criticità:

- **tempi troppo compressi** per la didattica;
- **tasse alte** a carico dei corsisti, non parametrize a redditi e indicatori ISEE;
- protagonismo di **atenei telematici** e profit e assenza di risorse per atenei statali;
- offerta formativa poco rispondente al **fabbisogno della scuola**, anche nella sua articolazione territoriale;
- difficoltà di accesso agli strumenti di **agevolazione del diritto allo studio** per poter coniugare frequenza dei corsi e lavoro.

Complessivamente la scelta di rilanciare la formazione in ingresso metodologico-didattica del personale docente della scuola secondaria è condivisibile, ma **occorrono investimenti e misure atte a garantire una governance pubblica dei sistemi formativi**.

Come si diventa docenti a tempo indeterminato

Accesso all’assunzione a tempo indeterminato

La normativa generale in materia di assunzioni del pubblico impiego dispone che il docente, come il resto del personale della PA, per ottenere l’assunzione a **tempo indeterminato** debba superare un concorso pubblico. Accanto ai concorsi, che nella scuola sono nazionali, ma articolati su base regionale, si sono avvicinati negli anni altri canali o procedure straordinarie, come le assunzioni

dalle Graduatorie ad Esaurimento o le assunzioni da Graduatorie Provinciali delle Supplenze di I fascia sostegno.

Abilitazione e requisiti di accesso ai concorsi

Per quanto riguarda la **scuola dell'infanzia e primaria** il requisito di accesso ai concorsi è l'abilitazione che può essere oggi acquisita con la **Laurea in Scienze della Formazione Primaria**. Costituiscono titolo abilitante anche i **diplomi magistrali o equiparati conseguiti entro il 2001/02**.

Per la **scuola secondaria** a partire dal 2025 l'**abilitazione**, acquisita attraverso il superamento di precedenti selezioni concorsuali o percorsi formativi universitari da 60 CFU/CFA (30 per i docenti con almeno tre anni di esperienza e per gli abilitati su altra classe di concorso/ordine di scuola e per gli specializzati su sostegno), sarà **requisito di accesso ai concorsi**. Fino ad allora l'accesso è consentito anche ai laureati con 24 CFU/CFA acquisiti entro il 31 ottobre 2022. Ai **docenti con tre anni di servizio** negli ultimi 5 nella scuola statale, di cui uno sulla specifica classe di concorso, è sempre consentito l'**accesso alle procedure concorsuali**, ma la conferma in ruolo è subordinata al conseguimento dell'abilitazione.

Per i posti di **Insegnante Tecnico Pratico (ITP)** fino al 2024 è sufficiente il diploma.

Per l'insegnamento di **sostegno** agli alunni con disabilità, in aggiunta ai titoli di accesso all'insegnamento, è richiesta la **specializzazione**.

Il **personale educativo** acquisisce il titolo di abilitazione attraverso il superamento di apposite procedure concorsuali.

Prossimi concorsi e ricorso al lavoro precario

In questo momento sono in corso di svolgimento i **concorsi ordinari PNRR**, indetti nel dicembre 2023. Sono previste **nuove procedure concorsuali ordinarie nell'autunno 2024 e nel 2025**.

Si tratta di concorsi che non prevedono ad oggi scorrimento delle graduatorie a favore degli idonei non vincitori; la FLC CGIL ha intrapreso diverse iniziative tese alla tutela di questi docenti e degli **idonei dei concorsi 2020**, che rivendicano la possibilità di immissione in ruolo prima che siano banditi i nuovi concorsi.

A dispetto dei tanti concorsi indetti negli ultimi anni e in corso di svolgimento l'**abuso del lavoro precario** resta una delle piaghe del nostro sistema scolastico, complici organici e stipendi inadeguati, e meccanismi di accesso costosi e farraginosi.

Nell'immediato occorre che vengano **autorizzate immissioni in ruolo su tutti i posti vacanti** e che le prossime **procedure concorsuali** vengano **limitate alle classi di concorso, alle tipologie di posti e alle regioni dove le graduatorie vigenti sono esaurite o incapienti**, consentendo il "riassorbimento" di tutti coloro che hanno superato precedenti selezioni concorsuali.

Più in generale, la FLC CGIL si batte per un **sistema di reclutamento efficace e stabilmente strutturato**, che tuteli i precari e preveda interventi tesi a **innalzare i livelli qualitativi della formazione in ingresso**, abbassandone i costi.

Quale inclusione per gli alunni provenienti da contesti migratori?

Dall'anno scolastico 2024/2025 saranno in atto delle misure di **supporto all'apprendimento della lingua italiana** rivolte agli alunni provenienti da contesti migratori. Il piano, incluso nel [DL 71/2024](#) convertito nella legge n. 106 del 29 luglio 2024, prevede.

- a decorrere dall'a.s. 2024/2025, la promozione di **attività di potenziamento** didattico in **orario extracurricolare**;
- la stipula di **accordi con i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)** ai fini dell'**accertamento obbligatorio delle competenze in ingresso** in lingua italiana, nonché per la predisposizione dei **Piani didattici personalizzati** finalizzati al pieno inserimento scolastico degli studenti provenienti da contesti migratori che si iscrivono, per la prima volta, al Sistema nazionale di istruzione;
- dall'a.s. 2025/2026, l'assegnazione di **un docente dedicato all'insegnamento dell'italiano per allogliotti** alle classi aventi un numero di studenti provenienti da contesti migratori, che si iscrivono per la prima volta al Sistema nazionale di istruzione e che non sono in possesso delle competenze linguistiche di base in lingua italiana, **pari o superiore al 20 per cento** degli studenti della classe. Allo scopo occorrerà adeguare al fabbisogno la programmazione dei posti da assegnare alla classe di concorso A023 nelle procedure concorsuali per docenti della scuola secondaria.

Per l'attuazione delle attività di potenziamento e degli accordi con i CPIA, sarà possibile accedere alle risorse del **Programma nazionale "PN Scuola e competenze 2021-2027"**. La partecipazione è riservata alle scuole che registrano tassi di presenza di alunni provenienti da contesti migratori, che non sono in possesso delle competenze linguistiche di base in lingua italiana, da definire con apposito decreto ministeriale.

L'assegnazione di docenti per l'insegnamento della lingua italiana, disposta nei **limiti delle risorse di organico disponibili a livello nazionale**, riguarderà un **numero residuale di classi**, essendo la percentuale del 20% riferita esclusivamente agli alunni neo arrivati e considerato che gli immigrati di prima generazione sono in calo, a meno che non si intenda sommare gli alunni di più classi, con una decisa ghettizzazione.

Si intravede nel provvedimento, che individua una platea ristretta di alunni interessati e colloca le attività in orario extracurricolare, una **logica di separatezza** perché, i docenti sanno, **l'integrazione si fa nelle classi** in un processo di apprendimento che è condiviso e collettivo, all'interno di un **progetto interculturale complessivo** di cui l'apprendimento della lingua è solo una parte.

È fondamentale pertanto che le scuole, qualora rilevino la necessità di attività aggiuntive, non circoscrivano la progettazione all'insegnamento della lingua; di questo la scuola si occupa da tempo, cercando di superare l'idea "assimilazionista" e **valorizzando anche le lingue di provenienza in una prospettiva interculturale**.

Il **coinvolgimento dell'intero gruppo classe** in processi di integrazione reale è il presupposto per evitare l'isolamento di alunni provenienti da contesti migratori.

Altre risorse da valorizzare, attraverso protocolli d'intesa con gli Enti Locali, sono i **mediatori interculturali**, spesso madre-lingua, che possono offrire un altro utile punto di vista sul percorso formativo, oltre che mantenere un proficuo rapporto con le famiglie.

Sostegno: la continuità, un valore da garantire nella trasparenza e nel rispetto delle regole

Dal prossimo anno scolastico 2025/2026, le/gli insegnanti a tempo determinato su posto di sostegno potranno essere **riconfermati sullo stesso posto dell'anno antecedente**, con diritto di precedenza sugli altri docenti in graduatoria a tempo determinato, **qualora la famiglia dell'alunna/o con disabilità ne faccia richiesta**, previa valutazione dell'interesse del "discente" da parte del **dirigente scolastico**.

Lo prevede il [DL 71/2024](#) convertito nella legge n. 106 del 29 luglio 2024, rispolverando una **vecchia norma del decreto legislativo 66/2017**, mai applicata in assenza della necessaria modifica del regolamento per la disciplina del conferimento delle supplenze annuali e temporanee (articolo 4, comma 5, della legge 3 maggio 1999, n. 124).

Anche questa volta, al fine di rendere applicabile la misura, il decreto originariamente prevedeva **l'adeguamento del regolamento delle supplenze** ma, nel corso del procedimento di conversione, è stato approvato un emendamento il quale stabilisce che, nelle more dell'adozione del suddetto regolamento, **per l'anno scolastico 2025/2026, le modalità di attuazione sono definite con decreto del ministro dell'istruzione e del merito**.

La conferma può essere proposta, fermi restando la disponibilità del posto, il preventivo svolgimento delle operazioni relative al personale a tempo indeterminato e l'accertamento del diritto alla nomina nel contingente dei posti disponibili da parte del docente interessato,

- a. alla/al docente in possesso del **titolo di specializzazione**;
- b. alla/al docente priva/o del titolo di specializzazione, inserita/o nelle graduatorie di sostegno con **tre annualità di insegnamento su posto di sostegno** nel relativo grado;
- c. alla/al docente priva/o del titolo di specializzazione individuata/o sulla base della **migliore collocazione di fascia** con il relativo miglior punteggio nelle graduatorie.

Si tratta di un provvedimento che **circoscrive la continuità didattica** esclusivamente alla conferma del docente di sostegno, in **contraddizione col principio di corresponsabilità educativa** assunta dall'intero team dei docenti/consiglio di classe, offrendo alle famiglie e alla discrezionalità del dirigente scolastico uno **strumento che aggira le graduatorie e incide sulla libertà di insegnamento**.

La **precarizzazione del settore** è un dato incontrovertibile, confermato dal rapporto dell'Istat pubblicato nel febbraio 2024 secondo il quale il 60% degli alunni con disabilità cambia insegnante di sostegno da un anno all'altro, il 9% nel corso dello stesso anno scolastico. Un docente di sostegno su tre, inoltre, viene selezionato dalle cosiddette graduatorie di seconda fascia o incrociate, ed è quindi privo di specializzazione.

Le cause e le soluzioni vanno però ricercate altrove, innanzitutto nella **stabilizzazione dei posti in deroga** e **nell'ottimizzazione del sistema di formazione iniziale e di reclutamento**, tenendo conto dell'effettivo **fabbisogno delle istituzioni scolastiche**, attraverso procedure che ne garantiscano qualità ed efficacia.

Per approfondimenti:

- [DDL in materia di sostegno didattico agli alunni con disabilità per il regolare avvio dell'anno scolastico 2024/2025 e in materia di università e ricerca: la FLC CGIL in audizione alla Camera](#)
- [Convertito in legge il DL 71: gravi le misure relative a reclutamento e percorsi di specializzazione su sostegno](#)

Revisione della disciplina in materia di valutazione delle studentesse e degli studenti

Il provvedimento, di iniziativa del Governo e del Ministro Valditara, è stato approvato dal Senato il 17 aprile 2024 ed ora è incardinato presso la Camera dei deputati con A. C. 1830 (cfr. audizioni della FLC CGIL presso le commissioni di [Senato](#) e [Camera](#)). La premessa del disegno di legge parte dall'assunto che occorre prendere le distanze da un'idea di valutazione formativa e che **per ripristinare il rispetto e l'autorità dei docenti è necessario inasprire le vigenti sanzioni relative al comportamento di alunne e alunni di ogni grado di scuola.**

Segnaliamo le principali novità.

La valutazione degli apprendimenti nella scuola primaria verrà espressa dai docenti con un **giudizio sintetico** modificando l'impianto dell'OM 172/2020, che, attraverso il **giudizio descrittivo, aveva introdotto un'idea di valutazione formativa** finalizzata alla promozione dello sviluppo della persona, al miglioramento degli apprendimenti, alla consapevolezza dell'azione didattica e dei processi cognitivi.

Per le alunne e gli alunni della scuola secondaria di primo grado, la valutazione del comportamento è espressa in decimi. Se la valutazione del comportamento è inferiore a sei decimi, il consiglio di classe delibera la non ammissione alla classe successiva o all'esame di Stato conclusivo del percorso di studi.

Anche nella scuola secondaria di secondo grado, la valutazione del comportamento è espressa in decimi. Con valutazione pari a sei decimi, il consiglio di classe assegna un **elaborato critico in materia di cittadinanza attiva e solidale** da trattare in sede di colloquio dell'esame conclusivo del secondo ciclo. Per l'attribuzione del credito scolastico spettante sulla base della media dei voti riportata nello scrutinio finale il punteggio più alto può essere attribuito solo se il voto di comportamento assegnato è pari o superiore a nove decimi.

Inoltre, **con uno o più successivi regolamenti si provvederà alla revisione della disciplina in materia di valutazione del comportamento** delle studentesse e degli studenti delle istituzioni scolastiche secondarie di primo e secondo grado:

- riformando l'istituto dell'allontanamento dalla scuola per non più di quindici giorni, in modo che si prevedano: **attività di approfondimento** per l'allontanamento fino a un **massimo di due giorni**

e **attività di cittadinanza solidale** presso strutture convenzionate per l'allontanamento **superiori a due giorni**;

- modificando il Regolamento per la valutazione (DPR 22 giugno 2009, n.122), in modo da:
 1. prevedere l'attribuzione del **voto inferiore a sei** e la conseguente non ammissione alla classe successiva e all'esame di Stato, **a fronte di mancanze disciplinari gravi e reiterate**;
 2. conferire **maggiore peso al voto di comportamento** nella valutazione complessiva, in presenza di atti violenti o di aggressioni;
 3. con una valutazione pari a sei, prevedere per studentesse e studenti delle **scuole secondarie di secondo grado**, la **sospensione del giudizio** e l'eventuale non ammissione all'a.s. successivo **subordinato** alla presentazione di un **elaborato in materia di cittadinanza attiva e solidale**.

La FLC CGIL ha **già espresso** la propria contrarietà al provvedimento per la totale assenza di strumenti e condizioni accoglienti per educare. Le misure previste con l'inasprimento delle sanzioni disciplinari intervengono solo **a valle dei comportamenti**, mentre, in ambito scolastico, è **indispensabile individuare interventi correttivi a monte** del processo educativo, consentendo una reale efficacia del ruolo docente, troppo spesso precario e nella maggior parte dei casi totalmente isolato nel rapporto con la classe che dovrebbe invece essere attratta da modalità didattiche più coinvolgenti e dinamiche, anche in compresenza.

Per approfondimenti:

- [Valutazione formativa nella scuola primaria: un modello da migliorare, non da smantellare](#)
- [Valutazione formativa nella scuola primaria: non fateci tornare indietro](#)
- [Ddl Valditaro sulla valutazione nella primaria: un atto regressivo che ci riporta ad un modello di scuola selettivo e competitivo](#)
- [Approvato in Senato il ddl 924-bis su valutazione e condotta: evidente ideologia di una scuola della selezione](#)
- [Revisione della valutazione delle studentesse e degli studenti: la FLC CGIL in audizione alla Camera](#)

Filiera tecnologico-professionale e ITS Academy

Il 31 luglio 2024 è stata approvata alla Camera dei Deputati la Legge 121 dell'8 agosto 2024, di "Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale" che entrerà in vigore dal 6 settembre 2024. Il provvedimento introduce importanti novità, che completano il percorso **avviato** dal **DM 240/2023** relativo alla sperimentazione quadriennale (cfr. **FAQ** FLC e **parere** CSPI). La finalità dichiarata è rispondere alle esigenze del settore produttivo secondo gli obiettivi del piano Industria 4.0 sulla base del modello "4+2", pertanto la filiera formativa tecnologico-professionale è costituita:

- a) dai percorsi **sperimentali quadriennali** del secondo ciclo di istruzione
- b) dai **percorsi di istruzione e formazione professionale - leFP** (Dlgs n. 226 del 2005)
- c) dai percorsi formativi degli istituti tecnologici superiori - **ITS Academy** (L. n. 99 del 2022)
- d) dai percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore - **IFTS** (DPCM 25 gennaio 2008)

I percorsi di istruzione secondaria di secondo grado sono abbreviati a quattro anni, mentre i percorsi leFP, **previa validazione da parte di INVALSI**, consentiranno **l'accesso diretto sia ai percorsi formativi degli ITS Academy** - senza dover più frequentare le 800 ore dell'anno integrativo di IFTS -

sia all'esame di Stato presso un istituto professionale statale o paritario - senza dover più sostenere l'esame preliminare.

È prevista, poi, a seguito degli accordi tra Regioni e USR (da definire con successivo decreto del ministro dell'istruzione di concerto con i ministri dell'economia e delle finanze, del lavoro e delle politiche sociali e dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata), l'istituzione di **reti denominate "campus", che dovranno definire anche le modalità di integrazione dell'offerta formativa.**

Ogni singola filiera si potrà avvantaggiare della possibilità di **finanziamenti di soggetti privati oltre che pubblici** e potrà attivare:

- a) **contratti di prestazione d'opera con soggetti del sistema delle imprese e delle professioni per attività di insegnamento e di formazione, nonché di "addestramento"** nell'ambito delle attività laboratoriali e dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO);
- b) **accordi di partenariato volti a definire le modalità di coprogettazione per la realizzazione dell'offerta formativa**, di attuazione dei PCTO e di stipula dei contratti di apprendistato.

L'intero provvedimento deve realizzarsi **senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

Secondo la FLC CGIL l'istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale apre le porte alla **regionalizzazione** del sistema pubblico di istruzione, all'**inserimento dei privati anche nella programmazione** dell'offerta formativa e, con l'attivazione di percorsi quadriennali, crea una **formazione di ridotta qualità** (meno ore di didattica generale e più ore di PCTO e apprendistato anticipati a quindici anni). **Dopo il fallimento della sperimentazione della filiera nelle iscrizioni per l'a.s. 2024/25** per le bocciature espresse dalla stragrande maggioranza delle scuole, è **necessario che i collegi dei docenti e i consigli di istituto**, con lucidità e consapevolezza del proprio ruolo, **mantengano alta l'attenzione per fermare l'impovertimento della scuola pubblica e confermare scelte di qualità e di garanzia del diritto allo studio.**

Il liceo del Made in Italy: un modello di scuola al servizio del mercato del lavoro

La legge [n. 206/2023](#) "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del Made in Italy" si propone di tutelare e promuovere l'eccellenza del Made in Italy anche prevedendo l'istituzione del **liceo del "Made in Italy"** (artt. 18 e 19).

In particolare, il nuovo **percorso liceale**, si propone l'allineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro in relazione alle conoscenze, abilità e competenze connesse al Made in Italy. Si prevede (art.14) l'istituzione della **Fondazione "Imprese e competenze per il Made in Italy"** – di cui sono membri fondatori il Ministero delle imprese e del Made in Italy e il Ministero dell'istruzione e del merito - con il compito di promuovere il raccordo tra le imprese che rappresentano l'eccellenza del Made in Italy e gli istituendi licei e di assicurare il supporto al potenziamento e all'ampliamento dell'offerta formativa, in coerenza con i diversi settori produttivi e le realtà territoriali, con particolare riferimento alle attività laboratoriali e alle interazioni con il mondo delle imprese.

Contrariamente a quanto [originariamente paventato](#), il nuovo percorso liceale del Made in Italy, si inserisce nell'articolazione del sistema dei licei, di cui all'articolo 3 del DPR. n. 89/2010, per cui, [anche](#)

[grazie alla campagna promossa dalla FLC CGIL](#), con esclusione dell'a.s. 2024/25, dovrebbe essere venuta meno l'iniziale previsione di soppressione del Liceo delle scienze economico sociali (LES). Con una forzatura delle tempistiche, in concomitanza con l'emanazione del provvedimento di legge, il Ministero dell'istruzione aveva anche autorizzato ([Nota 41318 del 28 dicembre 2023](#)) l'avvio del percorso del Liceo del Made in Italy, già per l'a. s. 2024/2025. La risposta è stata un **"flop" delle iscrizioni: rispetto alle 114 istituzioni scolastiche inizialmente candidate, le alunne e gli alunni che si sono effettivamente iscritti al nuovo percorso sono stati pari a 506 iscrizioni distribuite su 30 classi sparse sul territorio nazionale.**

Durante il previsto [incontro di informativa](#) è stato presentato alle organizzazioni sindacali lo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante il *Regolamento concernente la definizione del quadro orario degli insegnamenti e degli specifici risultati di apprendimento del percorso liceale "Made in Italy"*. L'orario annuale delle attività e degli insegnamenti obbligatori per tutti gli studenti è di 891 ore nel primo biennio e di 990 ore nel secondo biennio e nel quinto anno. In particolare, viene introdotto dal primo biennio l'insegnamento della Storia dell'arte e del design e nel secondo biennio ed ultimo anno, l'insegnamento delle Scienze giuridiche per il Made in Italy e delle Scienze economiche per il Made in Italy. Inoltre, **umentano le ore dedicate ai PCTO, con l'aggiunta di 20 ore anticipate già al 2° anno.**

Come FLC CGIL, [abbiamo contrastato](#) questo progetto [a più riprese](#) già [dal suo esordio](#) e ci opporremo ancora al tentativo di declinare il ruolo educativo della scuola in maniera funzionale ai bisogni contingenti del mercato del lavoro e del sistema delle imprese con l'obiettivo di sviluppare nelle alunne e negli alunni competenze prioritariamente professionalizzanti, tralasciando, anzi deliberatamente contrastando, la funzione formativa generale della scuola secondaria. **Ancora una volta, durante l'anno scolastico 2024/25, sarà determinante l'azione degli organi collegiali.** Consigli di istituto e Collegi dei docenti, infatti, sono i soggetti deliberanti indispensabili per modificare gli indirizzi della scuola secondaria di II grado: la scelta informata e consapevole dei veri protagonisti del sistema di istruzione può fare la differenza rispetto a proposte estemporanee e calate dall'alto che modificano radicalmente la funzione e la finalità del sistema di istruzione pubblico, voluto dalla Costituzione.

Formazione incentivata docenti: una procedura selettiva e competitiva che mortifica collegialità e contrattazione

Con la nota 116995 del 29 luglio 2024 il MIM ha dato avvio al percorso di formazione triennale incentivata dei docenti di cui al DM 113 del 6 giugno 2024.

Il provvedimento in questione ha la sua genesi nel DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022 n. 36 (convertito nella Legge 79/2022) il cui art. 44 ha disposto modifiche sostanziali al precedente decreto legislativo n. 59/2017 - inizialmente relativo al solo riordino del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli del personale docente di scuola secondaria – disponendo, con l'art. 16-ter comma 1, l'introduzione di un sistema di formazione permanente, articolato in percorsi di durata almeno triennale con riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali e con l'obiettivo di consolidare e rafforzare l'autonomia delle istituzioni scolastiche.

Il percorso è rivolto ai docenti di ogni grado di scuola *"con incarichi di collaborazione e supporto del sistema organizzativo dell'istituzione scolastica e della dirigenza scolastica nell'a.s. 2023/24"*.

La partecipazione è volontaria e l'iscrizione al percorso da parte dei docenti interessati per l'a.s. 2023/24 è stata effettuata tra il 29 luglio e il 23 agosto 2024 mediante la piattaforma "Scuola futura".

Per i partecipanti, in fase di prima applicazione, sono previste 30 ore di attività di formazione on line, in modalità asincrona da svolgersi al di fuori dell'orario di insegnamento.

La partecipazione alle attività formative può essere retribuita con compensi, anche forfetari, a carico del FMOF da definire in sede di contrattazione d'istituto. In alternativa ai docenti è riconosciuta la fruizione dei cinque giorni per la partecipazione con esonero dal servizio a iniziative di formazione (di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021).

Come FLC CGIL abbiamo espresso la nostra contrarietà a questo percorso di formazione incentivata poiché si tratta di una procedura selettiva e competitiva, rivolta ad una estrema minoranza di docenti (a regime saranno solo 32.000 beneficiari), che non riconosce e valorizza l'impegno professionale della maggioranza degli insegnanti grazie al cui lavoro, individuale e collegiale, viene assicurata l'istruzione a tutti gli alunni e gli studenti.

La nota operativa del MIM presenta ulteriori elementi di criticità: dal percorso sono esclusi i docenti precari e il personale educativo, l'attività di formazione proposta riguarda un anno scolastico ormai già terminato, le iscrizioni sono state effettuate in piena estate quando il personale docente era in gran parte in ferie, mancano stanziamenti aggiuntivi per poter retribuire le attività di formazione effettivamente svolte dai docenti (oltre le 80 ore come previsto dal CCNL) con i fondi del FMOF.

Si tratta, pertanto, di un percorso di formazione calato dall'alto, con contenuti definiti per legge e sulla base degli obiettivi formativi definiti dalla cosiddetta Scuola di Alta Formazione dell'Istruzione che (ai sensi del DL 36/23) ha il compito di promuovere e coordinare la formazione in servizio dei docenti di ruolo.

Un percorso attivato solo per ottemperare ad un impegno sconsideratamente assunto dal precedentemente Governo nei confronti del PNRR. Il Ministro Valditara ha pubblicamente affermato di voler "superare" le disposizioni imposte dall'Europa sul "docente stabilmente incentivato" ma non è stato conseguente.

Come FLC CGIL abbiamo chiesto che tutta la materia sia regolata nella sede propria che è quella del contratto nazionale di cui si attende da tempo l'apertura delle trattative per il suo rinnovo anche al fine di recuperare il potere d'acquisto perso dagli stipendi di tutto il personale della scuola negli ultimi anni a causa dell'inflazione.

2. Le novità contrattuali

Tutor e orientatore: il perseverante errore di intromissione del Ministero sul terreno di riserva contrattuale. Ci opporremo e valuteremo di adire le vie legali

Le figure del docente **"tutor"** e del docente **"orientatore"** sono state introdotte dall'anno scolastico 2023/24 nell'ultimo triennio delle scuole secondarie di secondo grado con la finalità *"di orientamento, di inclusione e di contrasto alla dispersione scolastica"* (così come disposto dalla legge n. 197/2022).

Il CCNL 2019-2021 aveva riportato la materia dei tutor e degli orientatori, figure introdotte con atto normativo dal Governo, nell'alveo contrattuale.

Il Governo, perseverando nell'errore, con atto unilaterale, autoritario e antidemocratico, ha ripristinato la situazione precedente.

Vediamo come è andata.

Il **decreto 63/2023** prevedeva che in *prima applicazione* -cioè nelle contrattazioni relative all'a.s. 2023/24- a livello di negoziazione d'istituto si applicassero i criteri per la determinazione dei compensi previsti dallo stesso decreto che fissava un **compenso massimo e minimo** sia per la figura del tutor che per quella dell'orientatore di cui doveva necessariamente tener conto il tavolo contrattuale. Per il tutor il compenso previsto è compreso tra un valore minimo di 2.850 euro lordo Stato e un valore massimo di 4.750 euro lordo Stato; per l'orientatore tra un valore minimo di 1.500 euro e massimo di 2.000 euro lordo Stato.

Con il **CCNL 2019-2021** questa materia è stata inserita tra quelle oggetto di contrattazione integrativa, con l'intento, fortemente voluto dalla FLC CGIL, di **superare i vincoli e le finalità stabilite dalla legge** riconducendo, a partire con il nuovo anno scolastico, l'utilizzo delle risorse nella piena disponibilità della **contrattazione d'istituto** così come è previsto per tutte le risorse destinate al trattamento accessorio del personale (D. lgs 165/01 art. 45).

Senonché il **DL 71/2024** (cd "decreto scuola") di recente convertito in legge con voto di fiducia, tra le diverse disposizioni molto discutibili, contiene anche la previsione che siano stabiliti nuovamente per decreto, "**nelle more dell'avvio della contrattazione nazionale e comunque per l'a.s. 2024/25**", i criteri di riparto ed utilizzo delle risorse per il tutor e l'orientatore. Ciò comporta che anche per l'a.s. 2024/25 la contrattazione di scuola nella definizione dei compensi a tutor ed orientatore dovrà tener conto di **limiti e vincoli** che saranno **fissati unilateralmente per decreto**.

Si tratta di un ennesimo **attacco alle prerogative della contrattazione** che proprio con il CCNL 2019-2021 ha stabilito (all'art. 46) che spetta alla contrattazione integrativa nazionale regolare l'utilizzo dei finanziamenti aggiuntivi destinati al personale impegnato nelle attività di tutor, di coordinamento e di sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa. E che poi è compito della contrattazione di istituto definire i compensi individuali.

Come FLC CGIL, a questo punto, percorreremo due strade che riteniamo obbligate: la prima, sarà quella di tentare di neutralizzare a livello di confronto nazionale l'ingerenza governativa; la seconda sarà quella di valutare come **tutelare i diritti sindacali e dei lavoratori anche in sede legale**.

Normativa di riferimento:

- DL 63/2023
- DL 71/2024
- Dlgs 165/01 art. 45
- CCNL 2019-2021, art 46

Incarichi specifici personale ATA (art. 30 comma 9 lett. B6 CCNL 2019-2021)

Questa materia, dopo le difficoltà interpretative che si erano verificate con l'applicazione del CCNL 2016-18, è stata inserita con maggiore chiarezza e precisione tra le **materie oggetto di confronto** nel nuovo CCNL 2019-2021.

Gli incarichi specifici possono essere conferiti dalle istituzioni scolastiche al personale ATA sulla base del **piano delle attività**.

Hanno durata di un anno, sono di natura organizzativa o di responsabilità e, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di **compiti che comportano l'assunzione di responsabilità** ulteriori a quelle previste, rischio o disagio (art. 54 CCNL 2019-2021).

Gli incarichi sono attribuiti dal DS **su proposta del DSGA** previo confronto con la parte sindacale sui criteri di individuazione del personale interessato.

È necessario che il confronto si focalizzi su **criteri** che siano il più possibile **oggettivi, trasparenti e verificabili** e che non siano lasciati nell'indeterminatezza o alla discrezionalità del DS o DSGA.

È opportuno, inoltre, che

- sia previsto un **numero di incarichi** in relazione ai diversi profili professionali;
- gli incarichi siano **distribuiti nei vari plessi** (evitando che alcuni profili o plessi vengano esclusi);
- sia tenuta in considerazione la presenza o meno di **personale titolare di posizione economica** (art. 52 CCNL 2019-2021) che può essere destinatario dell'incarico specifico ma il cui compenso viene assorbito dal valore della posizione economica in godimento.

Per quando riguarda il compenso da destinare al personale titolare di incarico specifico, **spetta alla contrattazione di istituto stabilirne il valore** tenendo conto delle risorse complessivamente assegnate alla scuola per questa finalità nell'ambito del FMOF.

Si tenga presente che per **incarichi di particolare rilevanza** (correlati all'assistenza agli alunni della scuola, in particolare dell'infanzia e con disabilità, o per primo soccorso), svolti dal personale dell'Area dei Collaboratori scolastici, il compenso è stato definito a livello nazionale in sede di CCNI. (da aggiornare)

Normativa di riferimento:

- art. 30 comma 9 lett. B6
- art. 52 CCNL
- art. 54 CCNL

Incarichi per la sostituzione del DSGA (art. 57 del CCNL 2019-2021)

L'ultimo CCNL 2019-2021 ha regolato più chiaramente, anche in relazione alla riforma dell'ordinamento del personale ATA, la tematica della sostituzione del titolare di incarico di DSGA in caso di assenza di quest'ultimo.

La sostituzione è disposta dal DS solo se l'assenza del titolare è di **durata superiore a 15** giorni e non superiore a tre mesi continuativi comprese le proroghe.

Il DS, in prima battuta, è obbligato a conferire l'incarico a **personale che lavora nella scuola** e che sia inquadrato nell'**Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni** e sia dunque senza incarico di DSGA.

In questo caso la contrattazione di scuola non ha luogo per intervenire.

Se, invece, in assenza di Funzionario che lavori nella scuola, l'incarico da parte del DS deve essere conferito a un **Assistente amministrativo** della scuola, allora si deve attivare **l'istituto del confronto** sui criteri di individuazione del personale coinvolto (art. 30 comma 9 lett. B6 CCNL 2019-2021).

Qualora l'assenza del titolare abbia inizio dal 1° settembre e duri tutto l'anno oppure sia di **durata superiore a tre mesi** la facoltà di conferire l'incarico non è del DS ma dell'**Ambito territoriale** per cui la contrattazione di scuola non ha titolo per intervenire.

Normativa di riferimento:

- art. 57 del CCNL 2019-2021
- art. 30 comma 9 lett. B6 CCNL 2019-2021

Il lavoro a distanza per il personale ATA

L'innovazione, introdotta dal CCNL 2019-2021, consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro (abbattendo i costi legati agli spostamenti) e allo stesso tempo di migliorare il servizio prestato. La scuola non può pertanto opporre un diniego assoluto relativa allo svolgimento di lavoro a distanza.

Si prevedono due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa: il lavoro agile e il lavoro da remoto.

Lavoro agile

Destinatari: DSGA, assistenti amministrativi e tecnici. Questi ultimi esclusivamente per la parte dell'orario utilizzato in attività di manutenzione del materiale tecnico - scientifico - informatico effettuabili da remoto (art. 63 CCNL 2019-2021).

L'accesso al lavoro agile è consentito sia alle lavoratrici sia ai lavoratori con contratto a t.i. che a t.d. sia che svolgano attività a tempo pieno che parziale (art 12 comma 1).

Dove si svolge l'attività: in parte all'interno dei locali dell'amministrazione, in parte all'esterno non essendoci vincolo di luogo di lavoro. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede con comunicazione che deve pervenire almeno il giorno prima.

Orario di lavoro: non si prevedono precisi vincoli di orario. La prestazione lavorativa si svolge entro i limiti della durata massima dell'orario di lavoro. Può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) Fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile tramite telefono o email, sms, whatsapp ecc. Tale fascia viene indicata nell'accordo individuale fra DS e lavoratore e non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

- b) Fascia di inoperabilità nella quale è esclusa qualsiasi attività lavorativa. Detta fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Il dipendente ha diritto alla **disconnessione** durante la quale non sono richiesti contatti con la scuola, compresa la lettura di email, sms, risposte alle telefonate ecc.

Nelle giornate di lavoro svolte in modalità agile **non è possibile effettuare attività aggiuntive**.

Formazione: al fine di favorire l'introduzione e il consolidamento del lavoro agile, vanno previste specifiche iniziative formative per il personale.

Accordo individuale: tale modalità di lavoro è disciplinata da un accordo tra dipendente e DS.

Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto, diversamente dal lavoro agile, prevede precisi vincoli di tempo e di luogo. Le attività lavorative effettuabili da remoto sono previamente individuate dalla scuola.

I **dispositivi tecnologici** necessari al lavoro da remoto sono messi a disposizione **dalla scuola**.

Il dipendente conserva i **medesimi diritti e obblighi** derivanti dal rapporto di lavoro in presenza.

Destinatari: DSGA, assistenti amministrativi e tecnici. Quest'ultimi per la parte dell'orario utilizzato per la manutenzione del materiale tecnico - scientifico - informatico effettuabili da remoto (art. 63 CCNL 2019-2021). L'adesione al lavoro da remoto è consentita sia alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto a t.i. che a t.d. sia che svolgano attività a tempo pieno che parziale (art. 12 comma 1).

Dove si svolge l'attività: il lavoro da remoto può essere svolto dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con la scuola.

La prestazione lavorativa da remoto si svolge in alternanza con il lavoro con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere **richiamato in sede** con comunicazione che deve pervenire almeno **il giorno prima**.

Il DS è tenuto alla verifica dell'idoneità del posto di lavoro anche ai fini della valutazione del rischio infortuni nella fase di avvio e con frequenza semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare (nome alternativo con cui si può anche definire il lavoro da remoto) l'amministrazione concorda con il lavoratore **tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la verifica**.

Orario di lavoro: il lavoratore da remoto è soggetto ai medesimi obblighi di orario derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa svolta presso la sede dell'ufficio.

Nelle giornate di lavoro svolte in modalità da remoto **è possibile effettuare attività aggiuntive**.

Formazione: al fine di favorire l'introduzione e il consolidamento del lavoro da remoto, vanno previste specifiche iniziative formative per il personale coinvolto.

Accordo individuale: tale modalità di lavoro richiede un accordo scritto tra dipendente e DS.

La prestazione del lavoro a distanza avviene, analogamente al lavoro in presenza, nel rispetto della normativa vigente in materia di:

- **riservatezza e privacy** (art. 4 della L. 300/1970 sul controllo a distanza);
- **salute e sicurezza** (artt. 36 e 37 del Dlgs 81/2008);
- **infortunio;**
- **diritti sindacali** (compresa la partecipazione alle assemblee sindacali in orario di lavoro).

Normativa di riferimento:

- CCNL Titolo III Artt. 10-16

3. 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 complessa fase che sta attraversando il sistema scolastico, non ne va sottovalutata 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 è sempre importante sottolineare che **il rapporto tra consiglio d'istituto e il collegio dei docenti non è gerarchico ma funzionale**, quindi nessun conflitto ma collaborazione attiva.

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 l'adesione ai progetti di potenziamento dell'offerta dei servizi d'istruzione finanziati con il PNRR	<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 curriculari 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.• Elabora l'attivazione di nuovi percorsi/opzioni rispetto a quelli esistenti e ne acquisisce la delibera

<ul style="list-style-type: none"> • 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; • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 e le attività, istituisce propri organismi funzionali indicando i criteri di nomina dei loro coordinatori. • Elabora e delibera progetti e percorsi formativi del PNRR nel quadro delle azioni di riferimento. • 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 ordinamenti, comprese quelle destinate alle attività organizzative di cui all'articolo 25, comma 5, del Dlgs n.165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 1, comma 83, della legge n. 107 del 2015. • 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/interclasse) • programma le iniziative per il sostegno degli alunni con disabilità • individua i mezzi di recupero per gli alunni con scarso profitto o irregolare comportamento
---	---

Con una sequenza continua, 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.

Ma soprattutto "libera" dagli interventi pervasivi degli **investitori privati**, modello sostenuto dalla politica di governo che, se non contrastato, trasfigurerà la funzione costituzionale dell'istruzione pubblica.

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 una 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, sempre nel **contesto dell'unitarietà e dell'egualitarismo** garantito dal sistema scolastico nazionale.

Nell'attuale situazione, caratterizzata da un coinvolgimento problematico, il **CCNL 2019-2021** sottoscritto il 18 gennaio 2024 ha restituito una parte di potere decisionale al collegio dei docenti, come la **formazione** e lo **svolgimento a distanza 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.

Normativa di riferimento:

- [Decreto Legislativo 297/1994 e successive modificazioni artt. 7, 8, 10](#)
- [Regolamento in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche – DPR 275/1999](#)
- [Decreto Legislativo n. 59/2004](#)
- [Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione – Legge 107/2015](#)
- [CCNL 2006-2009 artt. 33, 66, 88](#)
- [CCNL 2019-2021 artt. 36, 40, 41, 43, 44](#)
- [Regolamento amministrativo-contabile \(DI 129/2018\)](#)

SETTORE UNIVERSITÀ

Il rinnovo contrattuale 2019-2021 e le sequenze ancora aperte

Il 18 gennaio 2024 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021. In questo rinnovo per il settore Università sono contenute importanti novità relative in particolare **all'ordinamento professionale e alla parte normativa**: le assemblee svolte in tutti i posti di lavoro hanno registrato un ampio consenso da parte dei lavoratori rispetto alla sottoscrizione del contratto nazionale. Rimangono però ancora aperte le trattative con l'ARAN su importanti aspetti che nel corso della trattativa, conclusasi luglio 2023 con la firma dell'ipotesi di contratto, non è stato possibile affrontare e risolvere. Questi temi, previsti dall'art. 178 del CCNL, per quanto riguarda il mondo universitario sono:

- **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 che vengono richieste. Per la FLC CGIL il riferimento per una retribuzione adeguata di questo personale non può che essere quello che le sentenze della Corte Europea hanno già determinato per la figura dei lettori di madrelingua. Per portare a quel livello la retribuzione tabellare dei CEL sono però necessarie risorse aggiuntive specifiche da destinare alla contrattazione;
- **il profilo professionale del tecnologo a tempo indeterminato dell'Università.** Questa figura è stata prevista, dopo una costante iniziativa da parte della FLC CGIL, nella Legge 79 del 2022 che ha demandato alla contrattazione nazionale la definizione dell'inquadramento professionale e il livello retributivo;
- **la definizione del nuovo profilo del Contratto di Ricerca.** La Legge 79 del 29 giugno 2022, grazie anche alla nostra costante iniziativa verso le forze parlamentari e il MUR, ha previsto, modificando la Legge 240 del 30 dicembre 2010 (c.d. legge Gelmini) una nuova figura che sostituisce l'assegnio di ricerca, figura precaria senza diritti e tutele contrattuali, 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; Il CCNL dovrà definire alcuni aspetti di questo contratto di lavoro a tempo determinato e, in particolare, il livello retributivo.

Su queste sequenze contrattuali, a distanza di un anno, è ancora aperta la trattativa dove ad oggi registriamo:

- una chiusura dell'ARAN rispetto alla sequenza contrattuale relativa al personale delle AOU, in particolare riguardo alla titolarità della contrattazione decentrata nelle AOU di cui alla lettera b) del comma 2 dell'art.2 del Dlgs 517 del 1999;
- una disponibilità dell'ARAN rispetto all'utilizzo per il personale CEL delle poche risorse residue del CCNL 2019-2021. In assenza di specifiche risorse aggiuntive non c'è altra possibilità per incrementare la retribuzione del personale CEL anche se, è del tutto evidente, gli importi degli aumenti che derivano dalle risorse residue sono molto lontani rispetto a quanto giusto e necessario. Anche di questo abbiamo parlato nell'incontro avuto il 24 luglio con la ministra Bernini, ribadendo la necessità di uno specifico finanziamento di circa 15 milioni di euro per risolvere definitivamente questa decennale problematica che vede i lettori-CEL discriminati nel nostro Paese;
- una sostanziale rivisitazione della iniziale proposta dell'ARAN rispetto alla figura del tecnologo. L'agenzia ha preso atto che collocare il tecnologo all'interno dell'area degli EP non avrebbe corrisposto alle aspettative del sistema e non avrebbe rappresentato quella novità auspicata da molti e prevista dalla legge. Pertanto, se vengono risolte alcune criticità che abbiamo evidenziato rispetto all'ultima proposta dell'ARAN discussa il 17 luglio, riteniamo ci siano le condizioni affinché nel prossimo incontro di settembre possa essere sottoscritta l'ipotesi di accordo su questa sequenza: un buon risultato, considerate anche le condizioni iniziali della trattativa, che seppure non crea subito l'auspicata equivalenza rispetto alla figura del tecnologo degli EPR, ne coglie diversi aspetti e rappresenta un ottimo punto di avvicinamento in prospettiva dei prossimi rinnovi contrattuali.
- Per quanto riguarda il contratto di ricerca, l'ultimo testo proposto dall'ARAN raccoglie alcune nostre richieste e non stabilisce più un'unica retribuzione, ma la possibilità che questa possa avere un importo variabile compresa fra quella del Ricercatore confermato a tempo definito e quella a tempo pieno. Inoltre il testo proposto dall'ARAN ora esplicita, relativamente alla possibilità di stabilizzazione, la validità di specifiche norme di settore e ciò consentirà negli EPR di poter applicare al Contratto di Ricerca, definito dalla legge "contratto a tempo determinato", i percorsi di tenure-track stabiliti dall'articolo 12 bis del Dlgs 218/2016. La discussione relativa al Contratto di ricerca è stata incentrata anche sulla parte giuridica, poiché l'ARAN insiste nel voler esplicitare l'esclusione dell'applicazione di norme contrattuali del vigente CCNL a questa nuova figura, aspetto che non ci vede concordi e rispetto al quale abbiamo proposto una ulteriore modifica al testo discusso nella riunione del 17 luglio. Anche su questa sequenza contrattuale riteniamo ci possano essere le condizioni per provare a chiudere nel prossimo incontro all'ARAN, che presumibilmente si terrà a metà settembre.

Per restare sul tema delle code contrattuali 2019-2021, il personale del settore deve ancora avere l'erogazione del 5% dell'incremento contrattuale del triennio, oltre al fatto che va prevista la destinazione dello 0,22% della massa salariale relativa al 2018 per l'incremento dei fondi accessori stabili.

Naturalmente le problematiche che non troveranno soluzione nel CCNL 2019-2021 saranno oggetto del confronto che si aprirà all'ARAN per il rinnovo del CCNL per gli anni 2022-2024, rispetto al quale, prioritariamente, poniamo il tema del reperimento di risorse aggiuntive dato che, come noto, ad oggi le risorse a disposizione per il rinnovo, il 5,78% della massa salariale, equivalgono a circa un terzo di quelle necessarie per mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, eroso a causa dell'inflazione a due cifre registrata nei trienni di riferimento. Come è noto per il nostro comparto le risorse stanziare in legge di bilancio saranno utilizzate per i settori scuola e AFAM, mentre per i settori Università e Ricerca, come stabilito dal 165/2001, l'onere di coprire i costi del rinnovo del

CCNL ricade sui bilanci delle singole istituzioni e ciò, in un contesto di forte definanziamento di questi settori, determina una forte preoccupazione di tenuta dei bilanci in molte Università e pertanto questo aspetto, che come detto si inserisce nel contesto più generale della scarsità di risorse destinata a questi fondamentali settori per lo sviluppo e il futuro del Paese, farà parte dei temi della campagna di iniziative che metteremo in campo nei prossimi mesi.

L'Università e le risorse finanziarie, il nostro Paese sempre più indietro nel contesto internazionale

Da tempo stiamo segnalando il rischio di una nuova fase di accentuazione degli squilibri del sistema universitario nazionale.

Nell'assemblea nazionale che abbiamo tenuto lo scorso 19 ottobre 2023 a Firenze avevamo infatti sottolineato la **nuova emergenza universitaria**: non solo i costi e l'assenza di alloggi per studenti, un diritto allo studio troppo limitato, il nuovo rallentamento nelle iscrizioni, le sperequazioni tra atenei (a cui abbiamo fatto seguire un approfondimento sulle università telematiche), ma anche le rinnovate tensioni nei bilanci universitari per la crescita dei costi di funzionamento dovuti all'inflazione, l'espansione dei costi del personale (in seguito ai rinnovi contrattuali e agli adeguamenti ISTAT) e le risorse stagnanti.

Oggi l'emergenza esplode a seguito di una inaspettata e importante **contrazione delle risorse nominali del FFO**, che rende evidente e al contempo radicalizza queste tensioni sui bilanci. Nel giro di un paio d'anni quasi due terzi degli atenei statali rischiano di non chiudere i conti, aprendo uno stato di crisi e di contrazione dell'Università persino peggiore di quello che abbiamo visto 15 anni fa. Il FFO 2024 è di 9,031 miliardi di euro, mentre lo scorso anno era di 9,209 miliardi ma il taglio in realtà è ben più significativo e come FLC CGIL abbiamo subito denunciato la drammaticità della situazione che il ministero tendeva a sottacere, anche attraverso alcuni artifici contabili, come l'inserimento all'interno della quota base dell'FFO di importi in realtà finalizzati per legge e per questo mai contabilizzati nella quota base. Il taglio complessivo subito dall'FFO non è di 178 milioni di euro, ma di circa 520 milioni di euro, perché al taglio delle risorse si deve aggiungere la non contabilizzazione del finanziamento di 340 milioni previsto dalla legge di bilancio 2022 nell'anno 2024 per il finanziamento del piano di reclutamento straordinario. È da registrare anche il fatto che il personale tecnico amministrativo e bibliotecario vede il calo delle risorse che erano state stanziare per la valorizzazione professionale con la legge n. 234 del 30 dicembre 2021, un furto vero e proprio ai danni di un personale che necessita da tempo di adeguati aumenti salariali considerato che ha la retribuzione media più bassa del pubblico impiego.

Rispetto a questo forte diminuzione del finanziamento va considerato anche che nel 2024 si registrerà un aumento delle spese del personale per il rinnovo del CCNL 2022-2024 e per l'adeguamento degli stipendi del personale ricercatore e docente e ciò determinerà una vera e propria emergenza per i bilanci di molti atenei.

Il FFO 2024 segna quindi un cambio di passo grave e profondo per l'Università italiana. Si chiude in modo netto e deciso la stagione del recupero di risorse che abbiamo conosciuto dal 2016, incrementi di risorse costanti, seppur limitate, non adeguate alla situazione e non certo in grado di colmare il

divario esistente rispetto al finanziamento delle Università degli altri paesi europei. Ora si ritorna ad una **nuova fase di tagli e contrazioni** che rischia di dare il colpo di grazia al sistema universitario italiano. Le sperequazioni di questo FFO, con la radicalizzazione di tutte le tendenze negative nella distribuzione delle risorse, non potranno che amplificare le divergenze tra territori e Università, lasciando ulteriore spazio allo sviluppo degli atenei profit e telematici, su cui abbiamo richiamato l'attenzione lo scorso aprile.

Come se non bastasse il Governo si appresta a modificare, peggiorandolo, il quadro normativo di riferimento, attraverso i decreti legislativi previsti dall'art.11 del DL semplificazioni 2024 e crediamo che non sia un caso, in questo scenario, che il Governo con il Decreto legislativo del 14 agosto 2024 abbia deciso una nuova revisione del pre-ruolo che moltiplica le figure precarie: tutto ciò in attesa di apprendere le intenzioni del Governo in tema di risorse con la prossima legge di bilancio 2025.

Ci attende allora un autunno di mobilitazione, a cui chiamiamo l'intera comunità universitaria di partecipare, rivendicando un cambio complessivo di politica economica e sociale che non solo salvaguardi il sistema universitario nazionale, ma che lo rilanci come elemento fondamentale della coesione e dello sviluppo sociale del Paese.

SETTORE 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. Come è noto per il settore Ricerca con la Legge di Bilancio 2022 le risorse aggiuntive erano state inizialmente previste solo per gli Enti vigilati dal MUR, ma grazie alla nostra azione e alle iniziative di mobilitazione, questa assurda disparità di trattamento, che metteva in discussione anche l'unicità del Contratto nazionale, con l'ultima legge di bilancio è stata finalmente superata in quanto è stato previsto per gli EPR non vigilati dal MUR un finanziamento analogo a quanto ottenuto precedentemente dagli altri EPR.

Ora rimane da affrontare il tema delle modalità di utilizzo di queste risorse, in particolare di quelle destinate al personale tecnico amministrativo, in quanto, a differenza delle risorse stanziato per il personale ricercatore e tecnologo che sono utilizzabili in base alle norme contrattuali in vigore, la norma prevede genericamente che le risorse vengano distribuite al personale con la contrattazione integrativa in base alla partecipazione ad appositi progetti: riteniamo invece che la valorizzazione professionale debba essere regolamentata dal CCNL e che le risorse in questione, considerata anche la forte diminuzione del potere di acquisto delle retribuzioni registrata in questi ultimi anni, siano utilizzate per istituti contrattuali fissi e ricorrenti, così come stabilito per le risorse aggiuntive in altri settori e comparti.

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

A partire dal 7 settembre 2023 si è riaperta la trattativa all'ARAN per modificare l'attuale ordinamento professionale del personale degli EPR. Le proposte che ARAN ha finora avanzato presentano le rigidità tipiche dell'ordinamento di altri settori pubblici e non tengono in giusta considerazione la peculiarità del settore della Ricerca: pertanto, ad oggi, non si sono ancora determinate le condizioni per la sottoscrizione della sequenza contrattuale.

A questo proposito la FLC CGIL rimane ferma sulla necessità di ridurre la distanza tra l'attuale ordinamento professionale del personale ricercatore e tecnologo e le indicazioni contenute nella normativa europea sul lavoro di ricerca e 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 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 al II livello.

Sarà necessario anche 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 ordinamento 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. A riguardo abbiamo elaborato una proposta articolata e dettagliata, che abbiamo illustrato nelle assemblee tenutesi in questa prima parte del 2024, ben sapendo che anche su questo fondamentale capitolo si dovrà dare battaglia dentro e fuori dal tavolo di trattativa per superare resistenze di carattere "burocratico" e quelle legate alla miope difesa dello status quo.

Tra i temi rimandati a sequenza contrattuale previsti dall'art. 178 del CCNL, che riguarda direttamente il settore Ricerca c'è anche la definizione del nuovo profilo del Contratto di Ricerca. La Legge 79 del 29 giugno 2022, grazie anche alla nostra costante iniziativa verso le forze parlamentari e il MUR, 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; Il CCNL dovrà definire alcuni aspetti di questo contratto di lavoro a tempo determinato e, in particolare, il livello retributivo. L'ultimo testo proposto dall'ARAN raccoglie alcune nostre richieste e non stabilisce più una unica retribuzione, ma la possibilità che questa possa avere un importo variabile. Inoltre il testo proposto dall'ARAN ora esplicita, relativamente alla possibilità di stabilizzazione, la validità di specifiche norme di settore e ciò consentirà negli EPR di poter applicare al Contratto di Ricerca, definito dalla legge "contratto a tempo determinato", i percorsi di tenure-track stabiliti dall'articolo 12 bis del Dlgs 218/2016. La discussione relativa al Contratto di ricerca è stata incentrata anche sulla parte giuridica, poiché l'ARAN insiste nel voler esplicitare l'esclusione dell'applicazione di norme contrattuali del vigente CCNL a questa nuova figura, aspetto che non ci vede concordi e rispetto al quale abbiamo proposto una ulteriore modifica al testo discusso nella riunione del 17 luglio. Anche su questa sequenza contrattuale riteniamo ci possano essere le condizioni per provare a chiudere nel prossimo incontro all'ARAN, che presumibilmente si terrà a metà settembre.

Per restare sul tema delle code contrattuali 2019-2021, il personale del settore deve ancora avere l'erogazione del 5% dell'incremento contrattuale del triennio, oltre al fatto che va prevista la destinazione dello 0,22% della massa salariale relativa al 2018 per l'incremento dei fondi accessori stabili.

Naturalmente i temi legati all'ordinamento professionale come altre problematiche che non troveranno soluzione nel CCNL 2019-2021 saranno oggetto del confronto che si aprirà all'ARAN per il rinnovo del CCNL per gli anni 2022-2024, rispetto al quale, prioritariamente, poniamo il tema del reperimento di risorse aggiuntive dato che, come noto, ad oggi le risorse a disposizione per il rinnovo, il 5,78% della massa salariale, equivalgono a circa un terzo di quelle necessarie per mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni. Come è noto per il nostro comparto le risorse stanziare in legge di bilancio saranno utilizzate per i settori scuola e AFAM, mentre per i settori Università e Ricerca, come stabilito dal Dlgs 165/2001, l'onere di coprire i costi del rinnovo del CCNL ricade sui bilanci delle singole istituzioni e ciò, in un contesto di forte defianziamento di questi settori, determina una forte preoccupazione di tenuta in molte istituzioni e pertanto questo aspetto, che come detto si inserisce nel contesto più generale della scarsità di risorse destinata a questi fondamentali settori per lo sviluppo e il futuro del Paese, farà parte dei temi della campagna di iniziative che metteremo in campo nei prossimi mesi.

Specificità delle istituzioni pubbliche della conoscenza e Dlgs 150/09

All'indomani della sottoscrizione del 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 quindici 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 di queste norme alle istituzioni della conoscenza.

Per questo saremo ancora impegnati a fare pressione affinché finalmente si corregga questa stortura che vincola in modo improprio il lavoro di ricerca.

Per quanto riguarda la normativa contrattuale sul lavoro agile, è da notare che per il personale tecnico e amministrativo il contratto ha introdotto un 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 in molte situazioni prodotto avanzamenti e, nel contempo, ciò 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 dovrebbe concretizzarsi, a partire da una corretta interpretazione dell'autonomia rispetto all'orario di lavoro. Non di meno, recentemente stiamo assistendo da parte di alcune amministrazioni ad una vera propria crociata contro l'autonomia dei ricercatori e tecnologi rispetto allo svolgimento delle attività di ricerca, prerogativa appunto prevista dalle norme e dal contratto nazionale. Su questo aspetto siamo impegnati a tutela dei diritti dei ricercatori e tecnologi che in alcuni enti sono stati oggetto di provvedimenti amministrativi e disciplinari: siamo fortemente convinti che l'autonoma determinazione del tempo di lavoro e l'attività svolta al di fuori della sede di lavoro, autocertificata mensilmente, sono cardini su cui si fonda l'autonomia professionale di coloro che svolgono attività di ricerca, autonomia che deve essere garantita dalle amministrazioni degli Enti di Ricerca, così come prevede la Costituzione, le norme di legge e il CCNL.

Unitarietà e rilancio del sistema della Ricerca

In questo periodo solitamente viene 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: rimane quindi sempre aperto e attuale il tema dell'unitarietà del sistema della ricerca. La FLC CGIL

chiede da tempo 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. A nostro parere 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 dovrebbe 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.

A tale riguardo è necessario una *governance* unitaria dell'intero settore che sia anche un interlocutore politico in termini di relazioni sindacali per quelle materie che richiedono un'armonizzazione applicativa per l'intero settore, come la sicurezza nei luoghi di lavoro, i criteri per la definizione e la regolamentazione del Lavoro Agile e la conciliazione delle attività in modalità in presenza con quelle in modalità a distanza, l'omogeneità delle applicazioni contrattuali e normative, gli strumenti e le risorse per la valorizzazione del personale di tutti gli Enti.

Naturalmente prioritario rimane il tema dell'**adeguamento delle risorse destinate alla ricerca**. A partire dagli anni novanta del secolo scorso e ancor più a seguito della crisi finanziaria del 2008, l'Italia ha avviato un pericoloso percorso di progressivo disinvestimento in Ricerca, a differenza degli altri paesi europei che invece hanno attuato politiche di incremento della quota di PIL dedicata a R&S: ciò ha ulteriormente aumentato il grande divario esistente tra Italia e resto d'Europa. Non stupisce quindi che combinando questo livello di definanziamento, la diffusa e perdurante precarizzazione e i bassi salari degli addetti alla ricerca si registra e consolida la tendenza dei giovani più qualificati a investire con maggior facilità il proprio talento nei Paesi esteri in cui sono maggiori le opportunità di svolgere attività di ricerca, di avere prospettive di carriera e di retribuzione. Per aumentare il grado di attrattività delle istituzioni italiane in un mercato del lavoro di per sé transnazionale come quello della ricerca, è assolutamente 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 principali paesi europei. Queste chiare esigenze del sistema della ricerca pubblica, se si analizzano i vari provvedimenti emanati in questo ultimo periodo, non sembrano rappresentare una priorità per il Governo che anzi si appresta a modificare, peggiorandolo, il quadro normativo di riferimento, attraverso i decreti legislativi previsti dall'art.11 del DL semplificazioni 2024 e dalla controriforma sul lavoro precario che moltiplica le figure precarie (DDL del 14 agosto 2024): tutto ciò in attesa di apprendere le intenzioni del Governo in tema di risorse con la prossima legge di bilancio 2025.

Ci attende allora **un autunno di mobilitazione**, in cui rivendicheremo un cambio complessivo di politica economica e sociale e che rilanci la formazione e la ricerca pubblica come elemento fondamentale della coesione e dello sviluppo sociale del Paese.

SETTORE AFAM (ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE)

Premessa

L'Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica, dopo un lungo periodo durato quasi vent'anni di sostanziale immobilismo nonostante l'approvazione della Legge di Riforma del settore (Legge 508/99), sta vivendo da quasi quattro anni una **fase di forte espansione e di profondi e significativi processi di trasformazione** sia in termini quantitativi (numero delle istituzioni, degli addetti, degli studenti e ammontare delle risorse) che 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 e l'imminente avvio dei dottorati di ricerca.

Non mancano naturalmente le ombre. Il tema più controverso è in particolare il modello di autonomia che si intende disegnare per queste istituzioni. 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 disuguaglianze.

Analizziamo di seguito le **novità più rilevanti** degli ultimi mesi e le ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale in servizio nelle istituzioni.

Relazioni sindacali

Il 18 gennaio 2024 è stato definitivamente sottoscritto il [CCNL del comparto "Istruzione e Ricerca" relativo al triennio 2019-2021](#).

Il CCNL demanda alle relazioni sindacali a livello di Ministero dell'università e della ricerca una serie di materie. Negli scorsi mesi sono stati sottoscritti quasi tutti gli accordi previsti.

Fondo di istituto

Il 4 aprile 2024 è stato sottoscritto il [Contratto Collettivo Integrativo Nazionale per il triennio accademico 2024-2027 sul fondo di istituto](#) (di cui all'art. 149, comma 3, lett. a2 del CCNL 18 gennaio 2024). La novità più significativa è la previsione che a decorrere dal prossimo anno accademico 2024/25 **nessun incarico potrà essere conferito e/o retribuito se non previsto precedentemente dal contratto integrativo di istituto** relativo al triennio in cui ricade l'anno accademico di svolgimento dell'incarico medesimo. Questa disposizione, unita al fatto che sarà garantita l'erogazione del fondo all'inizio di ogni anno solare, dovrebbe consentire di rendere effettivamente il Contratto di istituto un prezioso e fondamentale strumento per la programmazione delle attività accademiche. Conseguentemente il CCNI stabilisce che **la contrattazione integrativa di istituto dovrà essere avviata e conclusa prima dell'inizio del primo anno accademico cui si riferisce** (per l'a.a. 2024/25 significa entro il 31 ottobre 2024) con possibilità eccezionale e motivata di concludere la

contrattazione entro e non oltre il 15 dicembre del primo anno accademico del triennio di riferimento.

Il CCNI crea le condizioni per un forte e reale protagonismo della RSU di ogni istituto.

Per approfondimenti:

- [AFAM: sottoscritto contratto integrativo 2024-2027 sul fondo di istituto e sulle specifiche professionali delle figure di supporto diretto alla didattica](#)

Salute e sicurezza

Il 26 gennaio 2024 è stato sottoscritto l'accordo sulle [linee di indirizzo per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro](#) (di cui all'art. 149, comma 3, lett. a1) del CCNL 18 gennaio 2024).

Premesso che l'AFAM è l'unico settore del comparto che prevede un'intesa nazionale su tale materia, l'accordo è particolarmente rilevante in quanto **si affrontano le tematiche su salute e sicurezza fuori dall'emergenza pandemica** con l'obiettivo di garantire, con uniformità di procedure, l'applicazione e l'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro delle istituzioni AFAM nel rispetto delle singole specificità e con riferimento

- a. alle molteplici e diversificate attività svolte;
- b. alla tipologia dei rischi;
- c. alle dimensioni, valutate con riferimento al numero delle lavoratrici e dei lavoratori a vario titolo impiegati;
- d. alla tipologia del patrimonio immobiliare.

In particolare, si chiarisce che la **sorveglianza sanitaria nelle istituzioni AFAM è obbligatoria** e che essa è prioritaria per le lavoratrici e i lavoratori esposti a rischi specifici, ivi compresi i rischi derivanti dall'esposizione a rumore, agenti chimici e uso sistematico di videoterminali, come definiti dal decreto legislativo 81/08, nonché per i rischi derivanti da funzioni comportanti attività fisica prolungata e/o ripetitiva (accompagnatori al pianoforte e modelli viventi).

L'accordo demanda alla **contrattazione di istituto** gli aspetti applicativi con particolare riferimento alle condotte del personale docente in caso di perdurante infrazione delle norme di sicurezza da parte delle **studentesse e degli studenti maggiorenni** che possa comportare rischi per la salute e la sicurezza del docente o di altri lavoratori.

Per approfondimenti:

- [AFAM: sottoscritti vari accordi nazionali sull'applicazione del CCNL 2019-2021](#)

Didattica a distanza

Il 26 gennaio 2024 è stato sottoscritto l'accordo relativo ai [criteri generali per l'attuazione della didattica a distanza](#) di cui all'art.149 comma 8 lett. a5).

Premesso che **la didattica viene erogata prioritariamente in presenza**, considerata l'importanza della frequenza dell'ambiente accademico e delle opportunità di confronto e crescita che tale frequenza offre a studentesse e studenti, l'accordo definisce:

- i limiti percentuali delle attività di didattica a distanza da parte dei docenti ove essa sia prevista dagli ordinamenti,
- i requisiti di accesso,
- le modalità di accesso.

Per approfondimenti:

- [AFAM: sottoscritti vari accordi nazionali sull'applicazione del CCNL 2019-2021](#)

Progressioni verticali personale TA: norme di prima applicazione

Il 26 gennaio 2024 è stato sottoscritto l'accordo relativo ai [criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni verticali](#) del personale TA di cui all'art.149 comma 8 lett. a2)

In particolare, l'accordo regola l'**attuazione delle progressioni in prima applicazione e fino al 30 giugno 2026** per il personale non in possesso del titolo di studio di accesso previsto per l'area professionale immediatamente superiore.

Tale modalità è immediatamente operativa per il passaggio da Assistente a Funzionario. Per il passaggio da Operatore ad Assistenti occorre attendere l'entrata in vigore del nuovo regolamento sul reclutamento e quindi solo a partire dal 1° novembre 2025.

Per approfondimenti:

- [AFAM: reclutamento personale tecnico amministrativo a.a. 2024/2025, indicazioni del MUR](#)
- [AFAM: sottoscritti vari accordi nazionali sull'applicazione del CCNL 2019-2021](#)

Elevate qualificazioni (EQ)

Dal 1° maggio 2024 è entrato in vigore il **nuovo ordinamento professionale del personale TA** che ha previsto l'istituzione della nuova area delle Elevate Qualificazioni in cui sono confluite le figure degli ex EP/2 e EP/1. Sono attribuiti incarichi di durata massima triennale rinnovabili con garanzia del mantenimento fino alla pensione dell'incarico di direttore amministrativo per gli EP2 attualmente in servizio. La retribuzione di posizione è data da una parte fissa a carico del CCNL e di una parte variabile a seconda della complessità dell'incarico a carico del fondo di istituto.

In applicazione di queste disposizioni è stato sottoscritto l'[accordo relativo alla graduazione, al conferimento e alla graduazione degli incarichi](#).

Per approfondimenti:

- [AFAM: sottoscritti vari accordi nazionali sull'applicazione del CCNL 2019-2021](#)

Organismo paritetico per l'innovazione

Con [decreto 177 del 13 febbraio 2024](#) del Segretario generale del Ministero dell'università e della ricerca è stato istituito l'**organismo paritetico dell'innovazione (OPI)** previsto dal [CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024](#). La FLC CGIL ha espresso il proprio plauso per la rapidità con cui l'amministrazione ha dato seguito ad un importante tassello applicativo del contratto appena sottoscritto.

L'OPI è **costituito da 10 membri effettivi e 10 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL e da altrettanti componenti designati dal Ministero dell'università e della ricerca**.

La FLC CGIL partecipa con quattro rappresentanti all'organismo.

L'OPI si è riunito il 9 maggio 2024 e ha immediatamente costituito tre gruppi di lavoro relativi a:

- Innovazioni sulla gestione dei servizi amministrativi;
- Ricadute sul rapporto di lavoro delle innovazioni ordinamentali in corso;
- Lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Ordinamenti

Regolamento sul reclutamento del personale

A quasi 25 anni di distanza dall'approvazione della Legge 508/99 è stato approvato il Regolamento sul reclutamento del personale delle istituzioni AFAM ([DPR 83/24](#)).

Il provvedimento entrerà in vigore nell'a.a. 2025/26, ma già nel prossimo anno accademico dovranno essere messe in campo una serie di procedure propedeutiche.

Positive sono indubbiamente: l'istituzione dell'abilitazione artistica nazionale (AAN), il meccanismo del reclutamento di coloro che siano in possesso dell'AAN, forme di tutela del personale precario che ha garantito l'ordinaria funzionalità delle istituzioni, l'introduzione della figura del ricercatore.

Non mancano forti criticità: la mancanza di un rapporto tra numero di abilitati e personale da reclutare, la cancellazione del diritto alla mobilità nazionale, il divieto di attribuire persino i rimborsi

spesa per i componenti delle commissioni di valutazione, ecc. A ciò si aggiungono le **facoltà assunzionale talmente ridotte** da rendere il reclutamento a tempo indeterminato residuale con il conseguente e prevedibile aumento esponenziale del numero di precari.

Per approfondimenti:

- [Osservazioni Regolamento Reclutamento Afam CGIL e FLC CGIL](#)
- [AFAM: le ultime novità introdotte dal Regolamento sul reclutamento](#)

Modifica del Regolamento sugli ordinamenti didattici

Con il [DPR 82/24](#) sono state approvate le Modifiche al regolamento recante disciplina per la definizione degli ordinamenti didattici delle Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, a norma dell'articolo 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508, adottato con decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 2005, n. 212.

Per la FLC CGIL la **modifica del DPR 212/05**, con la conseguente complessiva revisione degli ordinamenti didattici, **costituisce una operazione indispensabile alla luce delle profonde trasformazioni in atto** nell'alta formazione artistica e musicale in termini di investimenti, di forte ampliamento dell'offerta formativa, e dell'impetuosa entrata in campo di temi come la ricerca correlata alla didattica e dei processi di internazionalizzazione che coinvolgono, in realtà, tutte le istituzioni della formazione superiore.

A **livello di singola istituzione** è fondamentale che

- vengano attivate **procedure democratiche e trasparenti** per l'istituzione e il funzionamento di tutte le strutture didattiche previste
- si **superino le conflittualità tra organi di governo e strutture didattiche** attraverso una chiara indicazione delle competenze di ciascuno
- vengano **attivati servizi di tutorato e di supporto specialistico** per l'integrazione delle studentesse e degli studenti disabili e dei DSA

Per approfondimenti:

- [Osservazioni CGIL e FLC marzo 2024 Afam Schema regolamento modificativo DPR 212-05](#)

Istituzione dei dottorati di ricerca

Dal **prossimo anno accademico** anche le istituzioni dell'alta formazione artistica e musicale potranno **attivare i corsi di dottorato di ricerca**. A tal fine il MUR ha emanato

- il [DM 470 del 21 febbraio 2024](#) che definisce le **modalità di accreditamento** dei corsi di dottorato di ricerca
- il [DM 544 del 27 marzo 2024](#) che determina l'**importo annuo della borsa** per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca.

Successivamente il MUR ha pubblicato

- i decreti ministeriali [629](#) e [630](#) del 24 aprile 2024 relativi alla **ripartizione delle risorse dedicate a specifici interventi del PNRR sui dottorati di ricerca**
- la [nota 9166 del 13 maggio 2024](#), con le **indicazioni utili per affrontare il primo step procedurale** relativo alle **modifiche del regolamento didattico generale** di ciascuna istituzione

Con il [decreto ministeriale 778 del 12 giugno 2024](#) sono state adottate le “[Linee Guida per l’accreditamento dei dottorati di ricerca](#)”.

Il documento, **elaborato dall’ANVUR** e successivamente [emendato dal CNAM](#), è stato, infine, recepito dal suddetto decreto.

Ricordiamo che le Linee Guida riguardano, in sede di **prima applicazione**, tutti i Corsi per i quali viene richiesto l’accreditamento per l’a.a. 2024/25.

È possibile consultare tutti i bandi dottorati AFAM a [questo link](#).

Per approfondimenti:

- [AFAM e dottorati di ricerca: adottate le Linee Guida per l’accreditamento](#)

Nuove figure professionali

Da alcuni anni sono disponibili 19,5 milioni di euro per l’introduzione delle nuove figure di supporto diretto alla didattica: accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo, tecnici di laboratorio e modelli viventi.

Finalmente a decorrere dall’a.a. 2024/25 sarà possibile reclutare a tempo indeterminato. A tal fine ricordiamo che

- i profili sono stati **introdotti e disciplinati** dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024
- le **specifiche professionali** di ciascuna figura, i requisiti di accesso e gli ambiti professionali sono stati disciplinati dal [Contratto Collettivo Integrativo Nazionale del 4 aprile 2024](#), agli articoli 8 (Modelli viventi), 9 (Tecnici di laboratorio) e 10 (Accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo)
- la **sorveglianza sanitaria prioritaria** per il personale esposto ad agenti chimici o rumore (alcuni tecnici di laboratorio) o a funzioni comportanti attività fisica prolungata e/o ripetitiva (accompagnatori al pianoforte e modelli viventi) è disciplinata dall’[Accordo per la tutela della salute nell’ambiente di lavoro](#), all’articolo 7 (commi 4 e 5), e dal Dlgs 81/2008
- il **reclutamento** delle nuove figure è disciplinato dal [decreto ministeriale 430 del 9 febbraio 2024](#), che prevede specifiche procedure di stabilizzazione del personale che abbia superato un concorso pubblico per esami (o esami e titoli) e in subordine i concorsi
- dal 2025/2026 il reclutamento sarà disciplinato dal [DPR 83/24](#).

Per la FLC CGIL è **necessario individuare un apposito ruolo** per tali figure sottraendole dall'innaturale e illogica collocazione nell'ambito del personale Tecnico Amministrativo. Si tratta di un passaggio dirimente per affrontare anche il tema degli obblighi di servizio. Per fare questo è necessario non solo che vi sia una unità di intenti della parte sindacale, ma che vengano **superate anacronistiche posizioni all'interno del mondo accademico**. Il prossimo CCNL relativo al triennio 2022-2024 può rappresentare una occasione fondamentale per un deciso cambio di passo sull'argomento.

Per approfondimenti:

- [AFAM: pubblicato il decreto sulla ripartizione delle risorse per gli accompagnatori, tecnici di laboratorio e modelli viventi](#)
- [AFAM: lo stato dell'arte delle procedure di stabilizzazione delle nuove figure professionali](#)

FLC CGIL

SETTORI PRIVATI

(LA SCUOLA NON STATALE, LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E LE UNIVERSITÀ CATTOLICHE)

Il sistema non statale della scuola e la contrattazione nazionale

Storicamente la FLC CGIL negozia cinque contratti collettivi nazionali utilizzati dagli attori privati del mondo dell'istruzione, dell'educazione e della formazione.

Tre 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), il CCNL AGIDAE per le Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche ed il CCNL della formazione professionale.

Secondo i dati del CNEL relativi all'anno 2023, questi contratti nazionali sono applicati a circa 165.000 dipendenti, ma nel settore opera un numero imprecisato, ma molto elevato, di lavoratori parasubordinati ed autonomi.

Oltre alla contrattazione collettiva nazionale, questi settori sono caratterizzati anche da un alto numero di contratti aziendali di primo livello, in particolare nelle scuole internazionali che rilasciano il titolo IB e nell'alta formazione post-secondaria.

Dai dati dell'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.

L'anno 2024 ha visto la riapertura delle contrattazioni con FISM, AGIDAE ed ANINSEI per i contratti della scuola non statale, tutti scaduti il 31/12/2023, la firma sul rinnovo contrattuale della FP, atteso da dieci anni, e la prosecuzione della trattativa per il contratto AGIDAE Università.

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

Secondo i dati del CNEL questo contratto è applicato a circa 35.500 lavoratrici e lavoratori, leggermente in calo rispetto agli anni precedenti. La trattativa per il rinnovo si è avviata immediatamente dopo la scadenza del contratto precedente, procedendo con ritmi molto serrati.

Analogamente a tutti gli altri contratti, le parti hanno scelto di intervenire sull'assetto contrattuale firmando un contratto quadriennale diviso in due bienni normativi.

Il rinnovo ha prodotto un aumento medio del 4,4% sui minimi tabellari per il primo biennio, l'integrazione dell'assegno di maternità al 95% e la rivalutazione del POC pari al 100% del PAP.

È stata inoltre introdotta la previdenza integrativa, affidata a PREVIFONDER, la cui contribuzione è totalmente a carico del datore di lavoro e non prevede versamento da parte del lavoratore.

AGIDAE - Università Pontificie

Questo CCNL si applicherebbe potenzialmente a 145 istituti universitari, ma, ad oggi, non è chiaro quanti istituti lo adottino realmente. Il contratto è scaduto nel 2020 ed in fase di rinnovo, ma la trattativa procede con grande difficoltà.

Allo stato attuale questo contratto è ancora più un progetto politico che uno strumento di lavoro, anche perché la nostra attività sindacale nelle aziende del settore continua ad essere orientata più alla manutenzione dei contratti di primo livello già in uso che alla diffusione di questo contratto nazionale, che sembra non riscontrare l'interesse né dei datori di lavoro né dei lavoratori.

Federazione Italiana Scuole Materne (FISM)

Il contratto FISM è applicato a quasi 40.000 dipendenti, in crescita rispetto all'anno passato.

Il contratto è scaduto, come gli altri, alla fine del 2023, ma le trattative non si sono ancora aperte: l'organizzazione datoriale ha avuto il suo congresso prima dell'estate e, a causa del rinnovo delle cariche, non ha ancora definito la composizione della delegazione trattante.

Auspichiamo che la trattativa per il rinnovo possa avviarsi già a settembre, per evitare che non resti scoperto nessun periodo, anche nel caso che il rinnovo si trascini al prossimo anno.

Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e di Istruzione (ANINSEI - Confindustria)

La nostra relazione con ANINSEI, già complicata negli anni passati, si è ulteriormente deteriorata. La scarsissima serietà di questa associazione datoriale, che già aveva causato la nostra mancata firma nel contratto scorso, ha portato alla definitiva rottura delle relazioni non solo con FLC CGIL, ma anche con CISL Scuola e SNALS Confsal.

ANINSEI e UIL Scuola RUA hanno proceduto al rinnovo del CCNL con una trattativa privata che ha escluso tutte le altre sigle storicamente coinvolte, in aperta violazione del testo unico sulla rappresentanza del 2014.

Nonostante la piattaforma contrattuale fosse stata firmata da tutte e quattro le organizzazioni sindacali - FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola RUA, SNALS Confsal - UIL Scuola si è resa disponibile a portare avanti la trattativa in solitaria su una piattaforma del tutto diversa da quella che essa stessa aveva sottoscritto insieme alle altre organizzazioni sindacali. Il risultato è radicalmente diverso dagli impegni politici che le organizzazioni sindacali avevano condiviso: la piattaforma originale chiedeva un percorso di riallineamento del contratto ANINSEI agli altri contratti di settore, sia dal punto di vista economico che normativo, percorso che questo rinnovo neanche avvia.

Come già la FLC CGIL aveva rilevato negli anni passati, questo contratto, a causa dei bassissimi salari, svolge un effetto di *dumping* sugli altri CCNL di settore, garantendo alle aziende che lo adottano un consistente vantaggio commerciale, che pregiudica la diffusione dei contratti migliori. La UIL Scuola si è resa disponibile, con questa firma, a garantire alle aziende che adottano questo contratto il mantenimento di queste condizioni di vantaggio.

Si può dire che il CCNL ANINSEI, da quest'ultimo rinnovo, è entrato ufficialmente nel novero di quei contratti che vengono comunemente definiti "pirata".

Questa conflittualità si trasferisce immediatamente anche sul piano della gestione dell'ente bilaterale EBiNS, nato con il contratto 2015-2018, aggravando irreparabilmente le criticità che avevamo già denunciato negli anni passati.

Mentre le critiche alla gestione dell'ente sono sempre provenute dalla sola FLC, con questa firma anche CISL Scuola e SNALS hanno maturato la consapevolezza che la gestione delle ingenti quantità di denaro accumulate impropriamente nei conti in banca dell'Ente insieme ad ANINSEI sia sostanzialmente impossibile, stiamo quindi valutando tutte quelle azioni volte a tutelare i soci fondatori dalle responsabilità della mala gestione dell'Ente e a ripristinarne il corretto funzionamento - se possibile - o a portarlo allo scioglimento e alla liquidazione del patrimonio, se una ripresa ordinaria delle attività fosse impossibile.

Il contratto collettivo nazionale per la formazione professionale

L'unico CCNL per la formazione professionale firmato da FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola RUA e SNALS Confsal copre 17.800 lavoratori, in calo rispetto ai 18.200 dell'anno precedente.

A marzo 2024 è stato finalmente firmato il rinnovo del precedente contratto, già scaduto da oltre dieci anni. Il negoziato è stato molto complicato ed il risultato della negoziazione non è pienamente soddisfacente. Il sistema sconta un grave definanziamento da parte di Stato e regioni ed una estrema frammentazione organizzativa causata dalla regionalizzazione del sistema, prodotta dalla riforma del Titolo V della Costituzione, che ha reso difficile trovare una sintesi nazionale alle specificità regionali.

Come i precedenti, anche questo nuovo contratto si articola su un quadriennio normativo e due bienni economici, e produce un aumento a regime pari al 5% del salario tabellare sul primo biennio e l'introduzione del welfare sanitario a carico del datore di lavoro, ma introduce anche una riorganizzazione degli orari di lavoro dei formatori di complicata gestione.

A seguito del rinnovo si sono aperte le contrattazioni regionali. Anche in questo caso, i tavoli soffrono degli scarsi finanziamenti e, nella maggioranza delle regioni, di una sostanziale assenza di relazioni sindacali. In un numero limitato di regioni si sta procedendo al rinnovo di contratti vecchi anche alcuni decenni, mentre in molte altre la contrattazione di secondo livello non si avvierà, lasciando sul terreno quella parte di salario e di regolazione dell'organizzazione del lavoro che il contratto affida esplicitamente alla contrattazione regionale.

Il sottofinanziamento delle politiche della formazione professionale da parte di Governo e regioni e la frammentazione normativa rischiano inoltre di pregiudicare il negoziato per il secondo biennio economico: le aziende del settore sono strettamente dipendenti dal finanziamento pubblico - Stato e regioni sono praticamente gli unici committenti -, di conseguenza la contrattazione è rigidamente vincolata alle politiche di finanziamento statali e regionale della formazione professionale. Se Stato e regioni non si assumono la responsabilità di adeguare i finanziamenti delle politiche di FP e leFP agli aumenti delle retribuzioni del contratto nazionale, ogni aspirazione di ripresa di una normale dinamica contrattuale negli anni futuri appare velleitaria.

ISCRIVITI

[ISCRIVITI.FLCGIL.IT](http://www.flcgil.it)

RIMANI AGGIORNATO

www.flcgil.it/newsletter

SEDI LOCALI

www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo

SEGUICI SUI SOCIAL



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



[@flccgil](https://www.x.com/flccgil)



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



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



[canale whatsapp](https://www.whatsapp.com/channel/0029va200000000000000000)



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*