



RELAZIONE
di Luisa Treccani
(Segretario Generale Cisl Scuola
BresciaVallecamonica)

Il motto scelto per questo appuntamento congressuale nella nostra categoria è il seguente:

Disegnare oggi la scuola di domani. Esserci, fare, cambiare.

Il termine *esserci* richiama immediatamente alla memoria il pensiero del filosofo tedesco Heidegger: *esserci* indica un modo di essere impegnato ed interessato nei confronti del mondo. L'opposto è l'inautentico, che determina la perdita del senso del destino e della vita di ogni sé, per immergersi nel mondo anonimo ed inautentico del si impersonale, del "si dice, si fa, si pensa", della chiacchera.

Pertanto, l'impegno autentico dell'esserci, la concretezza del fare e la lungimiranza per cambiare vogliono essere gli orizzonti di riferimento per il prossimo quadriennio e direi la conferma di un nostro habitus.

Abbiamo di fronte alcuni appuntamenti molto significativi: il rinnovo dei CCNL scuola statale, paritaria e cfp, l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'uscita dalla tragica esperienza della pandemia, la necessaria riflessione come scuola su questa esperienza non ancora completamente conclusa,...

Per affrontare queste sfide come Cisl e come Cisl Scuola dobbiamo dotarci di tutta la capacità di analisi, di concretezza e di progettualità che ha sempre caratterizzato l'organizzazione che rappresentiamo ed i lavoratori e le lavoratrici che l'hanno scelta come propria rappresentanza. Per questo abbiamo avviato il congresso con la presentazione del coinvolgimento di iscritti e iscritte svolto nelle settimane scorse.

Un grazie ad Elisa Bonzi, studentessa dell'Hdemia S. Giulia, per la realizzazione del video di presentazione.

Entriamo, ora, nel vivo di tanti temi che dovremmo saper analizzare ed affrontare.

L'ADESIONE ALLA CISL

Come abbiamo avuto modo di approfondire in diverse occasioni e come confermato anche dall'indagine l'adesione all'organizzazione sindacale, soprattutto dei più giovani, è frequentemente legata alla necessità di trovare risposta ad un bisogno.

Dobbiamo continuare con lo sforzo quotidiano di sfruttare le occasioni di consulenza e le opportunità formative, insieme alle altre situazioni di incontro con il personale della scuola,

come opportunità per spiegare e condividere il nostro modo di essere e di fare sindacato. Attraverso questa azione, la dimensione individuale, che spinge una persona ad avvicinarsi alla nostra organizzazione, può aprirsi alla dimensione collettiva che caratterizza il nostro ruolo di rappresentanza, per arrivare anche a condividere i valori a fondamento del nostro statuto.

Dall'articolo 2 Statuto Cisl (1950)

La Confederazione italiana sindacati lavoratori si richiama e si ispira, nella sua azione, ad una concezione che, mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l'appartenenza ad una serie organica di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e Stato.

Le posizioni che essa prende dinanzi ai problemi dell'organizzazione economica e sociale mirano a realizzare la solidarietà e la giustizia sociale, mediante le quali si consegue il trionfo di un ideale di pace.

Ricordiamo a coloro che ritengono inutile e inefficace la presenza dell'organizzazione sindacale nel nostro Paese, quale potrebbe essere il contesto politico e sociale senza l'azione dei lavoratori e delle lavoratrici iscritte ad un'organizzazione sindacale.

...l'accoglimento del sindacato democratico e della sua azione nel seno della società civile organizzata determina una crescente e inderogabile esigenza strutturale della stessa e costituisce una garanzia e una difesa dell'ordine democratico.

Pertanto, mentre si ispira al principio della supremazia del lavoro sul capitale e si impegna a perseguire il miglioramento delle condizioni economiche del lavoratore e della sua famiglia e la loro elevazione morale, culturale e sociale, dall'entrata nel mondo del lavoro alla quiescenza, quale che sia la sua posizione contrattuale o pensionistica e a promuovere una politica di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nella società, ritiene che il movimento sindacale e la sua possibilità di azione si basino su una sola necessaria condizione: l'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla organizzazione sindacale e la moltiplicazione della forza

organizzativa di questa.

(dall'articolo 2 Statuto Cisl del 1950)

Basterebbero queste parole incisive per rappresentare il nostro modo di essere e di fare sindacato, scritte più di 70 anni fa ma ancora di enorme attualità.

Ebbene, nel quotidiano impegno nelle e con le istituzioni scolastiche e formative, nell'incontro con i lavoratori e le lavoratrici cerchiamo di rappresentare cosa sia l'adesione alla nostra organizzazione.

INDAGINE TRA GLI ISCRITTI E LE ISCRITTE

Ringraziamo la Cisl Lombardia per aver messo a disposizione il supporto e la competenza di Donato Brandoloni e Francesco Girolometti (che ringraziamo vivamente) nel predisporre e realizzare l'indagine sinteticamente presentata all'inizio e che avete a disposizione in versione completa come allegato.

Abbiamo coinvolto gli iscritti e le iscritte nella compilazione di un questionario anonimo che, rubando poco tempo, ci desse una fotografia dei temi, contrattuali organizzativi e di consulenza che ci impegnano quotidianamente.

Su circa 6000 iscritti disponiamo di 3700 indirizzi email attraverso cui abbiamo spedito il questionario anonimo.

La partecipazione è stata molto alta, restituendoci un riscontro di risposte significativo in termini statistici.

Oltre alle riflessioni odierne, sfrutteremo il lavoro coinvolgendo anche i candidati RSU e le RSA.

Le risposte raccolte confermano l'apprezzamento dei servizi e ci richiedono di potenziare la nostra presenza incisiva, rafforzando il sistema capillare, integrato e digitale, di gestione della consulenza. In particolare i più giovani ci suggeriscono di incrementare gli strumenti tecnologici e social. Abbiamo, infatti, registrato da qualche anno la nascita di movimenti di interesse attraverso i social che cercano di presentare le proprie istanze alla politica ed all'opinione pubblica, anche senza coinvolgere il sindacato.

Dobbiamo riuscire a sfruttare tali canali, cercando di fare capire l'importanza ed il valore dell'orizzonte collettivo e di categoria nell'affrontare le richieste. L'istanza individuale o di un piccolo gruppo trova risposta e senso non in contrasto con le altre istanze ma facendo sintesi in un orizzonte poi ampio.

In vista dell'appuntamento di rinnovo RSU del 2022 abbiamo presenziato nel corso di questo quadriennio nelle contrattazioni, individuando RSA a fianco delle attuali RSU o in sostituzione delle stesse venute meno per trasferimento o per pensionamento.

Il nostro impegno deve essere indirizzato in maniera più incisiva a rafforzare le RSU/RSA nel loro ruolo di presidio sindacale all'interno delle scuole.

Sull'appuntamento RSU gravano tante incognite dovute alle appesantite condizioni di lavoro, alla troppa invadenza di campo delle norme sul contratto, alla più recente polemica vaccino e green pass, alla difficile situazione che hanno dovuto affrontare alcune RSU in contrattazioni complicate o addirittura in situazioni vessatorie.

Il nostro impegno continua per una presenza politica sempre più autorevole, per la costante presenza nei luoghi di lavoro, attraverso strategie che coniughino tutela dei diritti individuali e condizioni di partecipazione collettiva.

Le cosiddette RSU hanno un ruolo determinante in termini di rappresentanza dei lavoratori e di negoziazione all'interno delle singole istituzioni scolastiche.

Se non fosse stato per loro, per il loro impegno, oggi avremmo ancora bonus, decisione unilaterali su temi oggetto di contrattazione e di confronto.

Come lavoratori e lavoratrici della scuola non possiamo sottovalutare questo appuntamento perché pur con tutti i limiti che può avere un'organizzazione sindacale, un mondo del lavoro senza rappresentanza dei lavoratori sarebbe lasciato alla contrattazione individuale ed alla vittoria del più forte sul più debole.

Per richiamare la sottolineatura delle tesi congressuali confederali, *per favorire una CISL più attrattiva ed accogliente, in particolare per le nuove generazioni*, continuiamo il nostro impegno nel coinvolgere studenti e studentesse con l'esperienza di tirocinio, di PCTO con l'istruttore e la formazione, di stage con l'università. Abbiamo anche proposto l'Università Cattolica, in occasione della periodica valutazione ANVUR che ci ha coinvolto, di riconoscere come parte del tirocinio di scienze della formazione primaria l'esperienza sindacale presso le nostre sedi. Essa può, infatti, diventare un'opportunità per conoscere e sperimentare approfonditamente il mondo della scuola.

Rinnoviamo, inoltre, il nostro invito a riorganizzare insieme alla Cisl di Brescia l'esperienza, nata in seno alla Cisl Scuola territoriale, di Facework, il festival del lavoro, che nelle edizioni ha visto *abitare* la nostra sede da migliaia di giovani interessati a conoscere il tema lavoro. È stata e può essere ancora un'esperienza di nuova sindacalizzazione dei giovani, e soprattutto, conoscenza di chi sia e cosa faccia la Cisl ancor prima di entrare nel mondo del lavoro.

Come sapete, il congresso è l'appuntamento quadriennale volto a fare un bilancio del periodo precedente ed impegnare per il periodo futuro. Un tema inevitabilmente centrale deve essere proprio il rinnovo contrattuale della scuola statale ma anche della scuola paritaria e del CFP, essendo tutti i contratti in vigore pienamente scaduti.

Anche su questi temi, l'indagine ha apportato un interessante contributo.

QUESTI ULTIMI ANNI SCOLASTICI

È terminato il secondo complicato e faticoso anno scolastico e siamo già entrati nel vivo di un nuovo anno, altrettanto carico di preoccupazione e di incognite.

Il mondo della scuola ha dimostrato grande capacità di riorganizzazione e forte determinazione nel voler garantire l'offerta formativa, nonostante le notizie contrastanti, le decisioni talvolta contraddittorie, le condizioni organizzative e di lavoro non adeguate ai tempi ed alle esigenze.

Per questo chi lavora nella scuola garantendone la quotidiana funzionalità e difendendone l'importanza per il futuro del Paese merita rispetto, considerazione e riconoscimento per un ruolo sociale e culturale fondamentale.

L'anno scolastico 2021/22 potrebbe, finalmente, essere anche l'anno del rinnovo contrattuale della scuola statale: un rinnovo determinante che necessita di affrontare davvero una revisione del CCNL per adeguarlo alle mutate ed appesantite condizioni di lavoro che troppe riforme calate dall'alto hanno trasformato.

Per riuscire ad affrontare insieme questo importante e determinante appuntamento abbiamo la necessità di recuperare quell'orgoglio di categoria che ci aiuti nel confrontarci in modo sereno, collettivo e serio sulla piattaforma di rinnovo. Dobbiamo saper superare il rischio di aprire divisioni interne tra profili professionali, tra ordini di scuola o, addirittura, tra diverse discipline di insegnamento.

Solo un confronto sereno ed funzionale alla costruzione di un contratto adeguato ai tempi, potrà aiutarci a sfruttare questo rinnovo per restituire alla categoria il riconoscimento sociale e culturale che si merita.

Questo Congresso è un'opportunità per affrontare tali temi.

DALL'ESPERIENZA DELLA PANDEMIA AI RINNOVI CONTRATTUALI

Quest'anno la voglia di ripresa in presenza della scuola si è fatta sentire in modo ancor più significativo.

Ora è indispensabile dedicare del tempo perché l'esperienza dell'emergenza attraverso cui siamo passati non lasci solo il segno di sofferenza e di disagio.

Abbiamo necessità di imparare da quanto vissuto e sperimentato per far emergere una lezione chiara ed incisiva.

Innanzitutto, direi che un primo tema è quello del tempo scuola. La pandemia e la conseguente riorganizzazione dell'attività didattica in presenza, a distanza, con modalità integrata hanno permesso di sperimentare flessibilità, di superare la diretta corrispondenza tra l'ora di lezione, la disciplina e l'insegnante.

Le soluzioni didattiche ed organizzative messe in cantiere in questi due ultimi anni scolastici hanno contribuito ad esplorare quegli spazi di autonomia scolastica, ormai in vigore da vent'anni, ma frequentemente dimenticati.

Infatti, la variabile tempo e la variabile spazio hanno potuto essere disgiunte l'una dall'altra e, in questo modo, si è aperta l'opportunità di una maggiore flessibilità, personalizzazione ed innovazione.

Il dover fare i conti con una nuova modalità di insegnamento mediata dallo strumento digitale, va ora accompagnata da una tappa di riflessione sull'esperienza vissuta, per ricavarne osservazioni utili ad una professionalità al passo con i tempi.

Quest'esperienza ha fatto emergere quanto sia indispensabile una progettazione esplicita, funzionale ad una progettazione didattica che veda contenuti e discipline come veicoli indispensabili per accompagnare nella progressiva maturazione di competenze tecnica e per la vita.

Prendo in prestito alcune riflessioni tratte dal volume di Hartmut Rosa, *Accellerazione e alienazione. Per una teoria critica del tempo nella tarda modernità*¹.

La vita moderna è in costante accelerazione. Gli strumenti che ci permettono di risparmiare tempo hanno ormai raggiunto un enorme livello di sviluppo grazie alle tecnologie di produzione

¹ Hartmut Rosa, *Accellerazione e alienazione. Per una teoria critica del tempo nella tarda modernità*, Giulio Einaudi Editore s.p.a., Torino, 2015

e comunicazione, eppure l'impressione di non avere abbastanza tempo non è mai stata così diffusa. In tutte le società occidentali, le persone soffrono della mancanza di tempo e si sentono in dovere di correre ancora più in fretta, non tanto per raggiungere un obiettivo, ma per non perdere posizioni....

... un modo di esaminare la forma e la qualità della nostra vita consiste nell'osservarne le strutture temporali...

... Lo spazio appare virtualmente «contrarsi» per effetto della velocità dei trasporti e della comunicazione...

...Accelerazione tecnologica - accelerazione del ritmo di vita - accelerazione dei mutamenti sociali...

... il senso moderno «classico» dell'identità, che si fondava su un «progetto di vita» individuale e sull'autodeterminazione radicata in «valori forti» e capaci di orientare il corso di una vita, tende a essere rimpiazzato da nuove forme di «identità situazionale» e flessibile, che accetta la precarietà di tutte le definizioni del sé e dei parametri di identità e non tenta più di seguire un progetto di vita, ma tende piuttosto a «cavalcare l'onda»...

... è comunque innegabile che la democrazia sia un processo che prende tempo: formare una volontà democratica (deliberante) e assumere decisioni richiede l'identificazione e organizzazione di tutti i gruppi coinvolti, la formulazione di programmi e tesi, la formazione di volontà collettive e infine la ricerca collettiva delle tesi migliori...

...Poiché è cresciuta la velocità dell'innovazione tecnologica, delle transazioni economiche e della vita culturale, occorre prendere un numero maggiore di decisioni in un tempo minore e quindi i processi decisionali seguono ritmi più elevati..

...Praticamente non c'è aspetto della vita sociale che non sia toccato o trasformato dai dettami della velocità...

... Accettare che non esauriranno mai la lista, non svuoteranno mai l'account di posta elettronica e interpretare questo limite è qualcosa di normale e di sano.

Attraverso queste rapide riflessioni, prendiamoci del tempo per ripensare a quanto vissuto, a come la tecnologia abbia permesso di gestire in modo separato le dimensioni di spazio e di tempo, per recuperare gli spazi decisionali che nella scuola hanno ancora un'importanza fondamentale.

Le fasi di condivisione e di scelta che hanno accompagnato gli anni scolastici travolti dalla pandemia hanno dimostrato come sia indispensabile una collegialità rafforzata. Gli organi collegiali non possono essere più il passaggio di ritualità e di scelte dettate dalla burocrazia. C'è bisogno di rivitalizzare e di rianimare il ruolo e le competenze degli organi partecipativi per la scuola.

Per questo, nel pomeriggio, dedicheremo una sessione specifica dei nostri lavori congressuali ad un progetto di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici alla vita dell'impresa. Far incontrare gli organi collegiali di una scuola con un'azienda che sta progressivamente costruendo la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa vuol diventare un'occasione per noi di ristimolare al coinvolgimento consapevole e responsabile questi organismi partecipativi, grazie anche all'entusiasmo del settore privato coinvolto in quest'esperienza innovativa, e per il settore privato l'opportunità di prepararsi a maturare quelli anticorpi utili a far fronte alla routine.

Ci guida il motto che non esiste innovazione senza partecipazione!

Per aiutarci, invece, in questa riflessione sugli anni scolastici appena trascorsi e prepararci ad affrontare l'attuale ed i futuri, facciamo riferimento al contributo dell'OCSE del Settembre 2020, *Ritorno al futuro dell'educazione: quattro scenari OCSE per la scuola*².

Infatti, la teoria sostenuta dall'OCSE è che il successo della nostra società sia determinato da quanto efficacemente si riesca a far tesoro dell'esperienza e della conoscenza per anticipare gli scenari futuri e intervenire sugli stessi per "delinearli".

Gli scenari prospettati dall'OCSE sono quattro:

² OECD (2020), *Back the future of education: Four OECD Scenarios for Schooling, Educational Research and Innovation*. OECD Publishing, Parigi.

1. la scuola espansa,
2. l'istruzione esternalizzata,
3. le scuole come centri di apprendimento,
4. la scuola ubiqua.

Ciascuno dei quattro scenari delineati dall'OCSE ha caratteristiche ben precise ed incide in maniera significativa sugli aspetti organizzativi e didattici. Inoltre, avrà conseguenze ben precise sul profilo professionale del docente, sul personale della scuola in genere e sulla professionalità delle diverse figure che operano all'interno delle istituzioni scolastiche.

Senza approfondire nel dettaglio ciascun scenario, è importante però sottolineare quanto sia indispensabile attrezzarsi per prevedere tali situazioni ed essere pronti ad affrontarle, sempre nella prospettiva di una scuola impegnata nell'accompagnare alunni e alunne, studenti e studentesse a realizzare il proprio personale formativo.

Sarà, allora, indispensabile avere un contratto collettivo nazionale di lavoro adeguato ad una maggiore diversificazione dei ruoli, ad una professionalità crescente, a condizioni di lavoro modificate rispetto al passato, ma, soprattutto, un contratto che restituisca alla scuola e a chi vi lavora quel riconoscimento sociale e culturale di rilievo che le spetta e le compete proprio per far fronte a questi scenari.

IL RINNOVO CCNL SCUOLA STATALE

L'ultimo rinnovo, 2016/18, è avvenuto sulla soglia di scadenza del Governo Gentiloni ed ha pertanto ottenuto la sistemazione di alcuni temi preoccupanti che hanno inciso sul lavoro quotidiano a scuola: il ritorno di alcune materie come oggetto di contrattazione, usurpate da interventi legislativi precedenti; la contrattazione del compenso per la valorizzazione del merito (*bonus premiale*) introdotto dalla Legge n.107/2015, la *Buona Scuola*, ma illegittimamente sottratto alla contrattazione in violazione del d.lgs n. 165/2001 che prevede siano oggetto di contrattazione le risorse destinate a compensi aggiuntivi; l'introduzione dello strumento contrattuale del confronto;...

I tempi ristretti e le risorse a disposizione non hanno permesso di affrontare molte questioni ora non più rinviabili per le mutate e complicate situazioni di lavoro quotidiano nella scuola.

La scuola ha accumulato anni di investimenti mancati o male indirizzati, scelte non strategiche, riforme calate dall'altro a danno delle sperimentazioni dal basso. Bisognerebbe stilare un ordine di priorità nella soluzione delle questioni ma con il coinvolgimento di chi la scuola la vive e la fa!

Partiamo, allora, dal rinnovo del CCNL e dai temi che devono essere oggetto di contrattazione.

Tempo determinato e indeterminato

È indispensabile prevedere un'equiparazione delle condizioni contrattuali degli incaricati annuali e del personale di ruolo. Una differenza aveva senso quando gli anni costretti nel precariato erano pochissimi. Ora si rischia di attendere anche 10/15 anni prima della stabilizzazione e, nel frattempo, si contribuisce alla realizzazione dell'offerta formativa al pari del personale di ruolo.

I temi seguenti riguardano, direttamente o indirettamente, le condizioni di lavoro e l'orario: su di essi l'indagine ha fatto registrare un rilevante interesse.

Attività funzionali alla docenza

I lavoratori e le lavoratrici della scuola hanno la necessità di far emergere l'enorme mole di lavoro quotidiano sommerso per riottenere dignità sociale e riconoscimento professionale al lavoro docente, troppo velocemente liquidato da tanti come *quelli che hanno tre mesi di ferie!*

È, quindi, doveroso prevedere una quantificazione di queste ore e una modalità per formalizzarle.

Alcune discipline ne hanno meno? Saranno destinate a coprire altri incarichi necessari al funzionamento delle istituzioni scolastiche.

Ferie

Strettamente collegato al tema precedente è la questione delle ferie del personale docente.

Se quantifichiamo le ore di lavoro sommerso, possiamo serenamente collocare le ferie e i riposi compensativi maturati in tutti i periodi di sospensione dell'attività didattica.

Riuscire in questa operazione aiuterebbe l'immaginario distorto di molta opinione pubblica a vedere anche il tanto tempo investito nella progettazione dell'attività didattica, nella valutazione e nel monitoraggio costante del lavoro con e per gli studenti e le studentesse.

Formazione: diritto? Dovere?

La legge n. 107 ha previsto che la formazione fosse obbligatoria, strutturale e finanziata. Per questo ha investito anche risorse nella cosiddetta card del docente. Ha funzionato? Deve formarsi solo il personale docente? Ed esclusivamente il personale di ruolo? La scuola riconosciuta autonoma nel lontano 2000 attribuisce un ruolo a ciascun attore della comunità educante.

Ecco, allora, che, forse, è giusto il momento di riprendere in mano la questione card.

L'ammontare complessivo di risorse investite è destinato a riconoscere 500 euro per ciascun docente incaricato annuale o a tempo indeterminato.

Perché non investire tali risorse per il rinnovo del contratto?

La formazione per la professionalità della scuola è indispensabile ed irrinunciabile, quindi, l'aggiornamento professionale dovrebbe essere inserito nel contratto come un'azione strutturale, funzionale ad una professione che necessita di essere sempre *al passo con i tempi* e che riesce ad affrontare la progettualità, individuale e collegiale, con lungimiranza e capacità di anticipazione dei tempi.

Tale tema potrebbe essere correlato anche al tema della progressione professionale e/o carriera, individuando, però, un sistema serio e validamente formativo per ricoprire altre figure professionali intermedie quanto mai indispensabili nella scuola autonoma.

Carriera o merito?

Il tanto discusso *merito* della Legge n. 107 è stato riportato nell'alveo della contrattazione grazie al paziente lavoro delle RSU in ogni istituzione scolastica e al rinnovo CCNL 2016/18.

È ora di riflettere e di costruire opportunità di carriera nella scuola per chi desidera ricoprire anche altri ruoli senza necessariamente dover ambire a svolgere il ruolo di dirigente scolastico per i docenti e di direttore dei servizi generali ed amministrativi (DSGA) per il personale ATA.

Vanno individuate e formalizzate figure intermedie (collaboratori, coordinatori di plesso, coordinatori di classe,...) con ruolo di sistema che già esistono: si tratta di istituzionalizzarle con un inquadramento specifico e riconoscerne uno stipendio differente.

Come anticipato, il presente tema potrebbe essere affrontato anche in sinergia con la tematica della formazione.

Permessi

Diritto o concessi?

I sei giorni di ferie in corso d'anno del personale docente possono essere presi dopo l'utilizzo dei tre giorni di permesso per motivi personali o familiari.

L'inquadramento, la fruizione ed il riconoscimento di tali diritti è assolutamente da sistemare per evitare di lasciare nelle mani del Ministero dell'Economia e Finanza il potere di intervenire unilateralmente a colpi di circolari e note su una materia contrattuale.

Personale ATA

L'organico del personale Ata è inadeguato ai tanti compiti ed alle complicate funzioni che gli si richiede.

Inoltre, non si può pensare di lasciare alla spontanea volontà di ciascuno il necessario aggiornamento professionale per affrontare il quotidiano lavoro appesantito, complicato e demandato dagli uffici periferici alle segreterie, senza un adeguato accompagnamento.

Direttore Servizi Generale ed Amministrativi

Innanzitutto, va denunciato che il grave ritardo nello svolgimento dei concorsi colpisce anche questa figura professionale.

Pertanto, si devono individuare procedure che valorizzino in modo serio l'esperienza sul campo, che permettano la copertura dei tanti posti vacanti e che favoriscano la stabilizzazione del personale.

Va, però, sottolineato quanto la competenza e la responsabilità di tale figura non sia adeguatamente riconosciuta e valorizzata.

Andrebbe ripensato l'inquadramento del Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi, mantenendo la rappresentanza legale della scuola in capo al dirigente scolastico, ma riconoscendo il ruolo dirigenziale che tale figura di fatto già ricopre nelle mansioni e nelle responsabilità.

Dirigenti Scolastici

La retribuzione dei dirigenti scolastici è sperequata tra le Regioni, è inferiore a quella delle altre dirigenze dell'area contrattuale, è largamente inferiore a quella delle altre dirigenze della PA. Inoltre, va rimarcata la grave situazione di abbandono in cui vengono lasciati nonostante debbano assumere su di sé responsabilità civili e penali per azioni o mancati interventi da parte di altri livelli dell'amministrazione.

Addirittura, ora si va prospettando persino l'ipotesi di stipendi inferiori a quanto erogato nell'A.S. 16/17 con la restituzione della retribuzione già percepita. Come già accaduto, è necessario che il Parlamento intervenga nuovamente con successivi stanziamenti.

L'aspetto, però, più urgente da tutelare e garantire è la situazione di enorme responsabilità che grava sui DS senza disporre di adeguati strumenti di intervento e di tutela di fronte ad inadempienze di altri livelli amministrativi.

Organi collegiali

Non strettamente contrattuale ma il CCNL ne richiama il ruolo in molti passaggi decisionali.

Negli ultimi vent'anni abbiamo assistito a riforme mancate, tentativi di rinnovo. Ora registriamo che gli organi decisionali della scuola, fermi ai decreti delegati degli anni '70 sono stanchi, sviliti, avviliti.

Come protagonisti del mondo della scuola dobbiamo riappropriarci di tali ruoli in seno agli organi partecipativi e decisionali perché il timore è che una riforma li svuoti definitivamente del potere decisionale per riconoscerne solo un ruolo consultivo.

Parte economica

Come ogni contratto va affrontato anche il tema del rinnovo economico: lo scenario europeo richiama il Governo alla responsabilità di guardare ai livelli stipendiali degli altri Paesi che hanno negli anni investito sul personale della scuola ritenendolo una risorsa per lo sviluppo e la crescita.

Perché non riprendere il tema della detassazione dei compensi accessori? Infatti, una percentuale elevatissima di compenso è destinata alla copertura degli oneri fiscali e previdenziali.

Perché non ipotizzare la costruzione anche per la scuola di forme di welfare contrattuale, come già esistono per altri settori della conoscenza? Si tratterebbe, comunque, di benefici economici o di servizi utili a riconoscere il lavoro svolto.

Contrattazione

Il tema della contrattazione è sempre stato di enorme importanza per la nostra organizzazione sindacale. Lo abbiamo visto in occasione delle invadenze di campo della legge sul contratto così come in importanti appuntamenti storici quale è stato, ad esempio, l'approvazione della norma sullo Statuto dei lavoratori con la legge 300 del 1970.

Troppo frequentemente, in particolare negli ultimi due decenni, abbiamo assistito ad una invadenza di campo della legge sul contratto.

Solo per citare alcuni esempi, la riforma Brunetta del pubblico impiego del 2010, il parere delle

ragionerie territoriali dello Stato sui sei giorni di ferie fruibili in corso d'anno per il personale docente che secondo il contratto permettono di derogare alla norma delle ferie, oppure la valorizzazione del merito della Legge n. 107, introdotta bypassando le prerogative della trattativa decentrata d'istituto, la ingiusta e illegittima trattenuta per la malattia sul compenso accessorio.

Questi sono solo alcuni esempi ma ci permettono di sottolineare come la contrattazione necessiti di essere tutelata e garantita.

Per questo, facendo fronte a molte situazioni di contrattazione decentrata d'istituto in cui sono pienamente rispettati gli articoli del nostro contratto, diventa necessario investire un forte impegno per rendere esigibile la contrattazione sulle materie ad essa dedicate. Inoltre, le RSU e organizzazioni sindacali territoriali devono poter disporre di strumenti per esercitare questa esigibilità ed intervenire efficacemente nelle situazioni in cui viene palesemente violato quanto prescritto dal contratto.

Peraltro il *Patto per la scuola al centro del Paese*, sottoscritto dal Governo con le parti sociali richiama il sistema delle relazioni sindacali quale *snodo funzionale cruciale per lo sviluppo di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, anche per le nuove generazioni di lavoratori e lavoratrici*.

Accanto a strumenti di garanzia per l'esercizio degli spazi di contrattazione, vanno introdotti sistemi di tutela delle RSU e delle RSA, troppo frequentemente vessati e perseguitati proprio nel mondo della scuola per aver ricoperto con serietà ed impegno il proprio ruolo di rappresentanza delle legittime istanze dei colleghi.

Riflessione a latere

Oserei dire un altro impegnativo anno scolastico, che accanto alla consueta professionalità che sempre abbiamo dimostrato ci chiede un forte impegno come categoria. Dobbiamo riuscire ad avere la maturità e l'obiettività di affrontare appuntamenti importanti in un'ottica collettiva, che metta al centro l'organizzazione di una scuola incentrata sullo studente e non lasciarci trascinare dal corporativismo di parte che, purtroppo, in altre stagioni ha arenato la discussione contrattuale.

La settorialità nel confronto che ha portato spesso a mettere ATA contro docenti, ordini di scuola diversi a non essere compatti nelle richieste ed addirittura alla separazione in seno al medesimo ordine di scuola in base alla disciplina di insegnamento, non contribuiscono ad un confronto sereno, obiettivo e costruttivo per un rinnovo serio del contratto. Anzi, si rischia di prestare il fianco alle realtà, associative o istituzionali, che fanno leva solo su vertenzialità e corporativismo per non cambiare realmente le cose. Vanno, invece, riportati al centro della discussione le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici della scuola per ottenere un contratto adeguato ai tempi ed agli spazi che sono mutati e sono in costante veloce trasformazione.

Formazione iniziale e reclutamento

Abbiamo avuto modo di affrontare il presente argomento in altre occasioni anche congressuali, anche se trattasi non di un tema strettamente contrattuale, ma con evidenti ricadute sulle condizioni di lavoro ed organizzative della quotidianità scolastica.

Sul tema, infatti, sono intervenuti nel corso del tempo svariati tentativi di riforma dichiarati risolutivi.

In realtà, il continuo cambio delle compagini di Governo e le soluzioni palliative prospettate non hanno risolto il problema ma incrementato il numero dei precari, soprattutto, negli ultimi anni. E', invece, indispensabile pianificare una riforma strutturale e complessiva che tenga insieme le due tematiche, strettamente correlate tra loro ed inscindibili: formazione iniziale e reclutamento.

Formazione iniziale

Il percorso di studi finalizzato ad intraprendere la carriera nella scuola dovrebbe prevedere la possibilità di affrontare la preparazione sia sugli aspetti disciplinari che sugli aspetti più strettamente metodologico-didattici, superando all'interno del mondo universitario la diaframma tra disciplinisti e pedagogisti. Rinviare la preparazione sul piano metodologico didattico ad un secondo momento vuol dire dilungare i tempi di accesso al mondo del lavoro e rinviare la maturazione delle competenze elencate nell'articolo 27 del nostro contratto nazionale ad un secondo momento.

In realtà, coloro che desiderano intraprendere la carriera come docenti devono avere la possibilità di ricevere una preparazione adeguata per i diversi profili professionali già nella fase di formazione iniziale.

Il tema della formazione iniziale non può essere poi disgiunto dalla modalità di reclutamento e di accesso a ruolo.

Reclutamento

Anche questo tema, strettamente correlato al precedente, deve essere affrontato in modo organico e strutturale, rispondendo alle esigenze formative e di preparazione del mondo della scuola.

Innanzitutto, va garantita una certa periodicità nel mettere in cantiere le forme di reclutamento che si ritengono più idonee. Ad esempio, se la modalità di reclutamento deve essere il concorso ordinario, lo stesso deve essere approvato e messo in cantiere in modo assiduo e costante, evitando di lasciare interi periodi privi di tornate concorsuali, generando così posti vacanti che non possono essere coperti in determinati ordini di scuola o classe di concorso. La modalità di reclutamento dovrebbe prendere in considerazione anche l'esperienza che nell'arco di un certo periodo il personale può avere affrontato. Mi riferisco, ad esempio, agli interi anni di supplenza che sono accumulati sulle spalle di molti precari e che non trovano un'adeguata valorizzazione in termini di riconoscimento del servizio ai fini del reclutamento. Per questo, sarebbe piuttosto auspicabile introdurre il periodo di formazione e di prova per il personale della scuola sin dalle prime supplenze. Affiancate da un tutor, accompagnati con una

formazione specifica, orientate rispetto alle proprie difficoltà o nel valorizzare i propri punti di forza, le diverse figure professionali della scuola potrebbero progressivamente entrare nel ruolo di appartenenza con una sorta di percorso di apprendistato professionalizzante.

Tale percorso favorirebbe un accompagnamento ed un orientamento, evitando il problema di costringere una persona, dopo anni di servizio nella scuola, a dover trovare un'altra collocazione perché non idonea alla mansione ricoperta e senza aver mai affrontato in modo istituzionale le proprie oggettive difficoltà.

Sottolineamo, allora, nuovamente come formazione iniziale e reclutamento debbano essere analizzati ed affrontati in modo organico e non disgiunto, per pianificare una progettualità pluriennale di preparazione del futuro personale della scuola e di altrettanta adeguata modalità di reclutamento che non sia solo un palliativo ma rispondano alle esigenze di organico utili a garantire la realizzazione dell'offerta formativa di ogni istituzione scolastica.

Accanto ad un sistema di reclutamento ordinario nuovo, va pensato un sistema che non dimentichi, come sempre, coloro che già sono inseriti come precari nel mondo della scuola. Per farlo, un secondo sistema riservato a chi ha già esperienza deve riconoscere e valorizzare tale patrimonio ai fini di una stabilizzazione sempre con valore formativo e professionalizzante.

SCUOLA PARITARIA E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il nostro tesseramento include circa un sesto dei lavoratori e delle lavoratrici provenienti dalla scuola paritaria e della formazione professionale.

Sono, infatti, più di 1000 gli iscritti e le scritte su 6000 provenienti da questi settori.

Godiamo, pertanto, di un panorama piuttosto significativo rispetto ai contratti Fism, Agidae, Aninsei e Formazione Professionale.

Tali contratti sono, peraltro, tutti ormai scaduti e necessitano, pertanto, di essere adeguati alle mutate condizioni di lavoro.

Prima di approfondire nel dettaglio le questioni legate ai rinnovi contrattuali, è interessante realizzare un affondo sul tema della rappresentanza.

RAPPRESENTANZA

La presenza di più di 1000 iscritti e iscritte su un tesseramento totale di 6000 persone richiede un impegno concreto come per tutti gli altri settori.

Infatti, i settori della scuola paritaria e della formazione professionale necessitano del nostro supporto per la gestione della contrattazione decentrata, per garantire il rispetto delle condizioni prescritte dal contratto, per far fronte alle tante situazioni di difficoltà e di crisi che, in particolare durante l'esperienza della pandemia, hanno richiesto supporto, sottoscrizione di accordi di cassa integrazione ma anche per accompagnare i lavoratori a comprendere quali fossero le condizioni di questa tutela passiva prevista.

Oggi, purtroppo, tale impegno non vede un riscontro nel calcolo del peso della rappresentanza previsto per il pubblico impiego. Infatti, il sistema dell'Aran per il peso della rappresentanza nel settore pubblico combina i dati di tesseramento accentrato presso la ragioneria con il risultato per la tornata elettorale di rinnovo delle RSU nelle istituzioni scolastiche statali.

Il settore privato, con approvazione dell'accordo sulla rappresentanza del 2014, ha introdotto un sistema di verifica della rappresentanza come quello utilizzato dall'Aran.

Pertanto, anche nel privato, si procede con la registrazione dei risultati ottenuti nel rinnovo delle RSU e si combina questo dato con il tesseramento che ogni singolo datore di lavoro deve

inviare all'INPS.

Dato l'impegno sopra descritto e visto il contesto della scuola italiana costituito da un sistema pubblico integrato dove, anche le scuole paritarie, concorrono a garantire il servizio scolastico, perché non aprire un ragionamento sul riconoscimento del peso delle tessere di tali settori anche all'interno della categoria scuola?

Senza bisogno di scomodare le altre organizzazioni sindacali per creare un sistema di questo tipo in tutta la categoria, si potrebbe ipotizzare come Cisl Scuola di raccogliere la certificazione Inps del tesseramento dei vari territori, in modo da riconoscere questo consistente impegno per un settore nel quale crediamo.

Infatti, conquistare una tessera, designare un RSA o un terminale associativo, coltivare la fiducia dei lavoratori delle scuole paritarie troppo frequentemente timorosi di ritorsioni da parte dei datori di lavoro, costa altrettanta fatica. Dare riscontro a questo impegno riteniamo sia doveroso.

Analogamente, la formazione professionale lombarda è stata ed è un punto di riferimento per molte altre regioni d'Italia. Riconoscere, pertanto, il peso di questo tesseramento e del conseguente impegno per rappresentare la nostra organizzazione all'interno di tali luoghi di lavoro, riteniamo sia di fondamentale importanza.

Non chiediamo un nuovo accordo di rappresentanza per questo settore, ma semplicemente che all'interno della nostra organizzazione si stabilisca un criterio oggettivo e trasparente per riconoscere l'impegno profuso a introdurre, far conoscere, tesserare, conquistare la fiducia del personale nei confronti della nostra organizzazione di categoria e confederale.

I CONTRATTI NEI CFP E NELLA SCUOLA PARITARIA

Oltre alle medesime problematiche della scuola statale, legate ad adeguamento del contratto alle mutate ed appesantite condizioni di lavoro ed alla contrattazione decentrata di ente, i contratti delle scuole paritarie e dei CFP hanno delle specificità da chiarire o introdurre.

Nella scuola paritaria, per fare fronte all'esodo verso lo stato che incide su continuità ed offerta formativa, sarebbe auspicabile introdurre delle forme di welfare che, attraverso riconoscimenti economici e servizi, fidelizzano il personale.

Sarebbe da rispolverare l'idea di un contratto unico per il settore paritario, per chiarire molti elementi interpretativi ambigui dei diversi contratti in vigore, come la possibilità di ricorrere all'orario spezzato, al riconoscimento delle ore di riunione collegiale, al peso da attribuire alle ore di programmazione,..., e per contrastare il fenomeno del dumping contrattuale al ribasso.

Per la formazione professionale andrebbe affrontato e risolto il problema dell'articolazione dell'orario di servizio. L'orario onnicomprensivo delle 36 ore settimanali dovrebbe includere attività didattica, programmazione, documentazione e tutte le attività rientranti sinteticamente nella funzione di formatore. In realtà, negli ultimi 10 anni, l'orario settimanale ha registrato due fenomeni illegittimi: si è saturato con attività didattica, rinviando fuori orario tutto il resto delle attività sopradescritte; nelle ore restanti tra attività didattica e le 36 ore si è *scimmiettato* un fenomeno della scuola statale, le cosiddette *ore a disposizione*. Nella scuola statale esistono e, quando non impegnate, sono finalizzate a sostituire il personale assente nei primi dieci giorni di assenza. Nella formazione professionale non esistono, in quanto l'orario onnicomprensivo prevede che le 36 ore settimanali abbiano una loro specifica destinazione che andrebbe esplicitata ad avvio anno formativo con la lettera di incarico.

Auspichiamo che i rinnovi contrattuali, tanto attesi ed indispensabili, dirimano tali annose questioni, infatti, molte articolazioni del lavoro cambiato nel corso del tempo, necessitano di una rappresentanza, per costringere anche i datori di lavoro ad adeguarsi agli standard di un contratto nazionale al passo con i tempi evitando di privilegiare "relazioni sindacali anomale" e dumping contrattuale.

AUTONOMIA SCOLASTICA

UN'OPPORTUNITÀ MANCATA?!

L'autonomia funzionale delle istituzioni scolastiche viene introdotta con il Regolamento dell'autonomia del 1999, in attuazione dell'articolo 21 della legge n. 57 del 1997, nota come riforma Bassanini.

A vent'anni di distanza possiamo elaborare un bilancio e verificare se l'autonomia raggiunta è reale, esigibile o rallentata da molti fattori esterni.

Purtroppo, ad oggi, non vediamo la realizzazione di un'autonomia come quella auspicata nel 1999.

Già in epoche precedenti si erano intrapresi processi con interessanti elementi di autonomia: i decreti delegati del 1974 hanno introdotto l'idea di scuola come comunità, hanno intrapreso la partecipazione al governo della scuola, hanno cercato di indurre la contestualizzazione delle scelte e promosso sperimentazioni.

Il fermento culturale e politico che ha stimolato ed accompagnato l'approvazione dei decreti delegati ha certamente cercato di introdurre prime forme di autonomia. Si dovrà, poi, attendere fino all'art. 21 della legge n. 59 del 1997. Tuttavia, gli effetti più evidenti sono stati un forte processo di dimensionamento delle istituzioni scolastiche che ha riorganizzato le direzioni didattiche e le scuole medie in istituti comprensivi, con finalità più economiche che didattiche.

L'aver riconosciuto l'autonomia alle istituzioni scolastiche, classificate a pieno titolo come amministrazioni pubbliche attraverso il decreto legislativo n. 165/2001 articolo 1 comma 2, ha fatto ricadere sulle scuole una serie di incombenze giuridico amministrative cariche di responsabilità.

Gli adempimenti che la scuola deve affrontare sono demandati dagli uffici periferici del ministero dell'istruzione, senza avere messo in cantiere un'adeguata formazione e preparazione del personale preposto.

Cosa ha inciso sulla mancata piena attuazione? Probabilmente, ciò che più di tutto ha inciso sulla mancata piena autonomia è stata la tendenza del centro a regolamentare fortemente ed

in maniera invasiva la vita della scuola: spesso, le riforme calate dall'alto, che negli ultimi quindici anni hanno bypassato il canale delle sperimentazioni per introdurre cambiamenti al sistema.

Incide in modo significativo anche l'eccessiva burocratizzazione che permane nell'amministrazione pubblica e nella scuola. Vanno, inoltre, denunciate le stagioni di taglio delle risorse, umane e materiali, che hanno impedito alle istituzioni di poter fare scelte autonome e rispondenti a quel ruolo di sintesi descritto prima.

Non trascurabile è stato anche il blocco del contratto per ben dieci anni. In tale arco temporale si sono incancreniti processi di coinvolgimento, partecipazione, responsabilizzazione della comunità educante: i più anziani, avviliti dal non coinvolgimento, si sono scoraggiati, i più giovani non hanno mai conosciuto questa stagione di partecipazione. Possiamo dire che oltre ad essere bloccata la contrattazione, introdotta a partire dal 2003, ha faticato a raggiungere una maturità adulta.

Altro fattore non indifferente è la cronica presenza di precari. Ogni cambio di Governo si cerca di trovare una soluzione, innestando solo l'ennesima stratificazione normativa che accontenta qualcuno, scontenta altri, ma non pone fine al problema. Un organico non stabile, continuamente cambiato, incerto nei numeri e nelle persone, fa spesso lavorare le istituzioni scolastiche nella emergenza e nella discontinuità non di qualità ma di offerta della stessa. Parlando di organico, faccio riferimento sia ai docente che agli ata. La mancanza di collaboratori scolastici o del personale di segreteria incide altrettanto negativamente sulla piena attuazione delle scelte di una scuola autonoma.

Le riforme degli ordinamenti hanno avuto indubbiamente un ruolo, soprattutto a causa dei tempi diversi di attuazione delle riforme. I vari ordini di scuola sono, infatti, stati coinvolti o travolti in modi e tempi diversi, senza riuscire a raggiungere un disegno complessivo. Tali circostanze condizionano la riuscita di una piena autonomia, soprattutto quando le regole sono calate dall'alto o, come la recente Buona Scuola, con fretta, con improvvisazione e senza il reale coinvolgimento di chi è attore della scuola.

La legge n. 107/2015 ha esplicitato nelle finalità proprio il "dare piena attuazione all'autonomia scolastica" (art. 1 c1) . Tuttavia, tale norma non ha saputo superare la logica

dell'imbrigliare le istituzioni scolastiche in norme calate dall'alto, pur investendo un consistente quantitativo di risorse.

Se la Buona Scuola avesse ravvivato il ruolo degli organi collegiali, anziché mortificarli, avrebbe aiutato a completare un quadro di autentica autonomia, integrando gli altri processi di responsabilizzazione già in corso: l'autovalutazione, la stesura del Rapporto di Autovalutazione (Rav) e del Piano di Miglioramento (PDM), l'approvazione del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), la realizzazione del Bilancio Sociale, la conduzione della contrattazione di Istituto.

Questa sarebbe una istituzione scolastica che "predispone, con la partecipazione di tutte le sue componenti, il P(T)OF. (art 3 d.lgs n. 275/1999), che esercita l'autonomia didattica (art. 4 d.lgs n. 275/1999), organizzativa (art. 5 d.lgs n. 275/1999), di ricerca, sperimentazione e sviluppo.

Purtroppo, frequentemente, i diversi processi sopra descritti sono travolti dalle emergenze, dalla burocrazia, dalle prescrizioni ministeriali, tanto da non richiamarsi reciprocamente o da apparire scollegati tra loro.

RIFORME VS SPERIMENTAZIONI

Il DPR n. 419 del 31 maggio 1974, ha introdotto nella scuola italiana la sperimentazione e la ricerca educativa, riprendendo alcune indicazioni già presenti nella legge n. 477 del 10 luglio 1973.

Dagli anni settanta agli anni ottanta, il ricorso alle sperimentazioni ha prodotto effetti evidenti che hanno portato alcuni ordini di scuola ad essere oggetto di riflessioni anche in molti altri Paesi che hanno guardato all'Italia come terreno stimolante ed innovativo.

Nonostante il succedersi di iniziative sperimentali dobbiamo registrare sostanziali appesantimenti burocratici ed aggravio delle condizioni di apprendimento – insegnamento.

Tra le cause che hanno determinato codesti effetti ci sono sicuramente la confusione frequentemente registrata tra processi di sperimentazione e processi di riforma: la prima è funzionale alla seconda, ma, in realtà, spesso vengono erroneamente assimilate.

Altro elemento che non ha mai favorito un funzionale ed efficace utilizzo delle sperimentazioni vi è lo scarso ricorso a monitoraggi ed analisi delle stesse, per coglierne dati utili alla lettura dei percorsi condotti e, conseguentemente, sfruttarne gli esiti per le scelte future.

A questo quadro si aggiunge l'andamento degli ultimi due decenni circa che ricorre alle riforme calate dall'alto più che a sperimentazioni "costruite" dal basso. La logica di fondo seguita non è, però, quella di un'autentica revisione che dovrebbe avviare un processo a medio o a lungo termine, con un attento monitoraggio dello stesso; in realtà, si è trattato, piuttosto, di modifiche dell'esistente a colpi di leggi, frequentemente in opposizione con il Governo precedente e, non in pochi casi, con tempi talmente ristretti da non poter neppure cogliere gli effetti dell'azione messa in campo.

Sono, invece, un esempio di sperimentazione dal basso processi a medio ed a lungo termine che hanno visto il pieno coinvolgimento del personale per un protagonismo ed una partecipazione diretta ed attiva del personale della scuola. Un esempio significativo è stata la progressiva introduzione della riforma della scuola elementare con la nascita dei moduli e dei team dei docenti: il necessario ed inevitabile confronto in seno agli organismi collegiali istituiti con la legge n. 148/90 ha coinvolto direttamente il personale, che ha apportato un notevole contributo all'attuazione della riforma.

Per anni il fare ricerca, anche informale, nella scuola è stato terreno fertile di sperimentazione, in quanto la ricerca scientifica ha sempre trovato senso rispondendo ad un bisogno di realtà.

Ne sono un esempio significativo, nel campo della scuola elementare e della scuola dell'infanzia, le sperimentazioni di Maria Montessori e delle sorelle Rosa e Carolina Agazzi che posero al centro del loro pensiero pedagogico l'osservazione costante della prassi didattica quotidiana.

Purtroppo, negli ultimi due decenni tra mondo della ricerca e mondo della scuola si è faticato a costruire un ponte, privando le due realtà di un'opportunità di ricchezza reciproca, perdendo per la scuola l'opportunità di un supporto scientifico rigoroso per documentare il proprio lavoro.

Essendo l'educazione una pratica, un agire intenzionato, che necessita di ripetute analisi delle situazioni, di ricerca costante di soluzioni, di valutazione e di monitoraggio per ridefinire efficacemente le scelte, ci si confronta costantemente con questioni che potremmo definire aperte, in evoluzione.

Quale migliore opportunità se non incrociare il mondo della ricerca che può aiutare nell'analizzare e nel riflettere su tali domande?

Se confrontiamo la professione docente con altre professionalità, come architetti, medici, avvocati,...si registra una tendenza a non documentare scientificamente il significativo ed impegnativo lavoro quotidianamente svolto, perdendone e non capitalizzandone l'enorme potenziale di esperienza.

Tornare ad avere opportunità di ricucire il binomio fare ricerca e fare scuola fornirebbe un contributo interessante anche alle scelte politiche per investigare il quotidiano fare scuola, per proporre riforme che partano dal basso, che coinvolgano i protagonisti del vissuto educativo e pedagogico.

SBUROCRATIZZAZIONE E SNELLIMENTO AMMINISTRATIVO

Incide in modo significativo sull'esercizio pieno dell'autonomia da parte delle istituzioni scolastiche l'eccessiva burocratizzazione che permane nell'amministrazione pubblica e nella scuola.

La Costituzione definisce che i principi cui deve ispirarsi l'amministrazione pubblica sono i seguenti:

- Legalità,
- Buon andamento,
- Imparzialità,
- Ragionevolezza,
- Pubblicità e trasparenza.

Alla luce di codesti principi, l'amministrazione pubblica dovrebbe operare nel rispetto dei criteri, delle modalità e del limite di esercizio di poteri individuati dal legislatore e finalizzando la propria azione alla valorizzazione della legalità in senso sostanziale, per meglio presidiare la dialettica autorità – libertà.

Con il principio del buon andamento si richiamano una serie di parametri cui l'amministrazione pubblica deve uniformare l'attività: economicità, efficacia, efficienza. L'amministrazione pubblica deve, infatti, ottimizzare i risultati in relazione ai mezzi a disposizione, impegnarsi per perseguire gli obiettivi prefissatisi, investire adeguatamente le risorse per gli obiettivi da conseguire.

Proprio dal principio di buon andamento possiamo far discendere i processi di semplificazione più volte messi in campo e rivisti, volti a raggiungere le finalità pubbliche attraverso percorsi che risparmino l'attività amministrativa e non la complichino. Purtroppo, gli svariati tentativi di snellimento dell'apparato burocratico pubblico hanno sempre faticato a decollare e la scuola ne è, purtroppo, un esempio concreto.

La gestione amministrativa ed organizzativa della scuola è pesante e le procedure utilizzate sono ridondanti, tanto da complicare inutilmente ogni azione con l'eccessiva richiesta di documenti e autocertificazioni già in possesso dell'amministrazione medesima e desumibili dalle piattaforme in uso alle segreterie come il sistema Sidi.

Nel corso degli anni, i tentativi di snellire la macchina burocratica della pubblica amministrazione hanno messo in cantiere diversi strumenti utili: la conferenza dei servizi, gli accordi tra amministrazioni pubbliche finalizzate a realizzare iniziative di interesse pubblico, lo strumento del cosiddetto silenzio devolutivo, l'autocertificazione sostitutiva dei certificati della medesima amministrazione pubblica, il silenzio assenso, i supporti informatici specifici per il settore scuola come istanze on line e sidi,...

Tuttavia, il peso della burocrazia nell'amministrazione pubblica e nella scuola rimane uno degli ostacoli al loro buon funzionamento, in rispetto di quanto prescritto dalla Costituzione precedentemente analizzato. Un'autentica semplificazione potrebbe consistere nel non dover

più dichiarare le medesime situazioni contrattuali personali in ogni fase della carriera, dall'ingresso nelle graduatorie per le supplenze alla domanda per l'uscita pensionistica. Grazie al supporto informatico della piattaforma Sidi, basterebbe semplicemente aggiornare le situazioni nuove o modificate: questo consentirebbe un notevole snellimento del lavoro delle segreterie, delle operazioni amministrative ed organizzative delle scuole e del personale, una notevole riduzione dei contenziosi ed una riduzione del rischio di errore.

Le pratiche gestite dalla e con la scuola sono tutt'altro che semplificate e dematerializzate. La stessa autocertificazione funzionale alla presentazione di alcune procedure come la mobilità, l'aggiornamento delle graduatorie,... è ridondante e carica di documentazione a supporto di quanto dichiarato. Perché non sostituire queste complicate dichiarazioni con un'unica snella autocertificazione supportata solo da indicazioni precise che mettano in condizione l'amministrazione di verificarne la veridicità e la fondatezza? Anziché dover, ad esempio, completare la domanda di trasferimento ed accompagnare la stessa con documenti di autocertificazione che attestino quanto dichiarato nella domanda, basterebbe considerare la stessa come autocertificazione e come richiesta, indirizzando alla verifica sul supporto Sidi, sullo stato matricolare del personale le condizioni dichiarate e nelle sedi istituzionali necessarie eventuali controlli.

Anziché, in occasione della riapertura delle graduatorie, invece di prescrivere la ridichiarazione di tutti i servizi prestati nella propria carriera, non basterebbe aggiornare solo gli anni di distanza dall'ultima riapertura?

La natura e lo scopo con cui è stata introdotta l'autocertificazione è, infatti, quella di sostituire i certificati senza la necessità di presentare la documentazione a supporto. La pubblica amministrazione ha l'obbligo di accettare l'autocertificazione, riservandosi la possibilità di controllo e verifica in caso di sussistenza di ragionevoli dubbi sulla veridicità del loro contenuto.

Sfruttarne pienamente le potenzialità sarebbe sicuramente un grande passo in avanti.

RISCRITTURA DEL TESTO UNICO

Perché non sfruttare l'indispensabile riscrittura di un Testo Unico delle norme sulla scuola per rilanciare l'autonomia delle istituzioni scolastiche e togliere i fardelli che ne rallentano la piena attuazione?

Una delle deleghe della legge Buona Scuola nel 2015 aveva ad oggetto la riscrittura del Testo Unico, raccolta degli interventi legislativi riguardanti la scuola. Entro i termini previsti dalla delega non è stato approvato il decreto ma una commissione vi ha lavorato. Cerchiamo di ricostruire la storia e le ricadute di una eventuale conclusione del progetto.

Attraverso la legge delega n. 121/1991, successivamente modificata dalla legge 26/1993, il Parlamento ha autorizzato il Governo ad emanare entro il 30 aprile 1994 un *Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti relative alle scuole di ogni ordine e grado*: il d.**gs** n. **297/1994**. Tuttora, tale raccolta è ancora in vigore.

L'intento di fondo è coordinare disposizioni talora contrastanti o di ambigua interpretazione, anche se il Testo Unico non riesce ad esaurire la disciplina in materia di istruzione. Infatti, per avere un quadro completo dal punto di vista normativo, è indispensabile considerare le seguenti altre fonti: i CCNL del comparto scuola dal 1995 ad oggi; la disciplina del pubblico impiego che trova applicazione anche per il personale della scuola; tutte le norme di fonte secondaria escluse dal Testo Unico; gli interventi legislativi intervenuti successivamente a regolare la materia scolastica.

Per una ripresa del lavoro di riedizione di un Testo Unico delle norme sulla scuola, rileggiamo con attenzione cosa aveva previsto la delega della legge n. 107/2015 all'art 1 commi 180 e 181:

c. 180. Il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi al fine di provvedere al riordino, alla semplificazione e alla codificazione delle disposizioni legislative in materia di istruzione, anche in coordinamento con le disposizioni di cui alla presente legge.

Nel linguaggio giuridico i termini “riordino, semplificazione, codificazione” hanno un significato preciso e definiscono rispettivamente le azioni di coordinamento delle disposizioni di legge per

riunire provvedimenti sparsi e superare incompatibilità tra le stesse, la raccolta in un'opera uniforme e sistematica di tutte le norme di un particolare ramo del diritto, un processo di riforma della normativa esistente per fare chiarezza ed ordine di fronte alla stratificazione di interventi legislativi su una determinata materia.

Abbiamo, infatti, visto come dal 1994, anno di approvazione del Testo Unico ancora in vigore, ad oggi si sono succeduti molti interventi legislativi in materia scolastica, sul pubblico impiego e riguardanti materie che coinvolgono, direttamente o indirettamente, la scuola. E', pertanto, indispensabile riprendere in mano i diversi interventi legislativi di questi anni e cercare di mettere ordine nella stratificazione normativa generatasi.

Come nel 1994, sarà indispensabile fare riferimento ad altre fonti normative per completare il quadro, tra cui il CCNL comparto scuola: quale il rapporto intercorrente tra le leggi ed il contratto viste le condizioni degli artt 1321 e 1372 del Codice Civile sulla validità del contratto solo fra le parti firmatarie rappresentative dei contraenti e non erga omnes? Il legislatore introdurrà una inderogabilità della legge sul contratto per alcuni temi o manterrà la prerogativa contrattuale sulle materie giuslavoristiche oggi previste?

L'occasione di rispondere a tali quesiti per la stesura ed approvazione di un nuovo TU aggiornato, può veramente offrire la base per uno snellimento di molti aspetti ridondanti che complicano l'esercizio pieno dell'autonomia delle istituzioni scolastiche.

Il complicato quadro entro il quale si gioca l'autonomia delle istituzioni scolastiche è aggravato da una eccessiva stratificazione normativa ed un soffocante appesantimento burocratico. Riordinare in un nuovo Testo Unico tutte le norme di riferimento per la scuola potrebbe contribuire nel processo di semplificazione e di superamento delle prescrizioni contrastanti tra loro. Procedere ad una nuova codificazione potrebbe aiutare nel fare chiarezza ed ordine sulle diverse materie.

Il processo descritto andrebbe, però, accompagnato e sostenuto da un serio piano di formazione del personale per un coinvolgimento diretto, per acquisire consapevolezza e preparazione sui diversi temi oggetto di riordino.

Infatti, spesso, nella scuola situazioni di incomprensione o conflitto sono generate o appesantite dalla non conoscenza delle norme, equiparando la situazione alla partecipazione ad un gioco senza conoscerne le regole: ci si muove per tentativi ed errori con tutto quel che ne consegue trattandosi di un contesto incentrato sulle relazioni.

USR E AT

Gli ambiti territoriali, ormai uffici periferici degli uffici scolastici regionali, versano in una condizione di enorme difficoltà: organico sottodimensionato, pratiche datate ancora da evadere, difficoltà a fornire un supporto ed un riferimento per le istituzioni scolastiche autonome,...

Diventa, pertanto, indispensabile ridefinire il ruolo degli uffici scolastici regionali e territoriali dell'amministrazione scolastica.

Questo passaggio rientra nel più vasto impegno ad un investimento sul settore pubblico, che ha subito da decenni riduzione di organici, tagli lineari, mancato turnover, tanto da poter parlare di emergenza organizzativa e lavorativa.

Gli uffici periferici del Ministero necessitano di un investimento in risorse umane e competenze, in modo da renderli autenticamente punti di riferimento e di supporto alle istituzioni scolastiche autonome. Per riuscirci, va, però, anche superata la logica dell'attribuzione degli incarichi apicali esclusivamente dettati da rapporti di fiducia tra dirigenza e autorità politica. Abbiamo, pertanto, estrema necessità di ripensare il ruolo degli uffici scolastici regionali e territoriali dell'amministrazione scolastica in modo da renderli reale supporto alle scuole autonome, sempre più appesantite da adempimenti burocratici ed amministrativi prima gestiti dagli uffici scolastici: devono, invece, diventare occasioni di incontro tra le realtà del territorio.

L'autonomia delle istituzioni scolastiche, riforma di rilevanza costituzionale, ha bisogno di essere resa possibile ed effettiva, intrecciando il tema della definizione dei bisogni standard su tutto il territorio nazionale, nel quadro della più vasta autonomia che rafforzi i legami di solidarietà e di coesione tra le comunità.

POLITICHE ATTIVE

Il mondo dell'istruzione e della formazione può avere un ruolo centrale anche nel rilancio delle politiche attive al lavoro, soprattutto, per la parte relativa alla formazione continua.

In esso, infatti, centri permanenti di istruzione per gli adulti e centri di formazione professionale possono ricoprire un ruolo di primo piano in quella parte relativa al supporto del lavoratore in cerca di nuovo impiego o in condizione di una necessaria riconversione professionale.

L'aggancio con il territorio dei CPIA e di CFP potrebbe, infatti, favorire l'incontro tra domanda ed offerta e la nascita un sistema integrato di orientamento e riorientamento.

I problemi che la scuola ha accumulato negli anni sono tanti e pesanti: ora si tratta di individuare criteri chiari e trasparenti per selezionare le priorità di intervento e di finanziamento.

Per questo analizziamo brevemente anche gli impegni inseriti nel PNRR.

PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA

Il PNRR, noto anche come *Next Generation Italia*, impegna il Governo guidato da Mario Draghi ad intraprendere azioni volte ad una ripresa e ad un rilancio del nostro Paese.

Il cosiddetto *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* ha previsto 6 grandi aree di intervento

- Transizione verde
- Trasformazione digitale
- Crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva
- Coesione sociale e territoriale
- Salute e resilienza economica, sociale e istituzionale
- Politiche per le nuove generazioni, l'infanzia e i giovani.

Al centro sono state poste anche l'istruzione e la formazione.

Infatti, è da sottolineare come i temi dell'istruzione e della formazione siano trasversali a ciascun ambito di intervento del PNRR.

Da molti interventi è emerso un impegno significativo negli istituti tecnici e negli istituti tecnici superiori (ITS). Indubbiamente, tali investimenti possono offrire un'opportunità importante.

Tuttavia, va sottolineato che una risposta efficace alle esigenze di formazione, iniziale e permanente, sta nel mettere al centro le competenze per tutti gli ordini di scuola.

Promuovere competenze non è solo un superficiale gioco di parole ma una rielaborazione strutturale della conoscenza che l'istruzione e la formazione possono realizzare ampliando il perimetro della propria azione aldilà delle mura scolastiche.

La scuola al centro del Paese: questo lo slogan con cui è stato avviato un confronto sulla scuola con le organizzazioni sindacali.

Il testo, sottoscritto il 20 Maggio 2021, è partito dalla consapevolezza che *il futuro dell'Italia sarà nelle mani dei giovani che oggi frequentano le nostre scuole*.

In questo orizzonte di senso si prevede nel Patto che le risorse europee rappresentino un'occasione per rilanciare la centralità della scuola nel nostro Paese.

Per riuscirci è indispensabile e non più rinviabile affrontare alcuni punti nevralgici:

- Rivedere la formazione iniziale per lavorare nella scuola ed il reclutamento;
- Promuovere la formazione e l'aggiornamento;
- Valorizzare la professionalità di chi lavora nella scuola;
- Investire in efficaci politiche salariali come enunciato negli impegni anche del *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico*;
- Snellire la burocrazia che attanaglia il settore pubblico e la scuola;
- Garantire pieno compimento alla riforma costituzionale dell'autonomia scolastica, entrata in vigore nel 2000 e rallentata da molti fattori;
- Dare centralità ad una formazione che aiuti studenti e studentesse ad essere preparati ad affrontare realtà complesse e in continua rapida trasformazione;
- Garantire la sicurezza degli ambienti scolastici;
- Rafforzare l'offerta formativa in raccordo con il territorio per contrastare abbandoni e dispersione;
- Armonizzare e semplificare il ginepraio di norme riguardanti la scuola attraverso la redazione di un nuovo Testo Unico rivisto e aggiornato;
- Ridurre il numero degli alunni per classe.

Mentre avveniva la sottoscrizione di tale Patto, il Governo stava già elaborando un decreto legge, il cosiddetto decreto *Sostegni bis*. Trattandosi di decreto legge, che, pertanto, è dettato da motivo di necessità ed urgenza, entra immediatamente in vigore ma ha carattere provvisorio fino alla conversione in legge, che deve avvenire entro 60 giorni.

Innanzitutto, mi permetto di evidenziare che su alcuni temi, dato l'impegno assunto con il *Patto* sopracitato, andavano previsti passaggi propedeutici con la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici della scuola, anche solo per pianificare soluzioni collettive di lungo respiro,

che evitino di mettere solo una pezza temporanea al problema senza analizzarlo e risolverlo in prospettiva.

Un esempio significativo in questo senso è la soluzione all'enorme numero di precari che nell'anno scolastico 2020/21 hanno toccato le 200.000 unità e anche per l'anno scolastico 2021/22 rischiano di raggiungere numeri allarmanti.

Nel decreto Sostegni bis si pianificano alcune soluzioni d'urgenza per *l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2021/22*.

La fretta del piano è chiaro che mette nuovamente una pezza ma non affronta in maniera organica e strutturale la questione precariato.

IL MONDO DEL LAVORO NELL'ERA DIGITALE

Non possiamo non dedicare un affondo al più vasto contesto entro il quale ci troviamo.

Come ogni rivoluzione, anche quella digitale, non ha fatto sparire il lavoro, l'ha trasformato!

LE NUOVE TECNOLOGIE

Il primo elemento saliente da sottolineare che differenzia la rivoluzione 4.0 dalle rivoluzioni che abbiamo conosciuto nella storia e in passato è che il salto tecnologico degli ultimi anni ed il contesto attuale sono contraddistinti dal coinvolgere non solo una specifica tecnologia o uno specifico macchinario ma l'applicazione di diverse famiglie di tecnologie interconnesse tra loro, che a loro volta interagiscono con quelle già esistenti all'interno dell'azienda. Pertanto, abbiamo le situazioni più diversificate nelle applicazioni aziendali che permettono di utilizzare in maniera versatile le tecnologie abilitanti, i dati per fare delle previsioni, i robot per l'automazione, le simulazioni per poter anticipare i problemi, per prevenire molte situazioni di rischio all'interno delle aziende, il cloud per archiviare o per condividere,...

Ci interessa, però, approfondire il modo di utilizzo di tali famiglie di tecnologie, perché in base al modo di utilizzo diventa determinante l'impostazione che si dà anche all'organizzazione del lavoro.

Infatti, identificherei due approcci: un utilizzo per sostituzione ed un altro, invece, per potenziamento.

Nel primo caso la visione è tendenzialmente tecnocentrica e, pertanto, prevede la sostituzione o l'alleggerimento del lavoro manuale attraverso l'utilizzo delle tecnologie. In questo modo, il lavoro manuale o di routine si riduce o rimane dedicato a quelle parti che non possono essere sostituite dalla tecnologia.

Frequentemente, questo tipo di sistema è guidato da algoritmi e caratterizzato da una marcata individualizzazione del lavoro.

L'impostazione, invece, di potenziamento è inquadrata in una dimensione di complementarietà, che vede la tecnologia a supporto delle capacità dei lavoratori, per consentire loro di dedicarsi molto di più ad un lavoro di regolazione nell'utilizzo delle tecnologie. In questa visione, i

lavoratori hanno più autonomia decisionale e il coordinamento che viene messo in atto è più orizzontale che verticistico, meno gerarchico e fortemente incentrato sulla cooperazione. In questo modo, le tecnologie potenziano le capacità di chi lavora.

Quindi, se noi partiamo da questa seconda impostazione, di potenziamento, possiamo cogliere come le tecnologie consentano di personalizzare i prodotti e servizi, possano favorire una riduzione degli sprechi, possano contribuire a ridurre gli incidenti e la fatica fisica, possano favorire una crescita della produzione, una riduzione dei costi e dei tempi di sviluppo di prodotti o di servizi e possano offrire l'opportunità di integrare le informazioni tra i clienti e i fornitori.

Contestualizziamo il tema nel nostro territorio lombardo, riprendo alcuni dati della ricerca degli Unioncamere regionale della Lombardia dell'ultimo trimestre 2020, realizzata attraverso delle interviste che coprono circa 1500 aziende. Da tale indagine periodica emerge che il tema delle tecnologie industria 4.0 è conosciuto dal 82% delle aziende del settore dell'Industria, dal 64% dei servizi, dal 60% delle imprese artigiane e dal 53% del settore commercio al dettaglio. Un aspetto interessante emerso dall'analisi coglie come in occasione della pandemia c'è stato un rallentamento di quei processi di sviluppo dell'industria 4.0, ma hanno avuto, invece, un forte impulso i canali social e gli strumenti per il lavoro a distanza. Mi interessano altri due elementi: la non conoscenza dell'impresa 4.0 e l'investimento nella formazione. La non conoscenza ha riguardato il 36% delle aziende, dato che, invece, nel 2019 era al 45%. Quindi, la situazione sul tema è in continuo sviluppo. Indubbiamente, la velocità con la quale queste tecnologie avanzano induce le aziende ad essere sempre più al passo con i tempi.

Il secondo aspetto riguarda gli investimenti nella formazione per fare in modo di conoscere e di integrare queste innovazioni rispetto all'organizzazione del lavoro: riguarda il 17% delle imprese dell'industria, il 14% dei servizi, il 10% del commercio e 8% dell'artigianato.

IL RUOLO DELLA DIDATTICA

Veniamo ora al punto che ritengo essere più complicato: come si può inserire il ruolo dell'istruzione e della formazione all'interno di questo quadro delineato.

Innanzitutto, è necessario progettare e realizzare un curriculum disciplinare, quindi specifico, che è finalizzato a raggiungere determinate competenze che molto sinteticamente potremmo definire competenze tecniche, cioè specifiche per quella disciplina, accanto ad un curriculum trasversale, finalizzato a far maturare quelle che sinteticamente vengono dette competenze per la vita.

Pertanto, questi due ambiti di competenze, disciplinari e trasversali, sono frequentemente il terreno di confronto fra le aspettative del mondo del lavoro e le finalità del mondo della scuola e su queste è intervenuto anche il Ministro Bianchi nella Relazione programmatica di insediamento nel Maggio 2021.

Infatti, è frequente la richiesta dell'azienda incentrata su una forte preparazione tecnica, ma vedremo come queste tecnologie rendono indispensabile maturare anche competenze trasversali, facendo riferimento al documento dell'Unione Europea sulle otto competenze chiave l'apprendimento permanente, nella versione del 2006 e la più recente del 2018.

COMPETENZE CHIAVE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

Il Consiglio dell'Unione Europea ha rivisto nel 2018 le 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente elaborate, in una prima versione, nel 2006.

Nella programmazione, ogni istituzione scolastica ed ogni docente dovrebbero individuare le finalità e, quindi, il valore fondativo e formativo di ogni disciplina, cogliere quali siano le competenze disciplinari e le competenze di cittadinanza che si intende far maturare allo studente, individuare i nuclei concettuali centrali della disciplina, quali metodologie far sperimentare allo studente e, quindi, cogliere il contributo di ogni disciplina per il suo successo formativo. Pertanto, tale impostazione richiede davvero una riflessione sulla didattica e deve superare la didattica tradizionale. La prova è avvenuta nel corso del lockdown con la necessità di riorganizzazione la didattica in modalità a distanza: non si poteva ripetere quanto svolto in presenza. Questa nuova impostazione che si rende necessaria richiede una progettazione diversa, per superare la logica dell'apprendimento prettamente trasmissivo e quindi un semplice riversare le proprie conoscenze attraverso la spiegazione frontale.

Diventa fondamentale calibrare l'esperienza e la proposta didattica sui bisogni e le caratteristiche dello studente, personalizzare il percorso per stimolare ad un ruolo attivo dello stesso, mettere in gioco la dimensione relazionale che diventa indispensabile accanto alla dimensione cognitiva ma anche metacognitiva. Infatti, l'aspetto saliente di questa nuova impostazione didattica centrata sulla competenza non è soltanto quello di imparare dall'esperienza ma anche imparare dalla riflessione sull'esperienza, che aiuta a fare il salto di qualità, facendo maturare un apprendimento significativo.

Per lo studente diventa anche un importante tappa nella costruzione del personale progetto di vita.

Nella formazione professionale, gli aspetti di personalizzazione, di laboratorialità e del progetto di vita sono attenzioni da sempre centrali e fanno la differenza nella proposta formativa del settore.

Questa visione è stata ribadita da recenti documenti cui le istituzioni scolastiche devono far riferimento: il decreto legislativo n. 66 del 2017 sull'inclusione, il decreto legislativo n. 61 sulla riscrittura dei percorsi dell'istruzione e formazione professionale,...

Alla scuola è richiesto di avere una didattica davvero al passo con i tempi, quindi, diventa indispensabile che tale nuova impostazione di una didattica per competenze divenga operativa sin dai primi anni della scuola d'infanzia, perché non può riguardare soltanto la scuola secondaria.

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'impegno dell'istruzione e della formazione prima sinteticamente approfondito, deve preparare i cittadini, ormai anche cittadini digitali, i lavoratori e le lavoratrici di domani. L'organizzazione del lavoro al quale devono essere preparati è un'organizzazione in continua evoluzione, in continua trasformazione, tanto che l'economista Bowlding, docente di economia internazionale di Ginevra, che da 30 anni si occupa dei temi di economia e globalizzazione, ha già coniato un nuovo termine per descrivere il contesto entro il quale ci troviamo: *globoptica*, che va ben oltre la globalizzazione e la robotica.

Nuovi lavori dipendenti che nascono hanno un carattere di autonomia o sono gestiti attraverso delle piattaforme, degli algoritmi oppure lavori dipendenti che necessitano di una forte autonomia, come l'esperienza dello Smart Working ci ha dimostrato proprio nei mesi scorsi. Oppure, è richiesto di saper gestire piattaforme digitali e piattaforme di capitale che fanno incontrare il venditore con il cliente o piattaforme di lavoro che fanno incontrare il datore di lavoro con il lavoratore. Questi sono solo alcuni degli esempi di nuovi lavori che dimostrano come si renda necessario essere in grado di stare al passo con i tempi vista la velocità con la quale il lavoro cambia.

Le condizioni di lavoro cambiano, pertanto, bisogna sapere gestire attentamente insieme la dimensione della tecnologia ma anche la dimensione dell'organizzazione perché se i due aspetti viaggiano in parallelo e non si incontrano, manca armonia. L'organizzazione del lavoro deve, quindi, essere necessariamente adeguata alla dimensione tecnologica.

Guardando alla storia, analizziamo solo alcune delle dicotomie manifestatesi.

Il lavoro incentrato sulla mansione si incardina sulla posizione, su un inquadramento ingessato del lavoratore che ha un insieme di compiti assegnati in base al principio fordista della divisione del lavoro. Quindi, vi è un inquadramento con determinati compiti da svolgere, una staticità della mansione ed è richiesta una forte specializzazione, è incentrato su una marcata responsabilità individuale. Questo, oggi, si concretizza nel contratto con lo stipendio e l'inquadramento.

L'altra visione, invece, che va considerata in occasione dei rinnovi contrattuali, è incentrata sul ruolo. Il ruolo è una dimensione che si gioca e che è attinta dal mondo teatrale. Tale visione è incentrata sul tema della responsabilità assegnata in base degli obiettivi da raggiungere, ai risultati ed il ruolo da giocare si realizza all'interno di un'interazione con gli altri dove si rende necessaria una permeabilità dei ruoli e dove c'è maggiore autonomia e meno prescrizione. Questo, oggi, dovrebbe concretizzarsi nel contratto con il risultato e le competenze.

Nel discutere dei rinnovi contrattuali in corso va tenuta in debita considerazione tale seconda visione, per non rischiare di avere un'impostazione non al passo con i tempi.

Parlando di struttura organizzativa, possiamo affrontare una serie di dicotomie che descrivono molto bene l'evoluzione del lavoro: il contributo manuale rispetto al contenuto maggiormente cognitivo, la necessità di scambiarsi informazioni, di lavorare in gruppo, di avere una capacità di risoluzione dei problemi; la specializzazione a fronte della polivalenza, della profondità di conoscenze; la prescrizione a fronte dell'autonomia; il lavoro individuale a fronte del lavoro in team; l'accentramento a fronte del decentramento; la struttura verticale, gerarchica a fronte di una struttura organizzativa di carattere orizzontale;...

Questi aspetti della dimensione organizzativa del lavoro messi in atto per migliorare la qualità del lavoro rendono necessari modelli organizzativi più evoluti, di Lean evoluta.

Per concludere, concentrerei l'attenzione sul rapporto scuola e lavoro e sul ruolo delle organizzazioni sindacali rispetto al tema lavoro.

Per quanto riguarda la scuola ed il lavoro, le esperienze di alternanza, di tirocinio, di apprendistato duale, di formazione terziaria sono tutti terreni di incontro e di progettazione congiunta che possono davvero aiutare a formare i cittadini ed lavoratori di domani. Infatti, per le scuole promuovere le competenze può fornire ai giovani giuste opportunità per apprendere in modo reale e mostrare il proprio valore ma anche per educare al lavoro attraverso il lavoro.

Infine, vorrei analizzare il ruolo delle organizzazioni sindacali nei processi di riorganizzazione del lavoro. Questi passaggi richiedono necessariamente una revisione dei contratti che conosciamo, la necessità di riflettere sul rapporto tra la contrattazione nazionale e i contratti di livello o contratti di prossimità. Le organizzazioni sindacali devono assumere un ruolo centrale nelle scelte aziendali per trovare insieme delle piste che aiutino davvero le aziende ad uscire da situazioni di crisi, ad affrontare il cambiamento in modo costruttivo, accompagnando i lavoratori e le lavoratrici in percorsi di riconversione professionale o di uscita incentivata, per non lasciare che si registrino solo effetti negativi prodotti da tali trasformazioni tecnologiche. Altro tema che va promosso è la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa perché può favorire la responsabilizzazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori nelle scelte aziendali. Per far fronte agli inevitabili effetti della riorganizzazione è indispensabile rilanciare la dimensione di bilateralità ma soprattutto attraverso politiche attive e non esclusivamente

passive: questo aiuta a prepararsi al cambio tecnologico con la riconversione professionale, il superamento dell'articolo 18 attraverso un'impostazione che metta al centro le competenze come tutela del lavoratore. Da non trascurare è, poi, una riforma complessiva del sistema previdenziale e assistenziale che non può essere più affrontato solo ed esclusivamente come piccolo intervento per fare cassa ma va affrontato in un'ottica complessiva intergenerazionale. Infine, segnalerei la necessità di ridare centralità alla formazione ed allo welfare aziendale.

L'AUTONOMIA SINDACALE E L'AZIONE UNITARIA

Il mondo del pubblico impiego e della scuola si trova da sempre di fronte al proliferare di organizzazioni sindacali autonome o di specifico profilo. Riteniamo che il sindacato confederale abbia il valore aggiunto di promuovere quella dimensione collettiva richiamata già in più parti della presente relazione.

Cgil, Cisl e Uil hanno adottato il modello confederale per favorire l'integrazione organizzativa tra centro e territori, tra strutture orizzontali e categorie.

Per la specificità della nostra categoria, auspichiamo che l'appuntamento di rinnovo dei contratti sia l'occasione per operare in sinergia, pur rispettando l'autonomia di ciascuno, evitando corse in avanti pensando solo all'appuntamento RSU e non all'impegno di creare condizioni migliori di lavoro nella scuola e per il bene della scuola.

Un grazie sentito alla Flc Cgil di Brescia per il confronto sempre schietto e rispettoso che ci ha portato a condividere scelte, percorsi ed azioni sul territorio.

Un grazie alle altre organizzazioni della categoria scuola per avere portato avanti insieme alcune battaglie dove la divisione sindacale avrebbe solo danneggiato i lavoratori e le lavoratrici.

PRIMA DELLA CONCLUSIONE, ALCUNI RINGRAZIAMENTI

Innanzitutto, grazie ai delegati ed alle delegate qui presenti oggi: hanno chiesto o accolto con interesse la partecipazione a questo appuntamento, con l'impegno di rappresentare i colleghi e le colleghe.

Grazie a Elisa Rosa del CFP Artigianelli, in tirocinio da noi fino ad Aprile 2022 per il supporto organizzativo e la realizzazione della grafica.

Grazie agli studenti ed alle studentesse del liceo "De' André" in PCTO e presenti con noi oggi per la realizzazione del congresso.

Un sentito grazie al consiglio generale della Cisl Scuola Brescia Vallecamonica che, con entusiasmo, partecipazione, confronto costruttivo, ha, insieme alla segreteria, condiviso scelte e progettualità, permettendo al nostro territorio di crescere progressivamente in termini di iscritti e di coinvolgimento delle persone impegnate nel compito di RSU e RSA.

Molti consiglieri hanno raggiunto l'età della pensione: a loro va il nostro grazie per la presenza sempre attenta e partecipata.

Abbiamo, pertanto, coinvolto nuove persone che crediamo ci accompagneranno in questo quadriennio con il medesimo entusiasmo e la voglia di coinvolgimento.

Un grazie sentito a tutti i collaboratori esterni, pensionati o attivi, che ci permettono di garantire una presenza efficace nella consulenza, nelle contrattazioni, nelle assemblee, nei luoghi di lavoro.

Un grande grazie a tutto lo staff che ha dimostrato anche di fronte all'emergenza ed alla confusione generata dalla politica flessibilità e capacità di organizzarsi per affrontare con collaborazione e in modo costruttivo situazioni nuove, talvolta gravi ed inaspettate. Grazie a Patrizia, Zelide, Diego, Elisa e Tecla, che senza guardare agli orari e dalla stanchezza hanno progettato e lavorato quotidianamente per *esserci* di fronte alle istanze degli scritti e delle scritte.

Ringrazio x la loro presenza Attilio Varengo della Cisl Scuola sempre disponibile ad accogliere le nostre richieste e pronto a risolverle con competenza.

Grazie a Monica Manfredini con la quale ho iniziato un'esperienza regionale fatta di confronto, concretezza e voglia di costruire una squadra regionale con un sano protagonismo dei territori.

Grazie sentito ad Alberto Pluda per aver accettato di fare parte del presidenza del nostro congresso, al quale abbiamo sempre dimostrato come gruppo dirigente della Cisl scuola territoriale volontà di un confronto schietto e costruttivo.

Infine, nel ringraziare Attilio ed Anna, amici e compagni di segreteria, con i quali abbiamo condiviso scelte ed affrontato anche situazioni importanti, rinnovo la mia candidatura alla guida della nostra categoria territoriale e ripropongo di averli a fianco per i prossimi anni, con la richiesta di nominare Attilio Boldini segretario aggiunto.

LA PAROLA AGLI ISCRITTI: UN'INDAGINE CISL SCUOLA BRESCIA VALLECAMONICA

Congresso 2021

19 novembre 2021

Perchè questo progetto?



Mission

In considerazione del momento storico sui generis, si è voluto coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori nel percorso congressuale ed in vista del rinnovo RSU, applicando nuovi strumenti che permettono una partecipazione diffusa ai lavori.



Goal

- Approfondire la conoscenza analitica della base per operare scelte di programmazione responsive e coerenti con i bisogni/aspettative
- Costruire un nuovo canale di comunicazione/ascolto con la base associativa.



Strategy

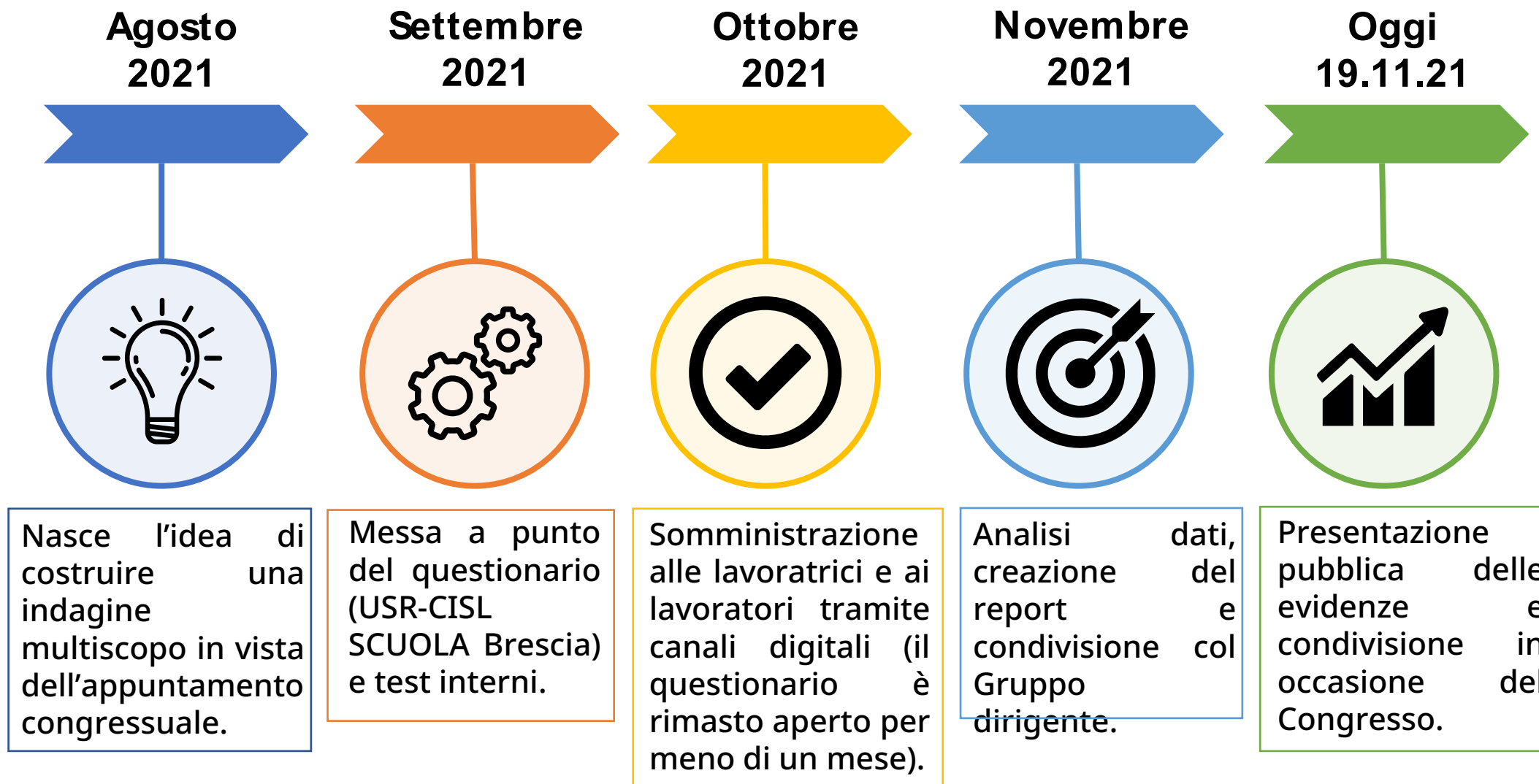
- Elaborazione di una survey multi-scopo inviata agli associate tramite canali digitali
- Elaborazione statistica dei dati per ricavare un quadro oggettivo dello stato dell'arte.



Vision

Immaginare un sindacato che più che mai, nonostante le limitazioni storiche alla condivisione, riesca ad ascoltare la propria base associative, studiando i bisogni e le percezioni e cercando di dare risposte.

La tabella di marcia



La campagna di somministrazione



E-MAIL

3.700 mail spedite a partire dai contatti presenti nella banca dati iscritti SIWEB e dagli indirizzi utilizzati per le mailing list.



LINK AL WEB

L'indagine in formato digitale è stata veicolata anche attraverso un link con possibilità di inoltro (Whatsapp, Telegram, ecc.).



QR-CODE

Un ulteriore canale di diffusione sperimentato è quello dell'affissione di **QR-Code** collegati alla survey in alcuni luoghi di lavoro.

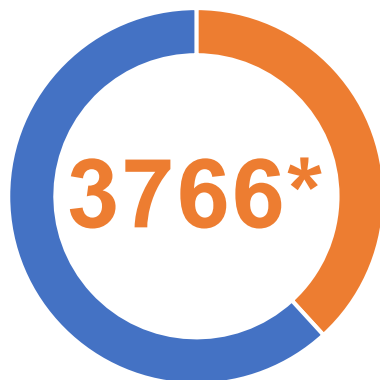
I numeri dell'indagine

Numero di associate
alla CISL Scuola Brescia



* fonte: TUST
(31.12.2020)

* Contatti mail
disponibili

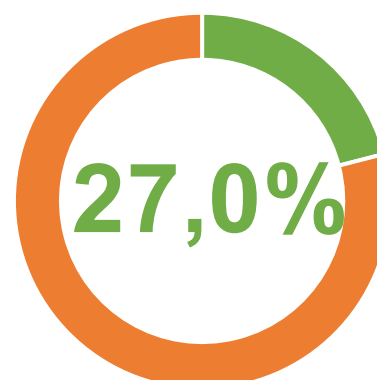


Iscritti alla CISL Scuola a
Brescia coinvolti

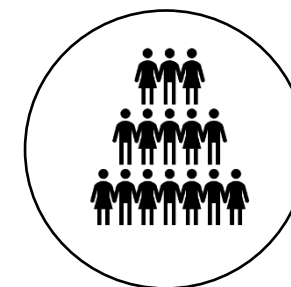
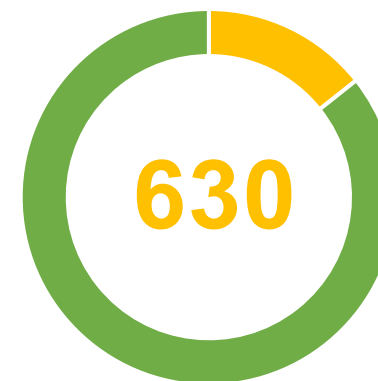
Numero di associati che
hanno deciso di
partecipare all'indagine



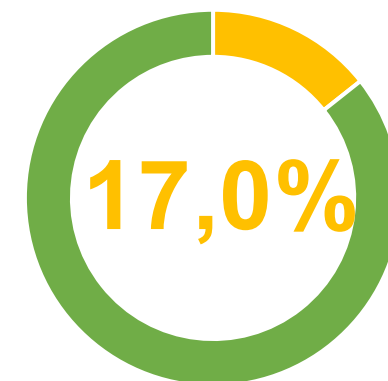
Tasso di partecipazione
alla ricerca



Risposte complete
utilizzate per la
costruzione del
database



10,5%
Base associativa



Tasso di risposta
totale

La struttura del questionario



Indagine
multiscopo



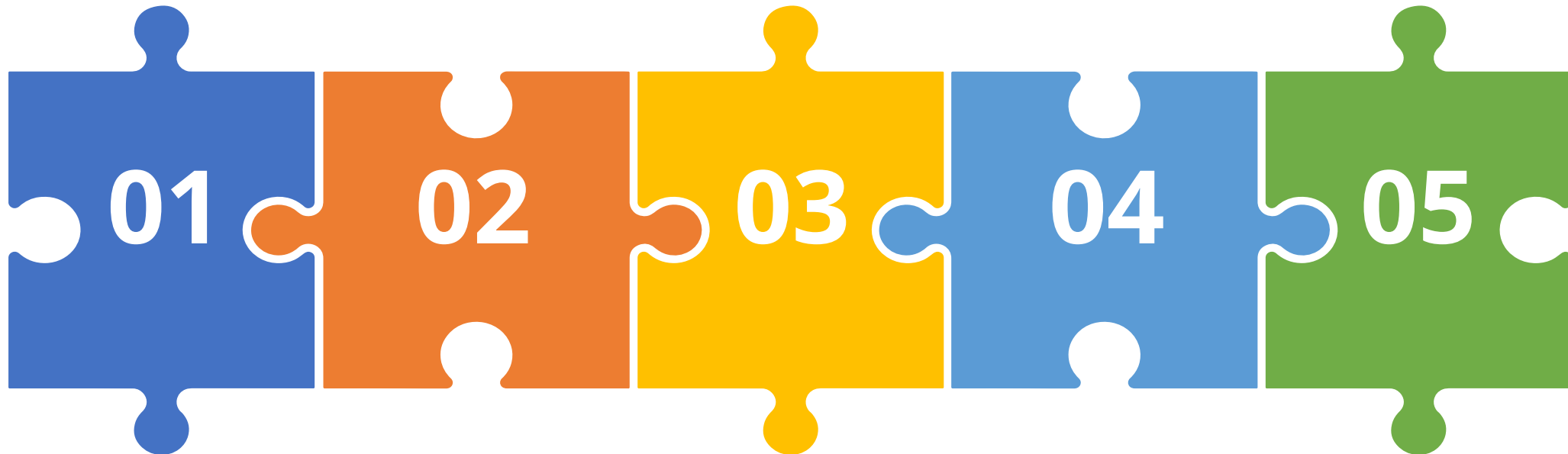
27 domande con logiche di esclusione
per la creazione di percorsi di risposta
personalizzati



5 aree
tematiche



9 minuti di
compilazione
media



INFO GENERALI

Profilazione di
variabili socio-
anagrafiche e
occupazionali.

VITA ASSOCIATIVA

Relazione con il
sindacato, temi di
azione e di sviluppo
della tutela.

COMUNICAZIONE DIGITALIZZAZIONE

Valutazione azioni
messe in campo e
raccolta aspettativa.

SERVIZI OFFERTI

Valutazione delle
tutele e dei servizi
fruiti dai
rispondenti.

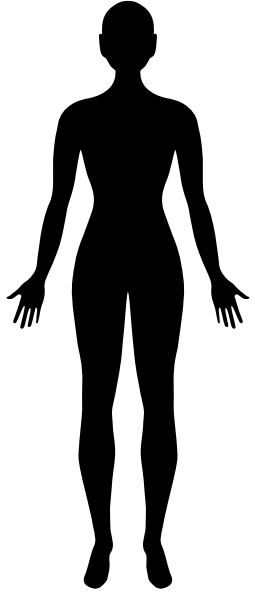
VALUTAZIONE

Domande quali-
quantitative:
strength &
weaknesses.

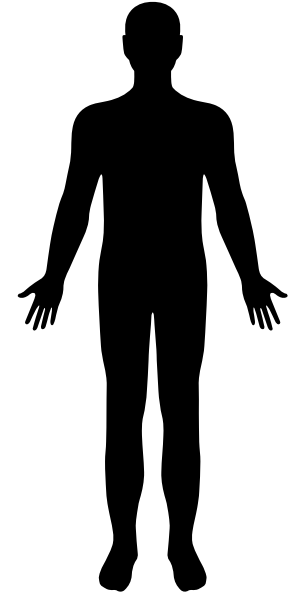
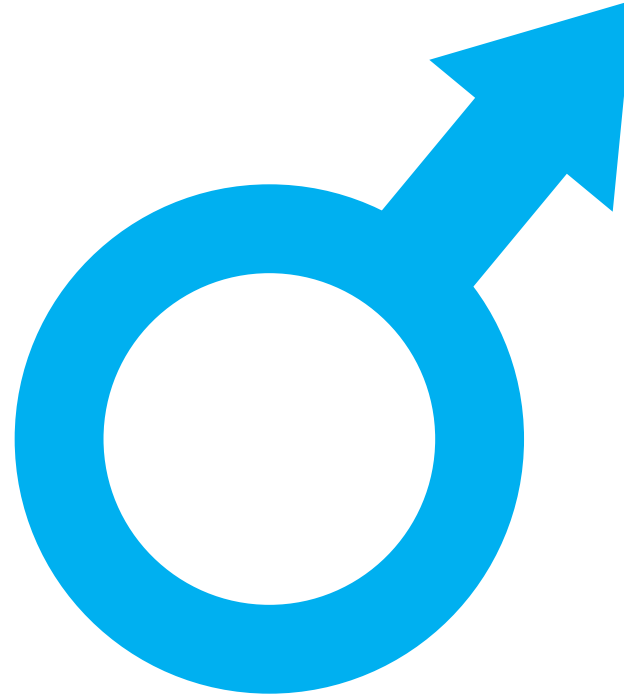
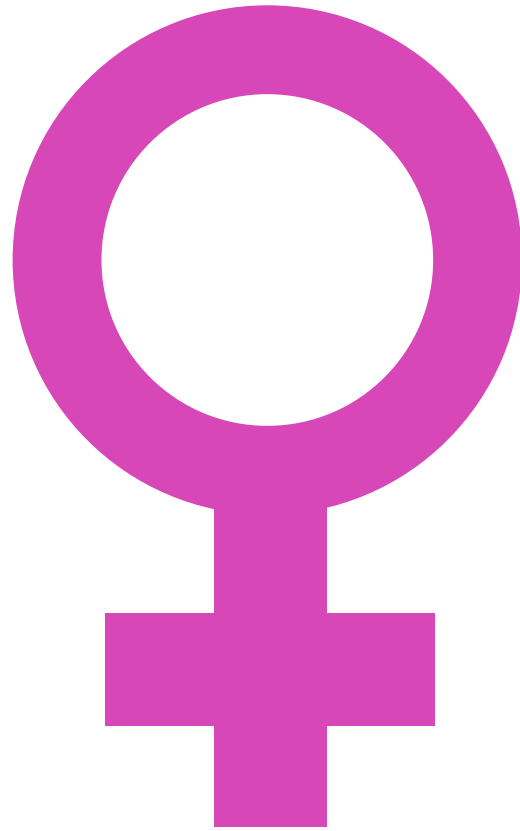


INFORMAZIONI GENERALI

Il campione - Genere



85,2%



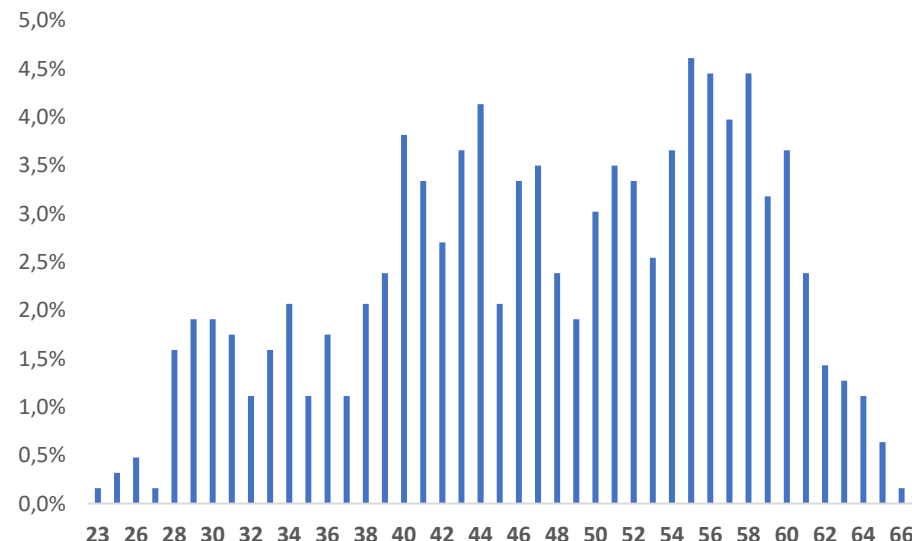
14,8%

Il campione – Titolo di studio, età



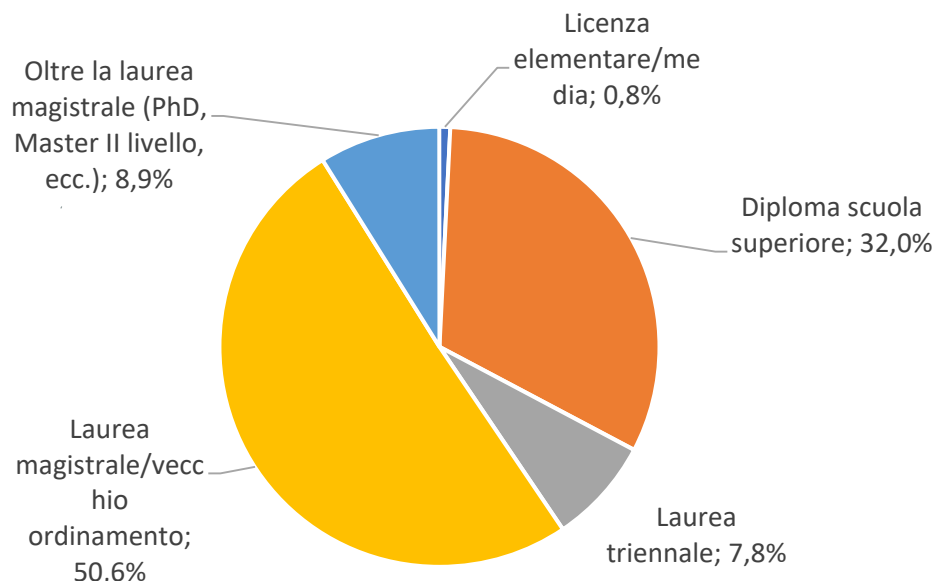
Età

L'età media dei rispondenti è **47,6** anni, **55** anni è l'età più rappresentata. In generale il **78,5%** dei rispondenti ha più di 40 anni.



Titolo di studio

Oltre **2/3** dei rispondenti ha conseguito il titolo di Laurea o oltre, il **32,0%** ha conseguito il diploma superiore, mentre un residuale **0,8%** la licenza media/elementare



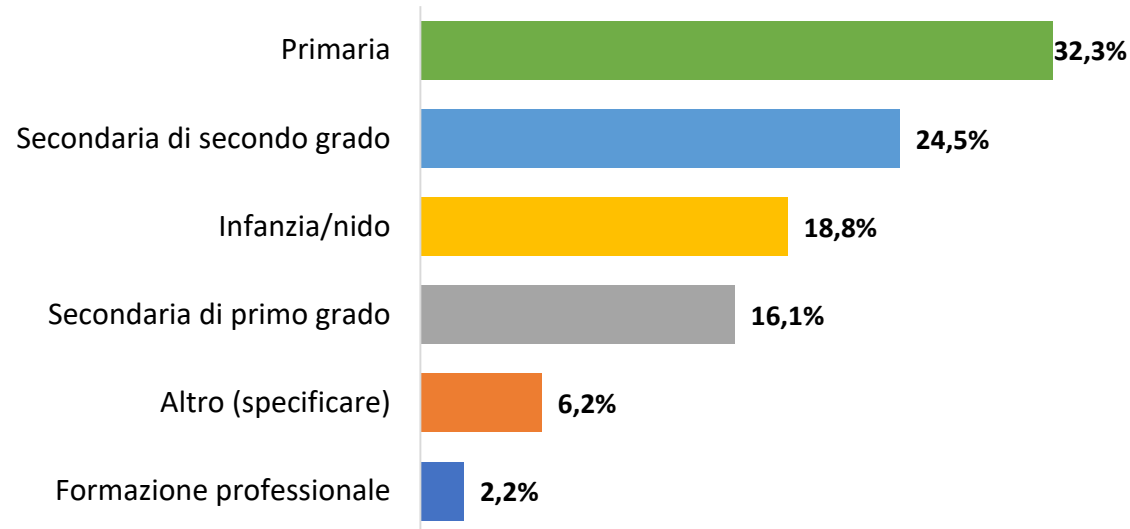
Info occupazionali – ordine di scuola



Titolo di studio

Oltre 3 rispondenti su 10 lavorano presso una **scuola primaria**; a seguire, quasi il **25%** in una **scuola secondaria di secondo grado**, quasi il 19% in una scuola per l'infanzia/nido e circa il 16% in una scuola secondaria di primo grado. Solo un **residuale 2,2%** presta lavoro nell'ambito della **formazione professionale**.

In quale ordine di scuola lavori?



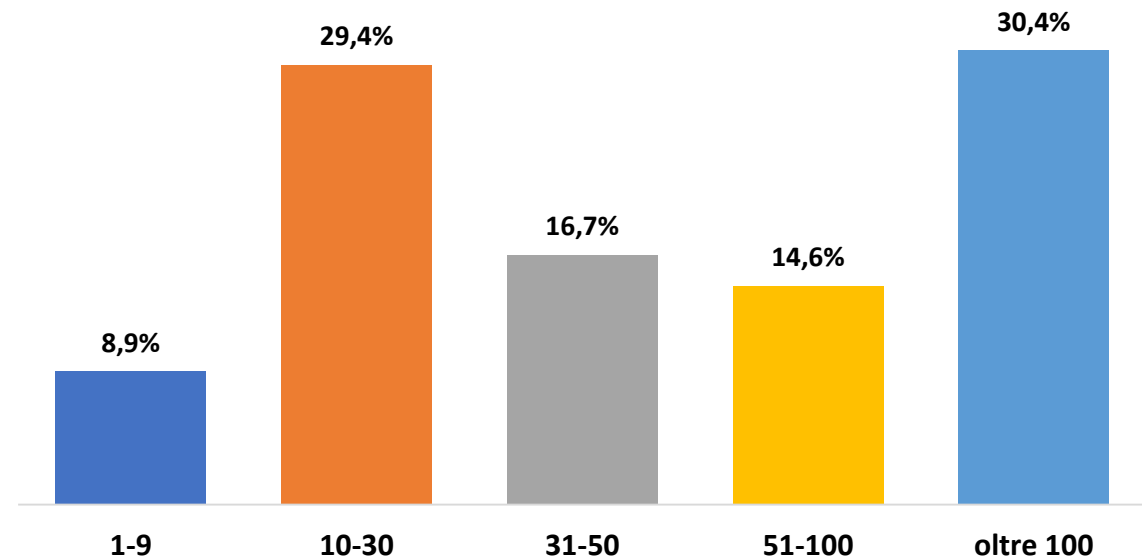
Info occupazionali – dimensione scuola



Dimensione istituto

I rispondenti lavorano prevalentemente in scuole di dimensioni comprese tra le 10 e le 30 unità occupazionali (29,4%) e in scuole che vedono occupate più di 100 persone (30,4%)

Quanti lavoratori prestano servizio nella tua scuola?

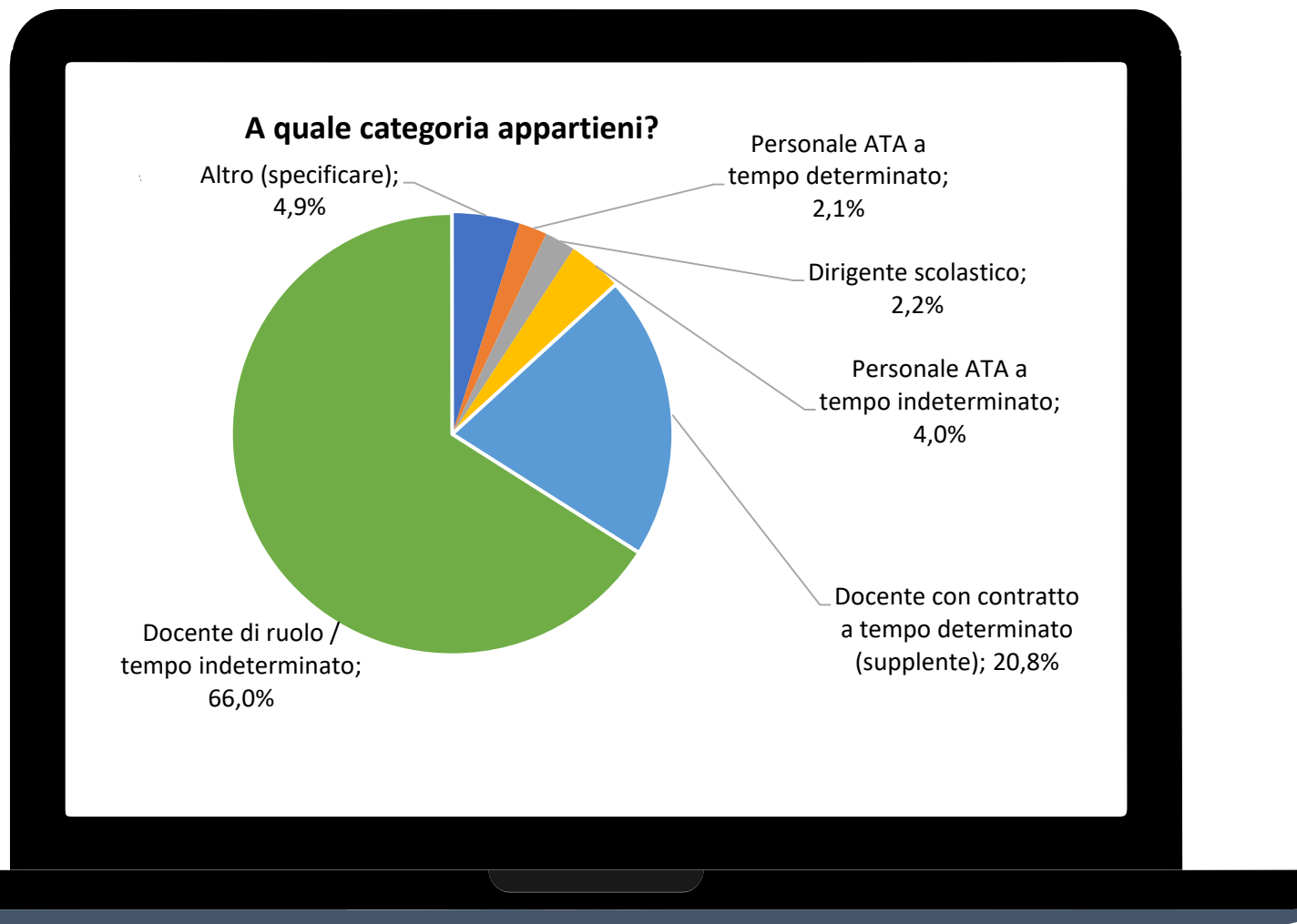


Info occupazionali – Categorie



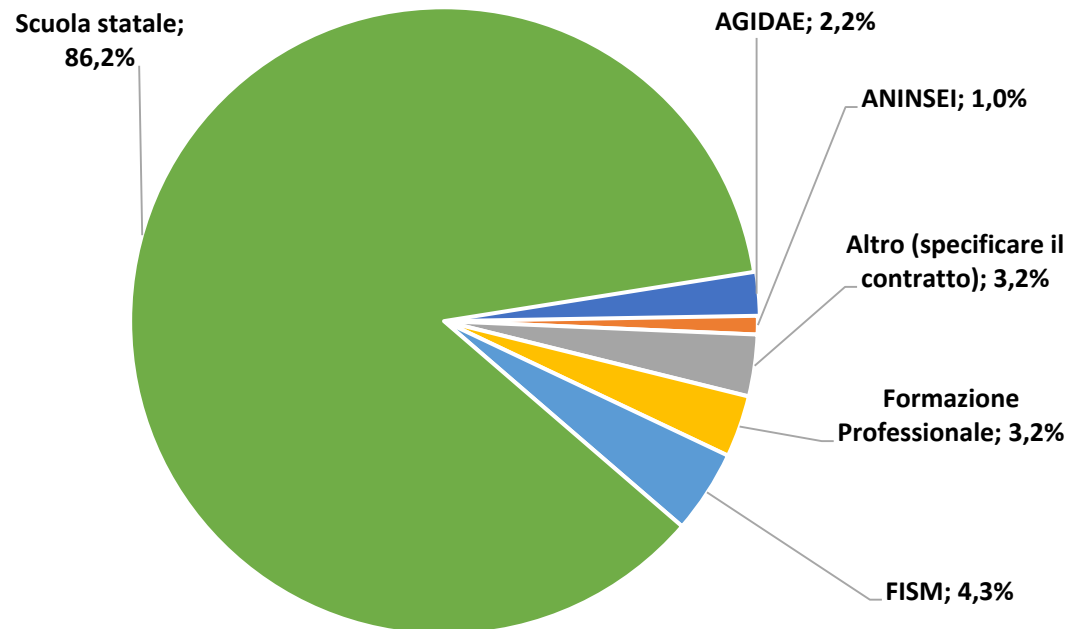
Categorie occupazionali

La maggior parte del campione è composto da **docenti di ruolo (65,6%)** e da **docenti con contratto a tempo determinato (20,8%)**.



Info occupazionali – Contratto

Contratto applicato



Contratto applicato

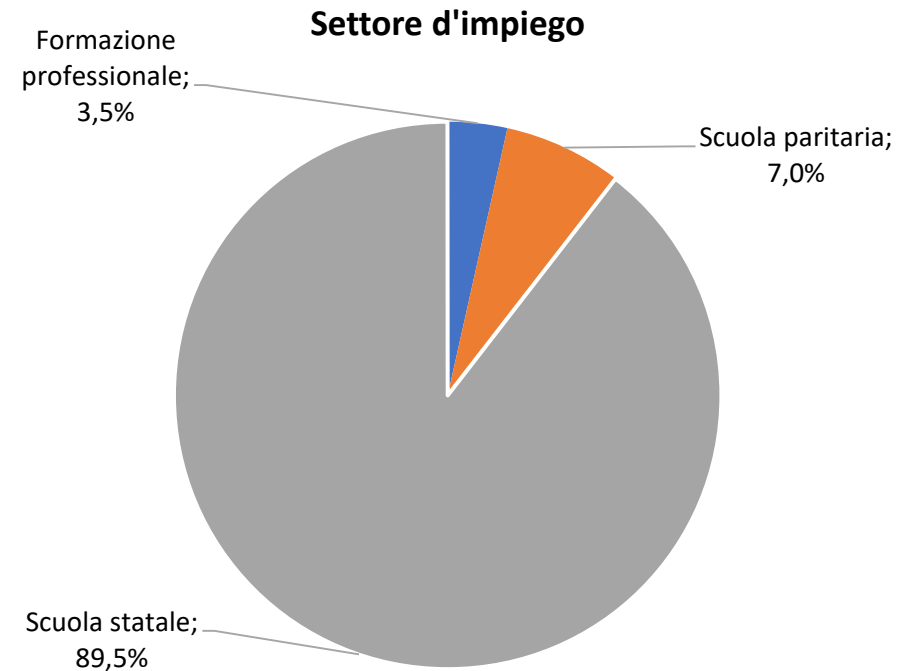
L'86,2% dei rispondenti applica il contratto della **Scuola statale**: gli altri contratti risultano in percentuali minoritarie sempre inferiori al 5%.

Info occupazionali – Settore



Settore d'impiego

Circa il **90%** dei rispondenti è impiegato nel **settore pubblico** (89,5%); segue un **7,0%** impiegato nella **scuola paritaria** e un **3,5%** nel mondo della **formazione professionale**.

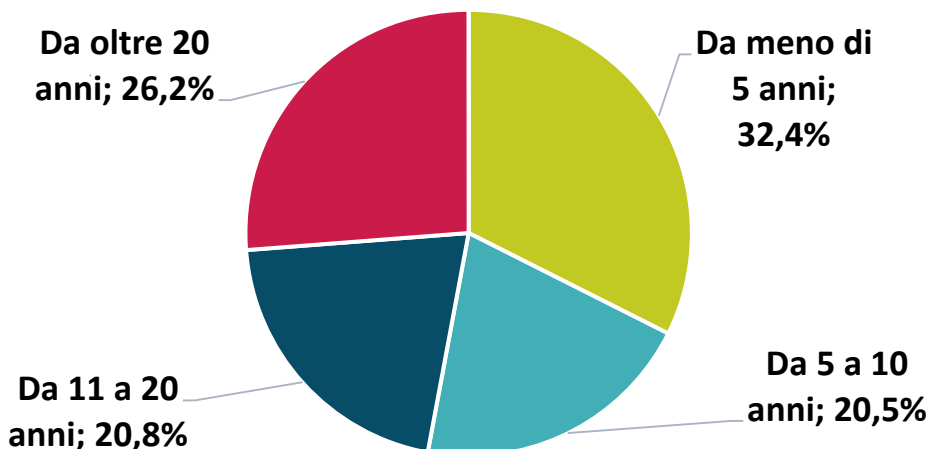




VITA ASSOCIATIVA

Anni di iscrizione e motivazioni

Da quanti anni sei iscritto?



Anni di iscrizione

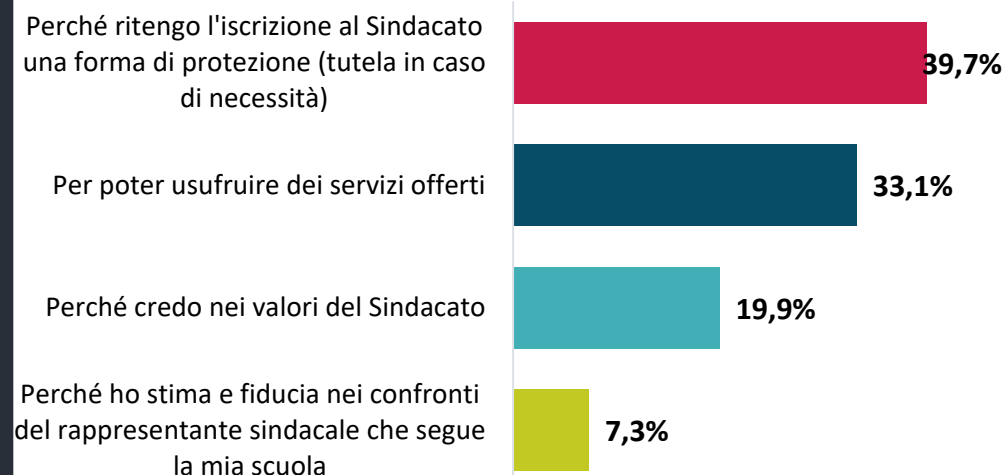
La maggior parte degli intervistati (32,4%) sono iscritti “nuovi” (meno di 5 anni); la seconda classe più rappresentata è quella degli iscritti “storici” (oltre 20 anni), che rappresentano il 26,2%. Seguono intorno al 20% gli iscritti da 5 a 10 anni (20,5%) e da 11-20 anni (20,8%).



Perchè iscriversi?

La principale ragione d'iscrizione è il valore “assicurativo” del sindacato (39,7%), seguito dal desiderio di utilizzare i servizi forniti (33,15%). Rimangono sullo sfondo le motivazioni legate ai valori sindacali (19,9%) e quelle legate alla fiducia nel rappresentante sindacale aziendale (7,3%).

Per quale ragione principale sei iscritto?



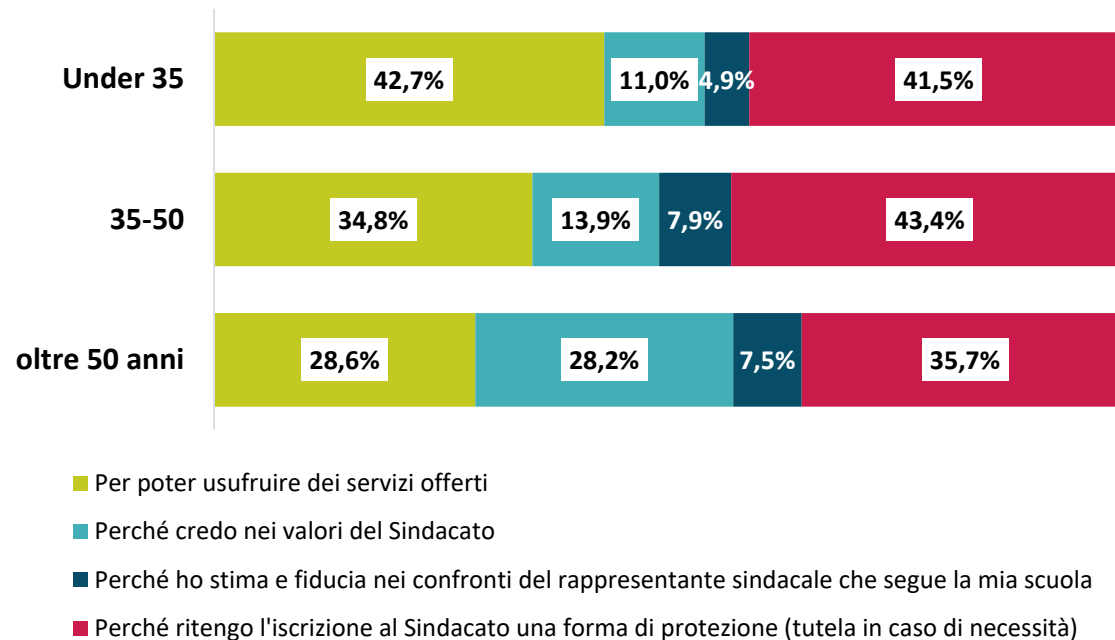
Iscrizione - Generazioni a confronto



Il sindacato nelle diverse generazioni

Confrontando le risposte in base al fattore anagrafico si nota come i più giovani siano meno interessati agli aspetti valoriali dell'iscrizione e più interessati alla fruizione di servizi.

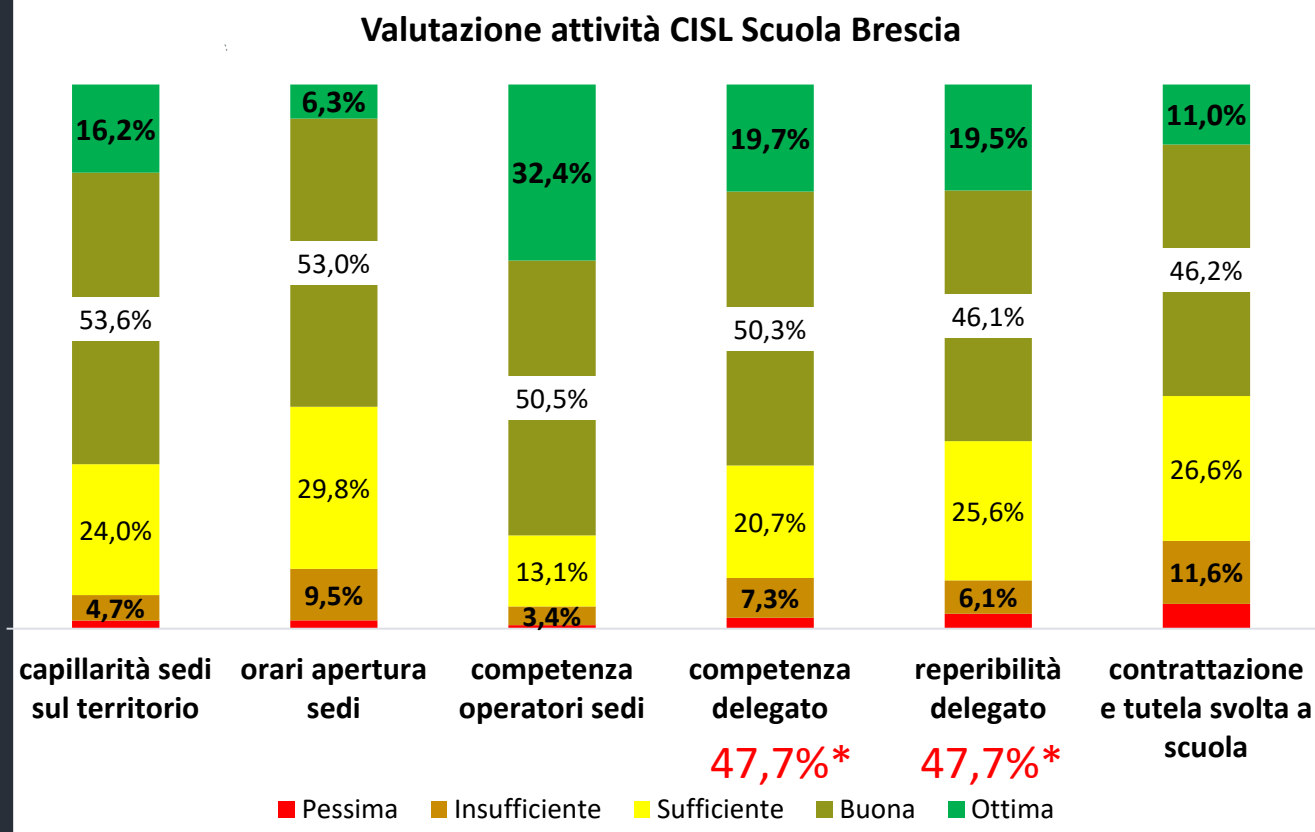
Motivo principale di iscrizione



Alcuni aspetti di valutazione

Valutazione delle attività svolte

A fronte di una valutazione generalmente positiva, le aree di **maggiore criticità** si rilevano nella **contrattazione/tutela svolta a scuola** (insufficiente per il 16,1%) e negli **orari di apertura delle sedi** (insufficiente per l'11,0%). **Aree di forza** sono la **competenza degli operatori nelle sedi** (buona o più per il 69,8%) e la **capillarità sul territorio** (buona o più per il 70,0%).



Aspetti di miglioramento futuri

Quali aspetti dobbiamo migliorare per rendere l'azione sindacale più efficace?



Cosa migliorare?

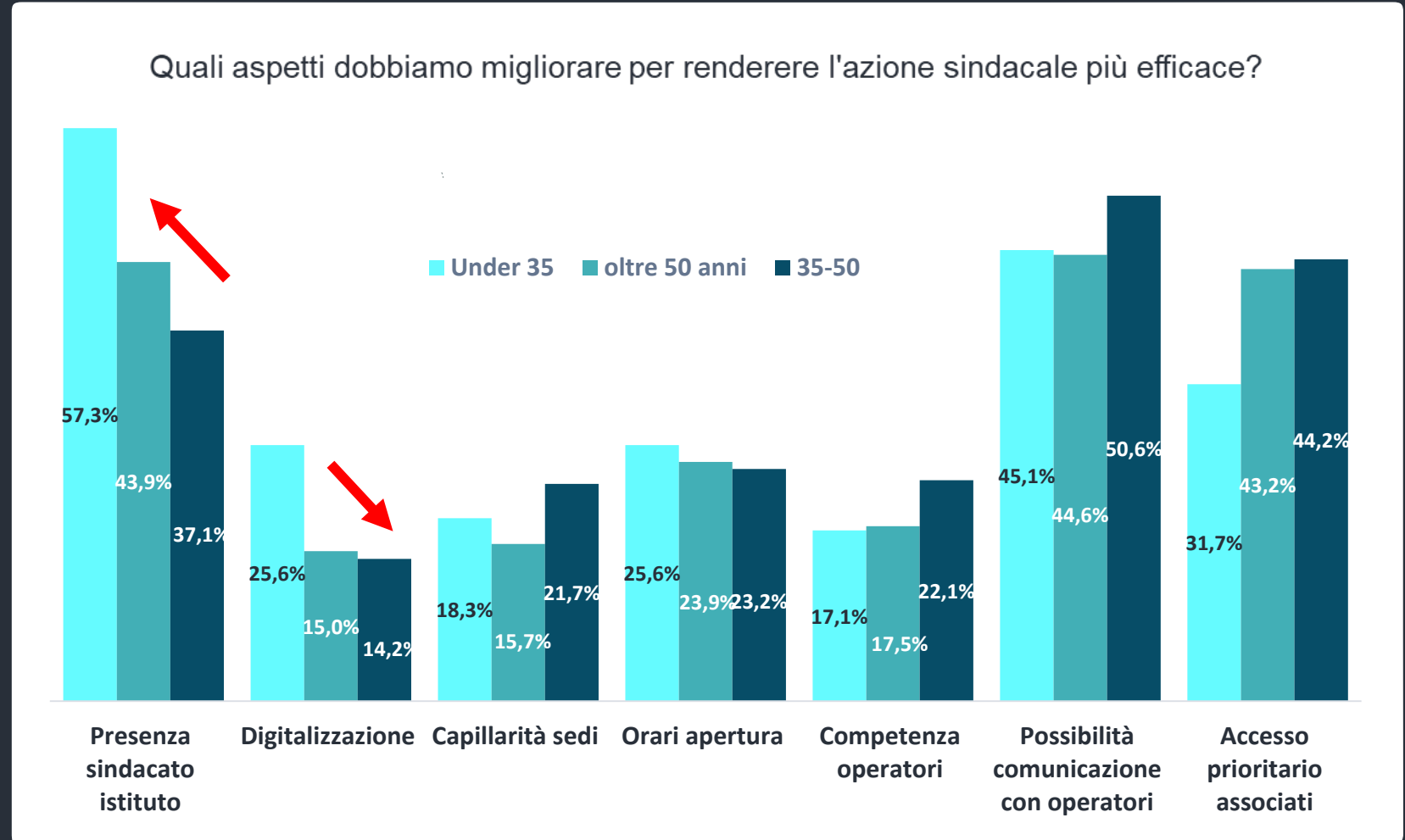
Tra gli aspetti di miglioramento più indicate troviamo la **possibilità di comunicazione con gli operatori sindacali** (47,2%), la **presenza nell'istituto scolastico** (42,7%) e l'**accesso prioritario per gli associati** (42,1%).

Una lettura generazionale dei miglioramenti



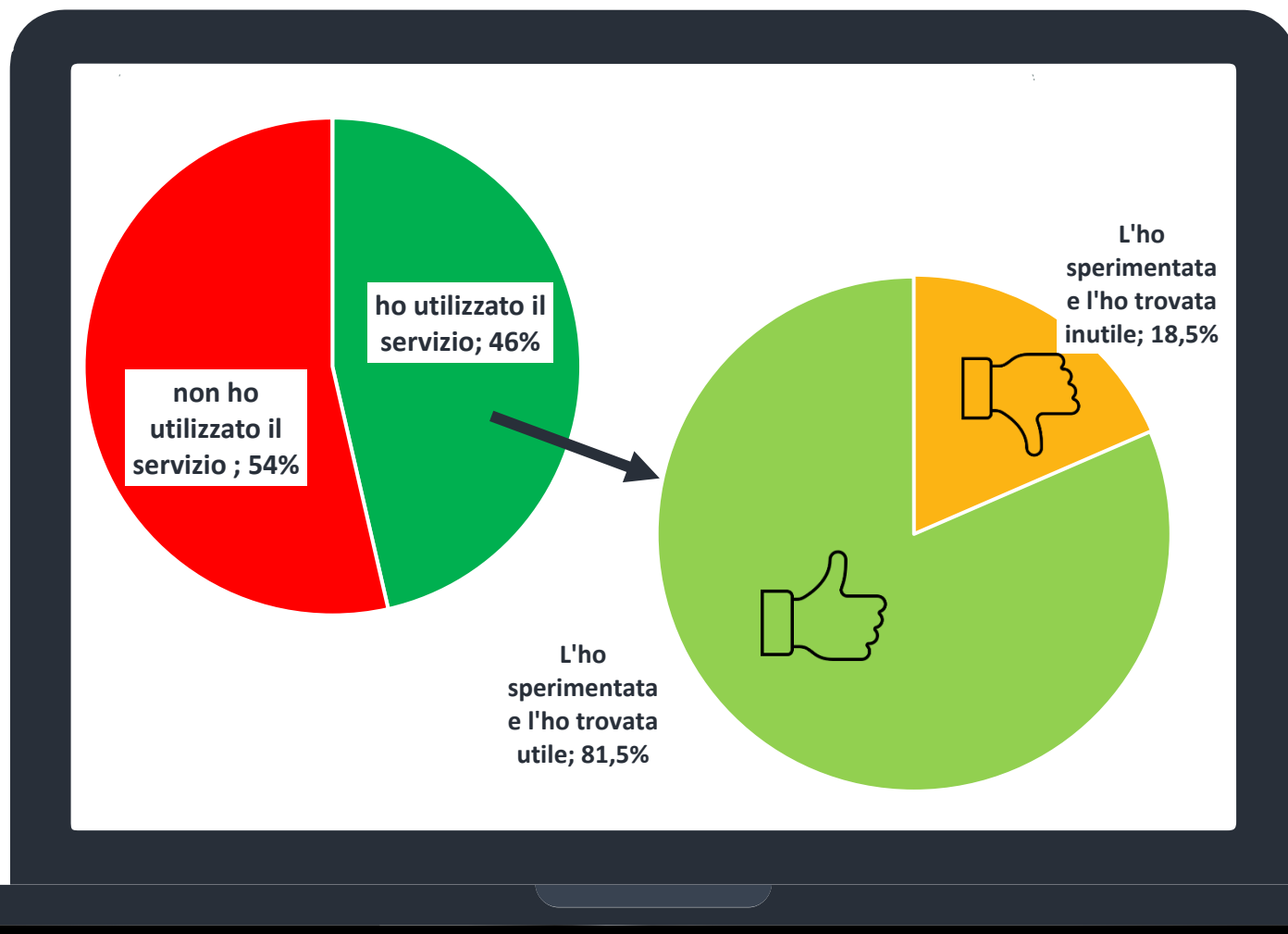
Cosa migliorare?

Una lettura generazionale mostra come gli iscritti abbiano richieste differenti; in particolare, emerge un maggior desiderio giovanile di presenza e digitalizzazione, mentre i più adulti sono maggiormente interessati alla competenza degli operatori, alla possibilità di comunicare con loro e ad un accesso prioritario per gli iscritti.



Il nodo del traffico...telefonico

Da qualche tempo, per ovviare al problema del traffico telefonico intenso, la CISL Scuola Brescia ha attivato un sistema che in caso di mancata risposta invita gli utenti ad inviare una mail con i dati di contatto e una descrizione del problema per essere richiamati appena possibile. Come valuti l'utilità di questa iniziativa?



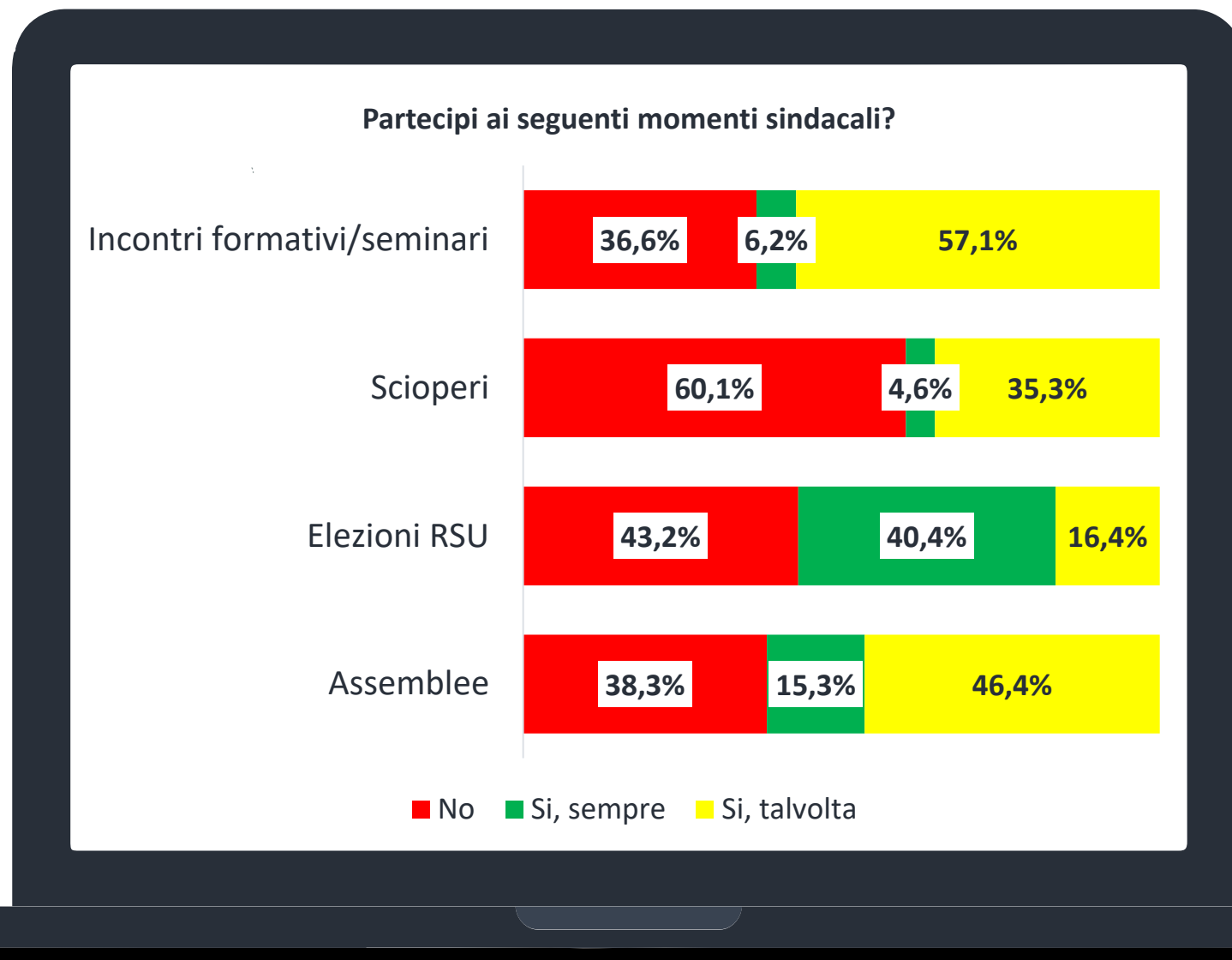
La valutazione dell'iniziativa

Circa la metà dei rispondenti hanno provato questo servizio (46,4%). Tra questi l'81,5% lo trova utile. Inoltre, anche tra coloro che non l'hanno sperimentata, l'idea che possa essere utile è diffusa nell'87,5% dei casi.

Partecipazione alla vita sindacale

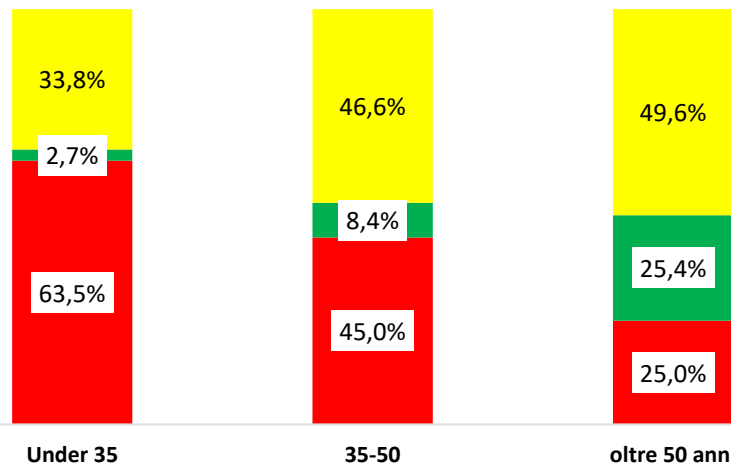
Valutazione delle attività svolte

La maggior partecipazione dei rispondenti si realizza sugli **incontri formativi/seminari** (63,4%) e sulle **assemblee** (61,7%); mentre meno frequentati sono le **elezioni RSU** (56,8%) e soprattutto gli **scioperi** (39,9%).

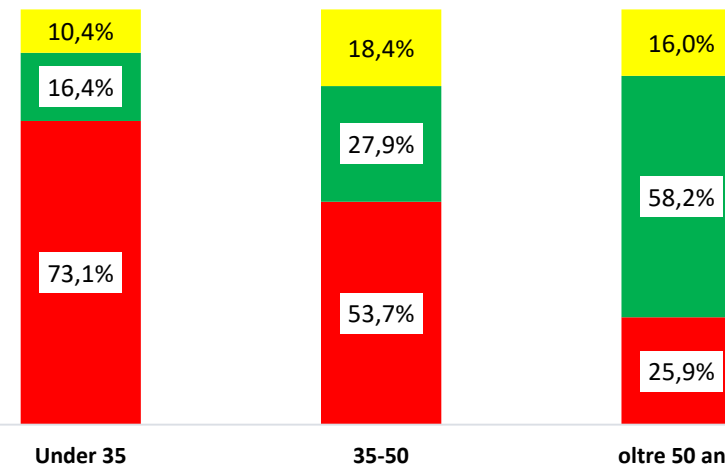


Focus momenti sindacali per età

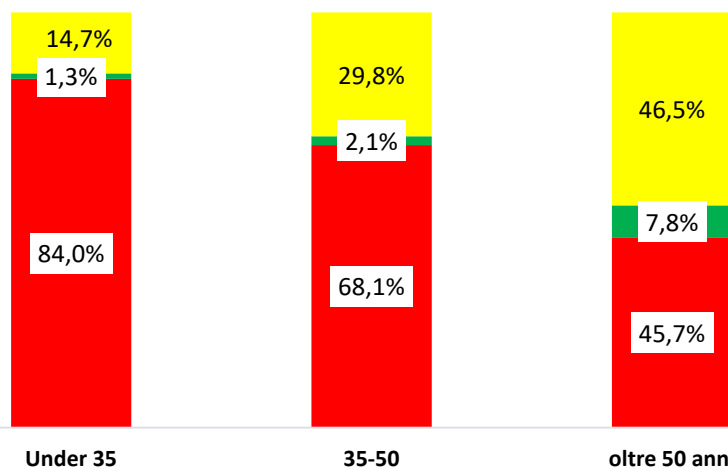
Assemblee



Elezioni RSU



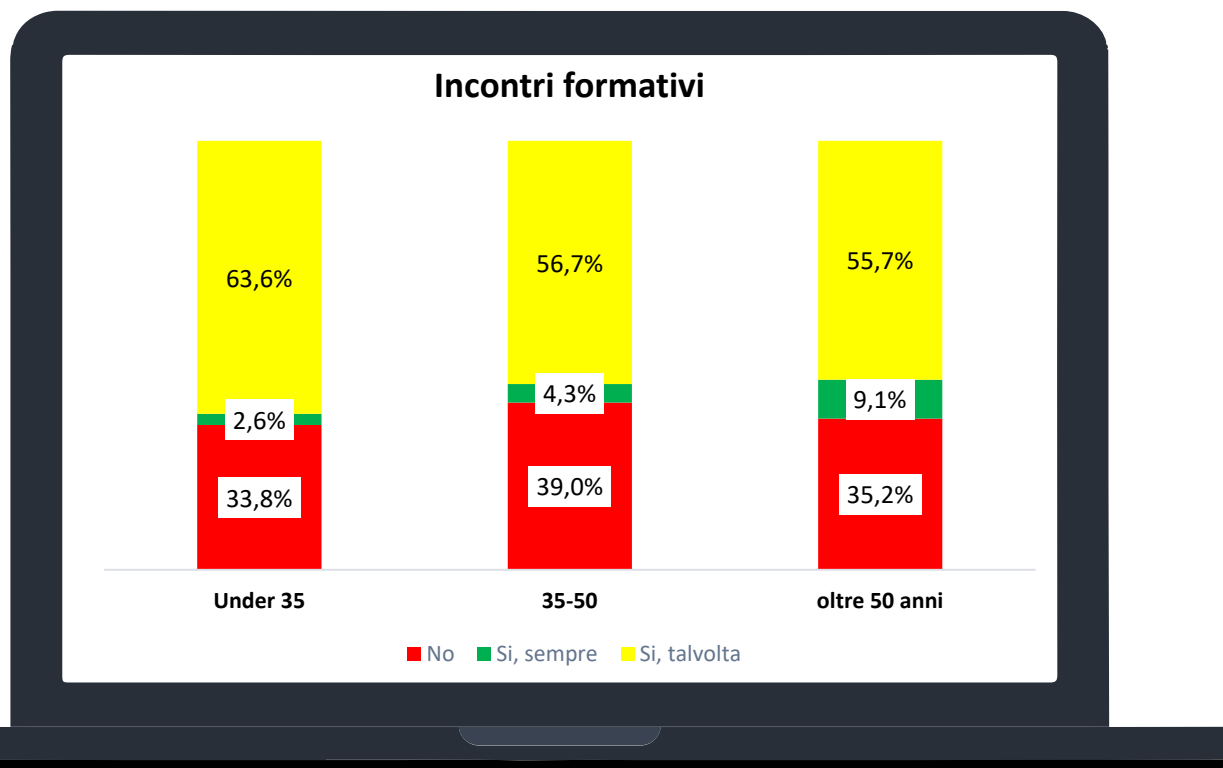
Scioperi



■ No
■ Sì, sempre
■ Sì, talvolta

Analizzando la fascia d'età di appartenenza dei rispondenti, emerge che i più adulti sono maggiormente partecipativi alle assemblee, alle elezioni delle RSU e agli scioperi rispetto ai più giovani.

Focus momenti sindacali per età

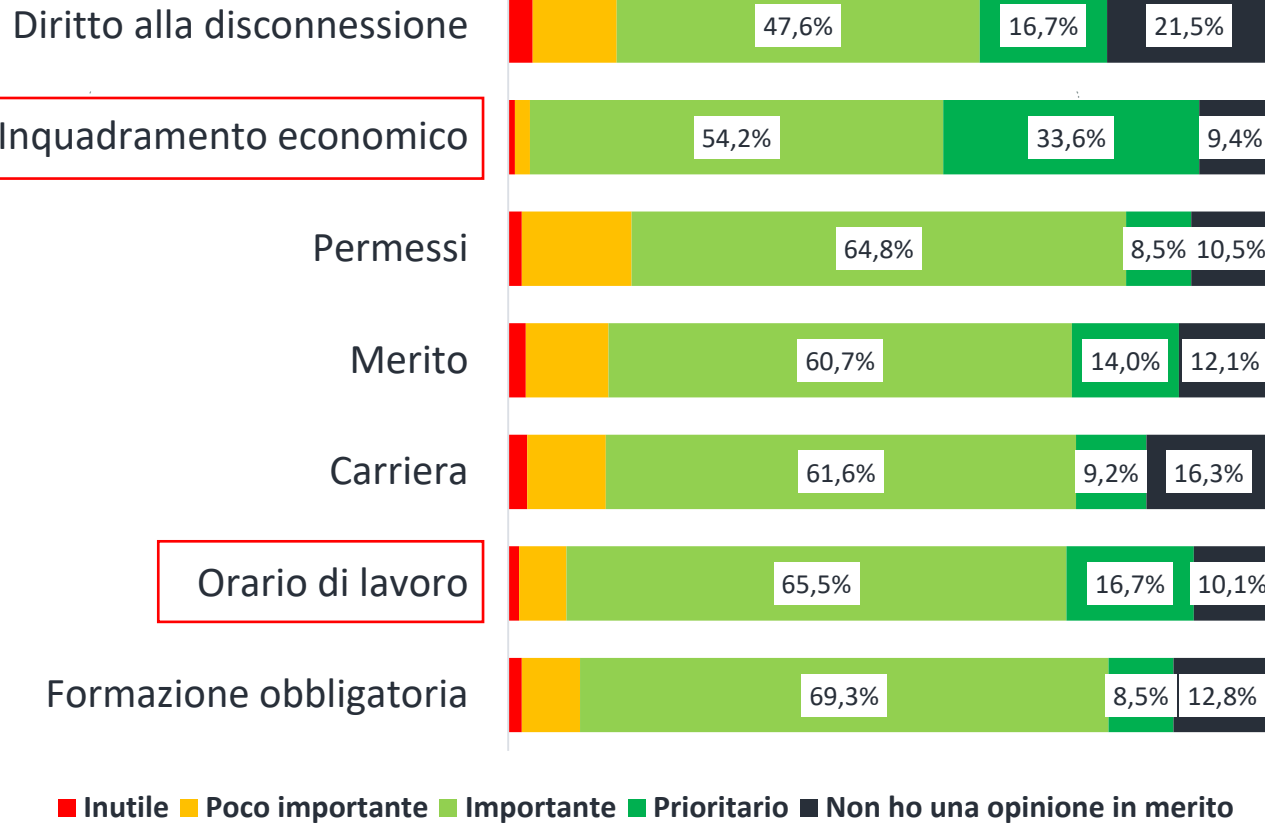


Analizzando la fascia d'età di appartenenza dei rispondenti, risulta, invece, che i più giovani sono maggiormente interessati agli incontri formativi rispetto ai più adulti.

Priorità per la contrattazione nazionale

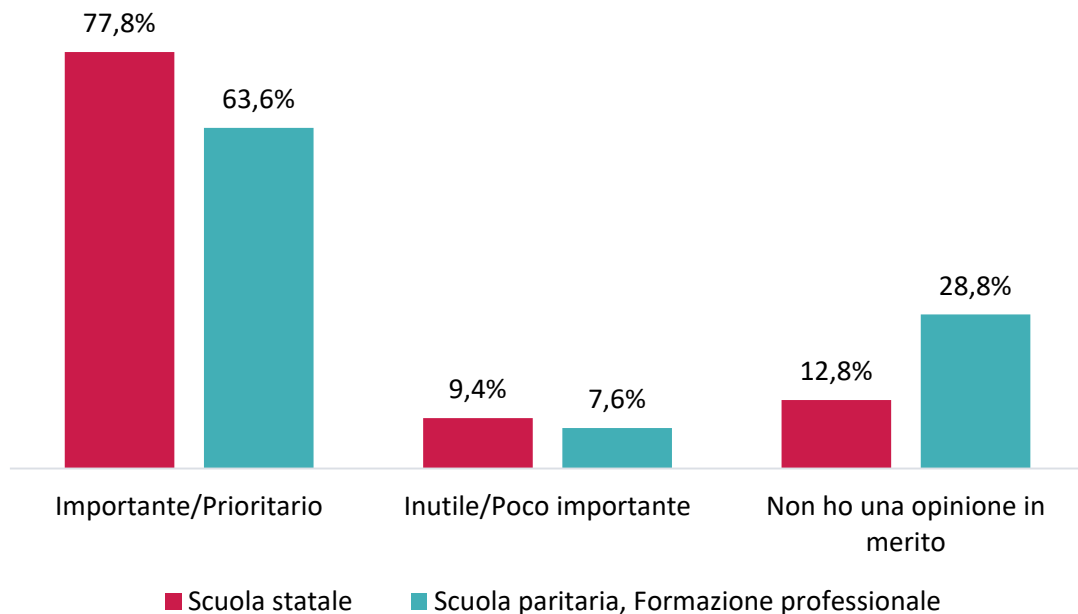
Quali priorità?

I punti di maggiore interesse da parte degli iscritti sono **l'inquadramento economico** (importante o prioritario per l'87,7%) e **l'orario di lavoro** (82,2%), seguono la **formazione obbligatoria** (77,8%) e il **merito** (74,8%). Sono percepiti come meno importanti i **permessi**, la **carriera** e il **diritto alla disconnessione**, comunque attestati su valori superiori al 60%.



...settori a confronto: scuola paritaria e formazione professionale

Formazione obbligatoria



Formazione obbligatoria

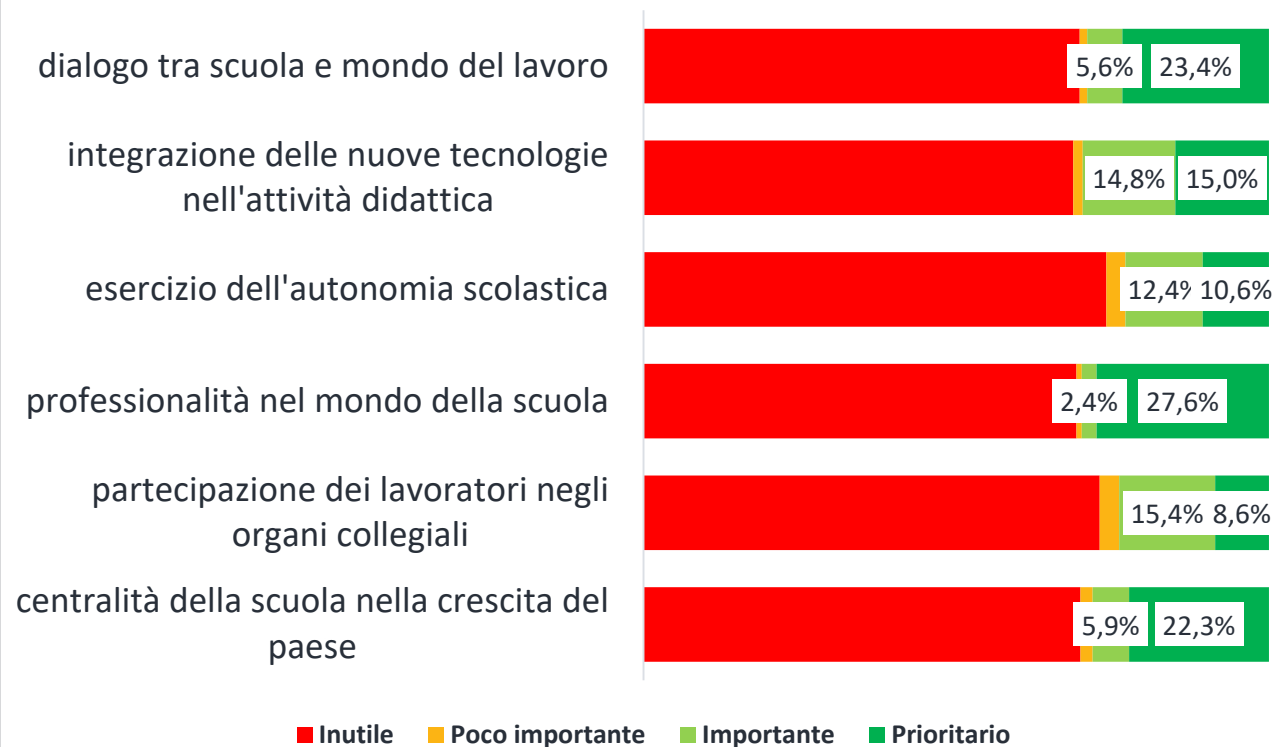
Il punto di maggiore divergenza tra le categorie settoriali risulta essere la formazione obbligatoria: se per quasi 8 lavoratori su 10 della scuola statale è importante/prioritaria, per i lavoratori appartenenti alla scuola paritaria e alla formazione professionale essa è, invece, ritenuta importante/prioritaria solo per il 63,6% dei rispondenti.

Incontri su azione del sindacato

Temi su cui organizzare incontri formativi

Mediamente la possibilità di organizzare incontri su tematiche di azione nazionale del sindacato è ritenuta inutile dal 70,8% dei rispondenti, tuttavia alcune specifiche tematiche incontrano un **forte interesse** di alcuni partecipanti: **professionalità nel mondo della scuola** è ritenuto importante/prioritario dal **29,9%**, **l'integrazione delle nuove tecnologie** dal **29,8%** e il **dialogo tra scuola e mondo del lavoro** dal **29%**.

Valutazione sulla possibilità di organizzare incontri sulle seguenti tematiche di azione sindacale

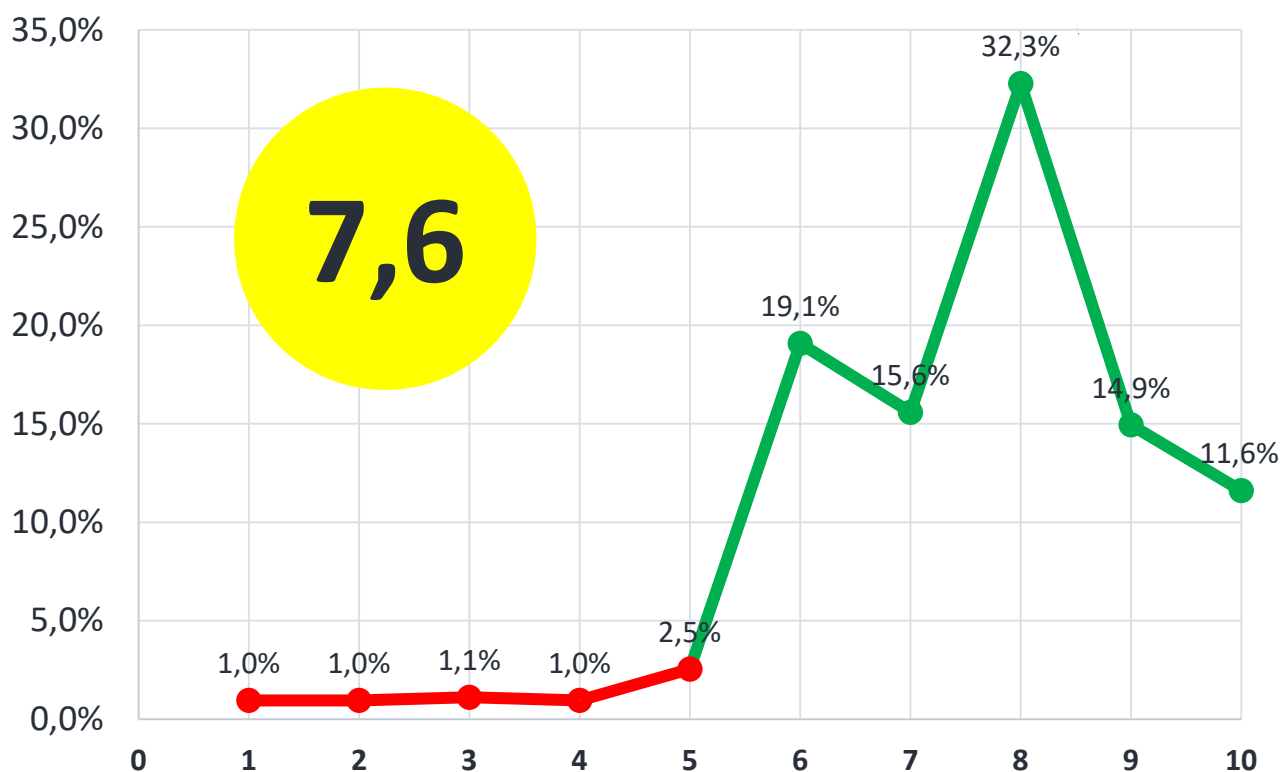




COMUNICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Efficacia comunicativa

Distribuzione valutazioni attribuite all'efficacia comunicativa della CISL Scuola Brescia



Comunichiamo bene?

Il voto attribuito all'efficacia comunicativa, anche comparativamente ad altre indagini, è notevole (7,6/10): come mostra il grafico della distribuzione lungo tutte le votazioni, **solo il 6,5% dei rispondenti ha espresso valutazioni insufficienti**. Questa fotografia è trasversale a tutte le fasce anagrafiche intervistate (variabilità di 0,2/10 punti).

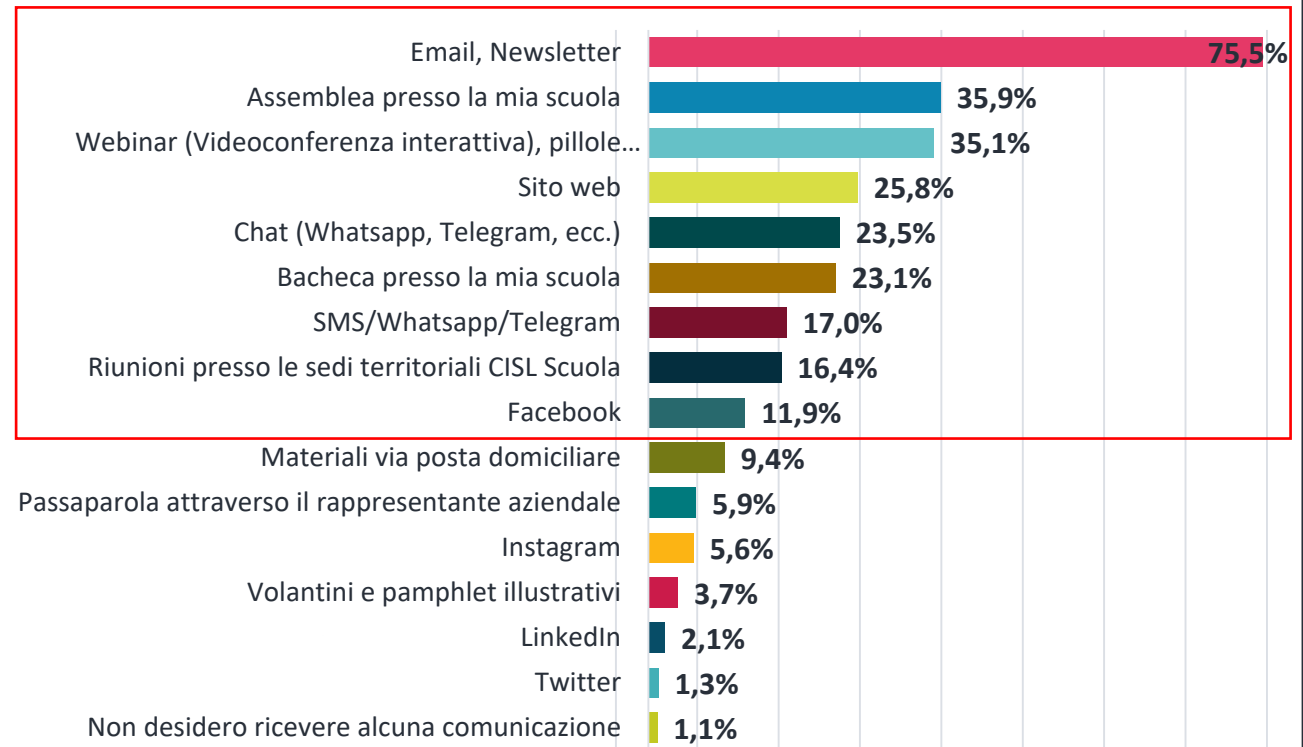
Canali di comunicazione desiderati

Quale comunicazione?

Tra gli strumenti più desiderati spicca l'invio di **mail/newsletter** (75,5%), la tradizionale **assemblea** (35,9%) e la **realizzazione di webinar/videopillole esplicative** (35,1%). Tra gli strumenti meno richiesti i **social network**, ad eccezione di Facebook, apprezzato dall'11,9%.

I dati confermano la **necessità di una comunicazione multicanale**.

Quali canali vorresti che la CISL Scuola Brescia utilizzasse per comunicare con te?



Comunicazione generazionale

Preferenza O50	OVER 50	UNDER 35	Preferenza U35
1	Email, Newsletter	Email, Newsletter	1
2	Assemblea presso la mia scuola	Webinar (Videoconferenza interattiva), pillole video esplicative	2
3	Webinar (Videoconferenza interattiva), pillole video esplicative	Sito web	3
4	Bacheca presso la mia scuola	Chat (Whatsapp, Telegram, ecc.)	4
5	Chat (Whatsapp, Telegram, ecc.)	SMS/Whatsapp/Telegram	5
6	Sito web	Riunioni presso le sedi territoriali CISL Scuola	6
7	Riunioni presso le sedi territoriali CISL Scuola	Assemblea presso la mia scuola	7
8	SMS/Whatsapp/Telegram	Bacheca presso la mia scuola	8
9	Materiali via posta domiciliare	Facebook	9
10	Passaparola attraverso il rappresentante aziendale	Materiali via posta domiciliare	10
11	Facebook	Instagram	11
12	Volantini e pamphlet illustrativi	Passaparola attraverso il rappresentante aziendale	12
13	Instagram	LinkedIn	13
14	Non desidero ricevere alcuna comunicazione	Non desidero ricevere alcuna comunicazione	14
15	Twitter	Twitter	15
16	LinkedIn	Volantini e pamphlet illustrativi	16

O50 vs U35

L'approfondimento anagrafico mostra come per iscritti anagraficamente diversi occorranو comunicazioni diversificate: in generale i più giovani, rispetto agli O 50, chiedono più canali e apprezzano maggiormente quelli digitali, in particolare i webinar, i social, le chat e il sito. **Apprezzano invece meno quelli più tradizionali come la bacheca, il passaparola tramite il rappresentante aziendale, i volantini e le assemblee.**

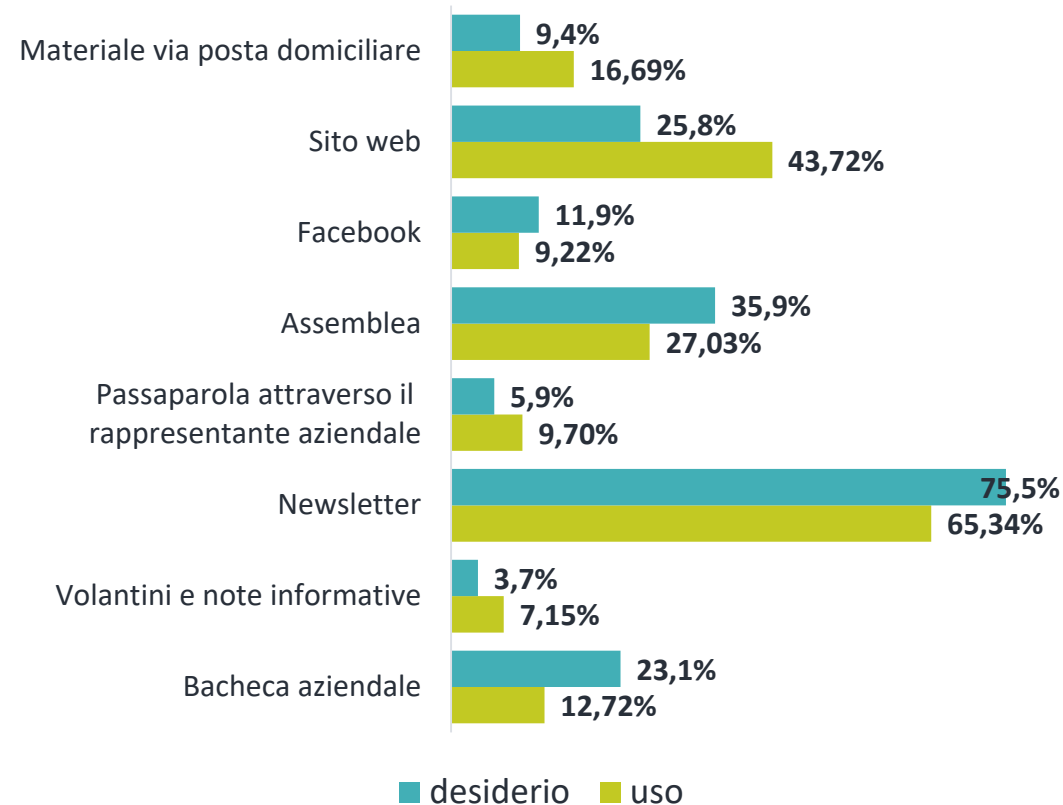
Comunicazione: utilizzo vs desiderio

Grazie ad una domanda sull'utilizzo effettivo dei sistemi di comunicazione offerti ad oggi, è stato possibile indagare il gap che esiste tra desiderio e reale utilizzo dei singoli canali:

- **Gli iscritti desiderano utilizzare più di quanto utilizzino oggi facebook, le assemblee, la newsletter e la bacheca aziendale**
- **Il desiderio è invece minore del reale utilizzo nei confronti del materiale postale, del sito web, del passaparola.**

Va osservato un elevato desiderio per alcuni strumenti oggi non ancora messi a disposizione:

altri social	8,9%
Riunioni presso le sedi territoriali CISL Scuola	16,4%
SMS/Whatsapp/Telegram	17,0%
Webinar (Videoconferenza interattiva), pillole video esplicative	35,1%
Chat (Whatsapp, Telegram, ecc.)	23,5%



Rafforzare la newsletter, un contributo

Raccolta di nuove adesioni

Come osservato nelle slide precedenti, la possibilità di ricevere una newsletter, tra gli strumenti di comunicazione indagati, è molto apprezzata: nel questionario si dava la possibilità, a chi non fosse già iscritto, di lasciare la propria mail per essere al più presto inserito nell'elenco di invio materiali. Complessivamente sono state raccolte **175 nuove mail**, trasferite poi alla Federazione.

% incremento
indirizzi mail

4,44%

+175



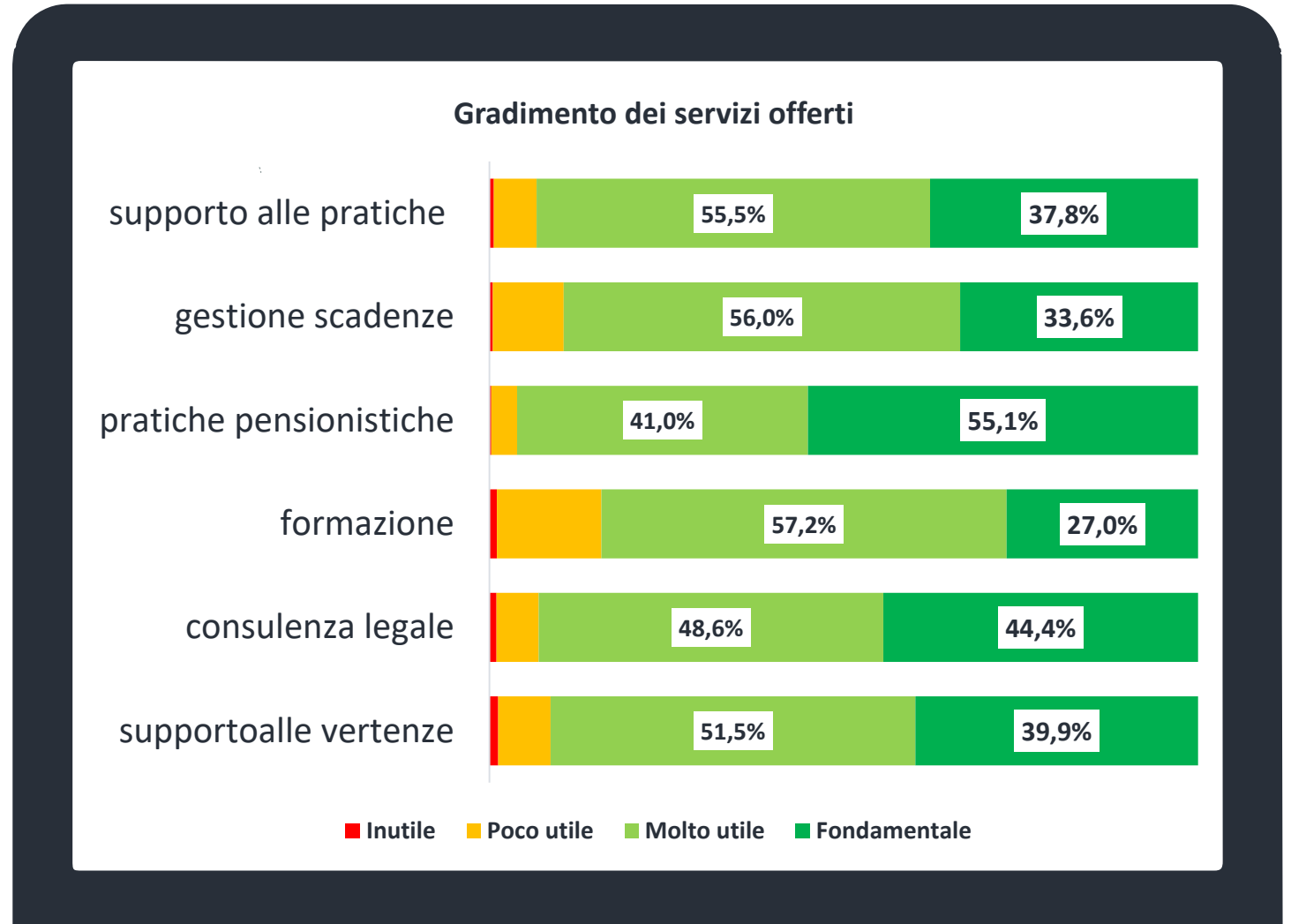
SERVIZI OFFERTI

Il gradimento dell'offerta di servizi

Il ruolo e l'apprezzamento dei servizi offerti

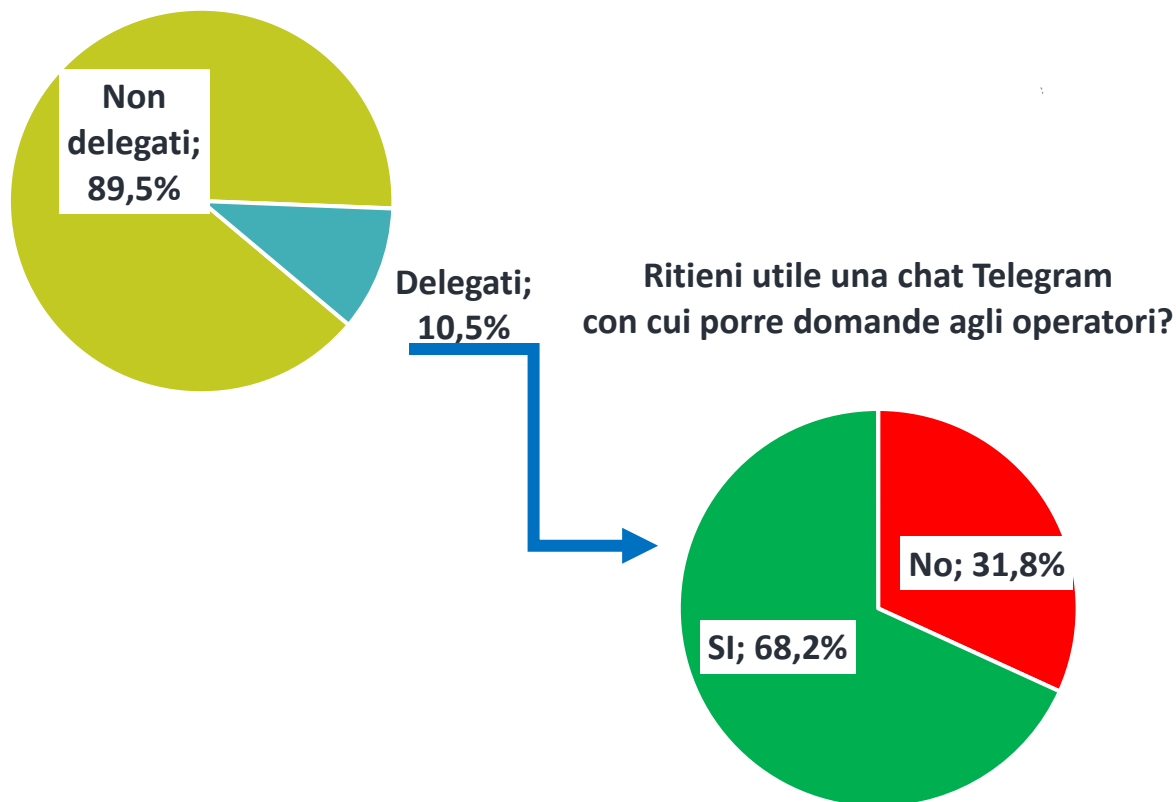
In generale tutti i servizi offerti sono molto graditi (oltre il 91% in media li reputa molto utili/fondamentali). Tra i più apprezzati il supporto alle pratiche pensionistiche (96,1%), ad altre pratiche in genere (93,4%) e la consulenza legale (93,1%).

Servizio	% rispondenti che non ha una opinione in merito
Supporto alle vertenze	35,5%
consulenza legale	35,9%
formazione	23,5%
pratiche pensionistiche	38,8%
gestione scadenze	33,2%
supporto alle pratiche	21,0%



Chat Telegram Delegati

Sei un RSU/RSA?



L'opinione dei delegati

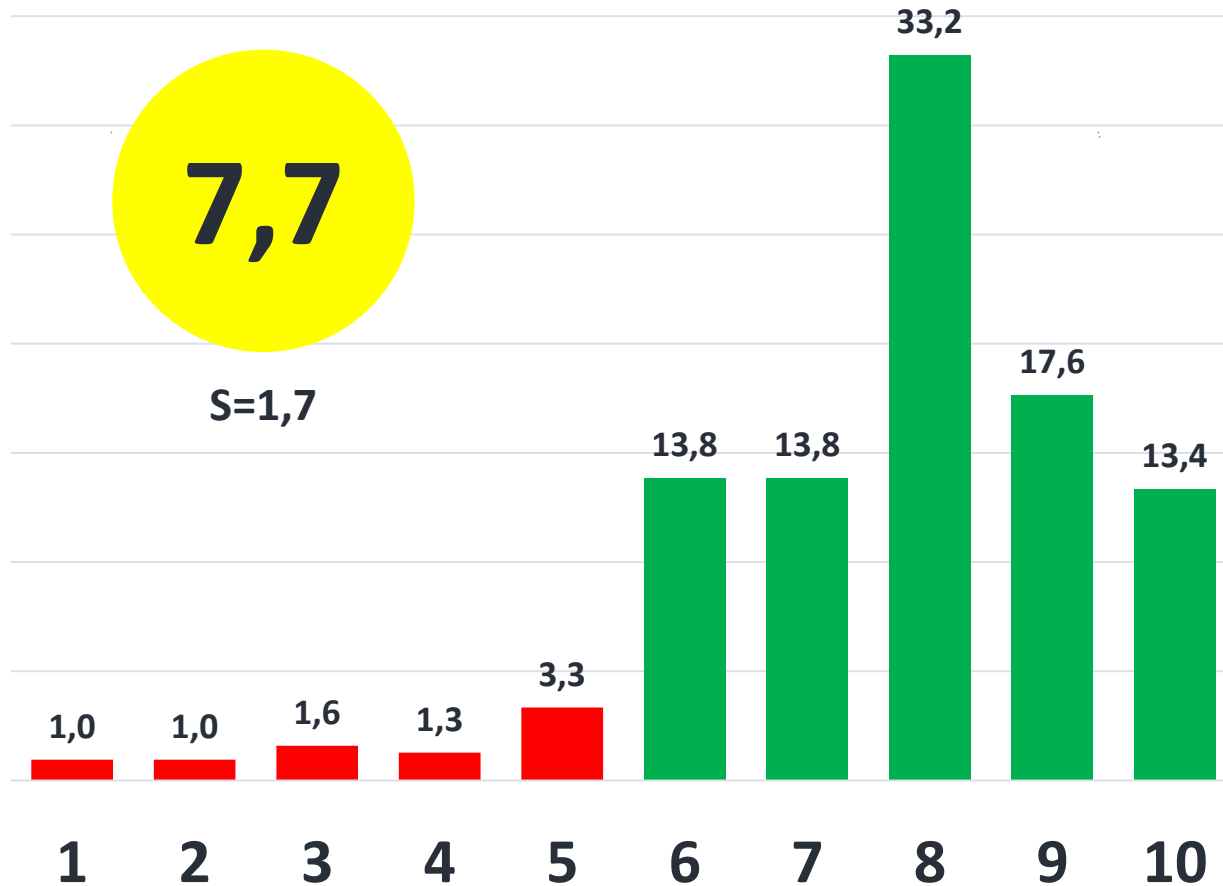
Il 10,5% dei rispondenti è un RSU/RSA: questa ricchezza ha concesso di porre una domanda specifica circa l'utilità di realizzare una chat Telegram con cui porre domande direttamente agli operatori sindacali. Questa possibilità è **giudicata positivamente dal 68,2%** delle RSU/RSA interrogate.



VALUTAZIONE

Quale pagella per la CISL Scuola BS?

Distribuzione voti attribuiti (da 1 a 10)



Quale voto daresti alla CISL Scuola Brescia pensando alla tua esperienza?

Interrogati sulla propria esperienza, i rispondenti valutano molto positivamente l'azione del proprio sindacato (7,7/10 in media). **Solo l'8,1%** dei partecipanti all'indagine **ha indicato votazioni insufficienti (<6)**. La valutazione è infine trasversale alle fasce anagrafiche con una oscillazione massima di 0,3/10

Il parere degli iscritti...



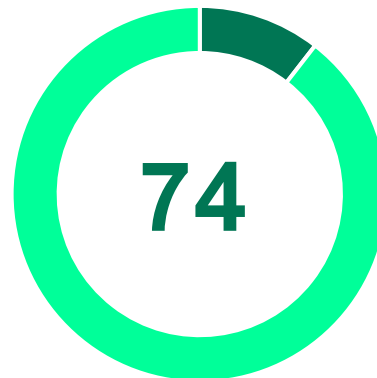
Un'analisi qualitativa fornisce una comprensione profonda delle risposte del campione esaminato, ma può presentare alcune **difficoltà** al momento dell'**analisi** dei risultati, in quanto non fornisce dati numerici.

I limiti dei metodi di ricerca qualitativi sono l'altra faccia della medaglia dei suoi **vantaggi**, ovvero l'**individualità e soggettività delle risposte raccolte**.

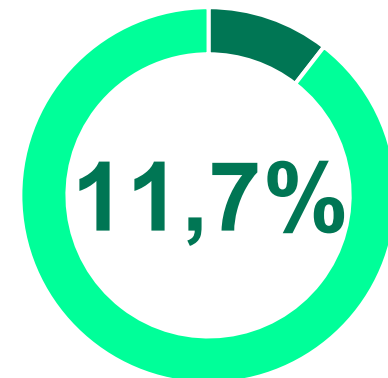
Inoltre, la presenza di una domanda aperta finale restituisce all'Organizzazione il desiderio di **instaurare un ascolto dialogico e aperto** con l'iscritto.



Totale rispondenti



Iscritti che hanno
deciso di lasciare
un suggerimento
su come
migliorare



Tasso di risposta aperta



Messaggi chiave 1/2

- ❖ Il **valore assicurativo** del Sindacato è la principale ragione d'iscrizione; la seconda, la **fruizione dei servizi offerti**. I giovani sono meno interessati agli aspetti valoriali dell'iscrizione e più interessati alla **fruizione di servizi**.
- ❖ **Valutazione generalmente positiva** delle attività svolte da parte del Sindacato; **punti di maggiore criticità: contrattazione/tutela svolta a scuola e orari di apertura delle sedi; apprezzate la competenza degli operatori nelle sedi e la capillarità sul territorio.**
- ❖ **Punti di miglioramento: possibilità di comunicazione con gli operatori sindacali, la presenza nell'istituto scolastico e l'accesso prioritario per gli associati. E secondo i giovani? Maggiore digitalizzazione.**
- ❖ **Pieni voti per il sistema di gestione del traffico telefonico: è un sì per oltre 8 rispondenti su 10.**
- ❖ **Partecipazione alla vita sindacale: i più adulti sono maggiormente partecipativi alle assemblee, alle elezioni delle RSU e agli scioperi rispetto ai più giovani.**
- ❖ **Le priorità richieste per la contrattazione nazionale: inquadramento economico e orario di lavoro.**

Messaggi chiave 2/2

- ❖ **Contrattazione sulla formazione obbligatoria:** per i lavoratori della scuola statale è più importante/prioritaria rispetto ai lavoratori appartenenti alla scuola paritaria e alla formazione professionale.
- ❖ **7 su 10 ritengono inutili incontri formativi sull'azione nazionale del sindacato;** tuttavia, professionalità nel mondo della scuola, integrazione delle nuove tecnologie e dialogo tra scuola e mondo del lavoro sono temi che riscontrano più interesse.
- ❖ **Comunichiamo bene? Voto medio: 7,6 su 10.**
- ❖ **Che tipo di comunicazione è richiesta?** L'invio di **mail/newsletter**, la tradizionale **assemblea** e la realizzazione di **webinar/videopillole** esplicative. I **giovani** richiedono **più canali digitali** (webinar, social, chat).
- ❖ **Oltre 9 rispondenti su 10 gradiscono i servizi offerti.** Tra i più apprezzati: il supporto alle pratiche e la consulenza legale.
- ❖ **10,5% dei rispondenti è un RSU/RSA: 7 su 10 ritengono utile una chat Telegram** con cui venire contattati.
- ❖ **Voto medio in pagella per l'azione di questo Sindacato: 7,7 su 10.**
- ❖ **Dalle risposte aperte... si consiglia un miglioramento su: reperibilità telefonica, capacità di dare risposte rapide e competenza dei sindacalisti.**

LA PAROLA AGLI ISCRITTI: UN'INDAGINE CISL SCUOLA BRESCIA VALLECAMONICA

Congresso 2021

19 novembre 2021

Ricerca e presentazione di

Donato Brandolini – donato.brandolini@cisl.it

Francesco Girolimetto – francesco.girolimetto@cisl.it