

## **Relazione Congressuale Cisl Scuola Brescia Vallecamonica**

**Luisa Treccani - Segretario Generale**

### **Diamo forma al futuro: Concretezza e Visione**

La Cisl Scuola si conferma un punto di riferimento essenziale per il personale scolastico, impegnandosi con determinazione a delineare un percorso che unisca la concretezza operativa a una visione lungimirante.

Gli iscritti totali a livello nazionale hanno raggiunto a chiusura 2024 la quota di ben 178.145.

Anche gli iscritti territoriali seguono un trend in continua crescita, passando da 5818 del 2021 a 6252 del 2024.

Centrale è stato progettare a lungo termine superando la logica del solo hic et nunc.

Attraverso il confronto quotidiano e il dialogo costante, abbiamo puntato e puntiamo a rafforzare una nuova partecipazione consapevole e responsabile, capace di affrontare con lucidità le sfide del presente e del futuro.

Per un'organizzazione sindacale, dare forma al futuro con concretezza e visione significa agire con un approccio strategico che bilancia pragmatismo e ambizione. Richiede un'analisi approfondita delle sfide attuali del lavoro e l'elaborazione di soluzioni innovative per garantire diritti, tutele e crescita sostenibile. La concretezza implica risposte tangibili e immediate ai bisogni dei lavoratori, attraverso contrattazione collettiva, dialogo sociale e azioni efficaci.

La visione, invece, si traduce nella capacità di anticipare i cambiamenti, come la transizione digitale e ambientale, orientando il mondo del lavoro verso equità e inclusività.

È fondamentale coinvolgere attivamente le lavoratrici ed i lavoratori, promuovere la formazione continua e sostenere politiche che valorizzino il capitale umano.

Solo unendo realismo e prospettiva, il sindacato può guidare un progresso duraturo.

Al centro della nostra azione vi è un equilibrio imprescindibile tra libertà e responsabilità. Questi due concetti, fondamentali per una società civile, si declinano nel nostro operato quotidiano e nelle scelte che intraprendiamo per promuovere il benessere del personale scolastico. La filosofia che guida il nostro sindacato è quella di costruire un nuovo contratto sociale, basato su relazioni di fiducia e reciproco impegno.

La libera adesione alla Cisl, ben espressa dallo statuto, si unisce alla responsabilità di partecipare attivamente alle scelte ed al confronto nella propria organizzazione sindacale come stiamo facendo oggi qui. Significa dare vigore alle proprie ragioni ed alla difesa degli interessi dei lavoratori. Significa partecipare direttamente alle politiche aziendali, eleggendo i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro, come faremo anche ad Aprile 2025 nel Pubblico Impiego e nella scuola.

Oggi qui e nelle diverse convocazioni ai vari livelli, categoriali e confederali, si esercita ai massimi livelli l'istituto della rappresentanza. Ciascuno di Voi, oggi, qui rappresenta 70 colleghi e colleghe.

L'istituto della rappresentanza è una costruzione filosofica che riflette la tensione tra individuo e collettività, tra libertà personale e necessità di organizzazione sociale. Esso si fonda sull'idea che un soggetto o un gruppo possa agire in nome e per conto di altri, incarnandone volontà e interessi. Filosoficamente, la rappresentanza implica un duplice legame: da un lato, l'autonomia del rappresentato, che delega il proprio potere, dall'altro la responsabilità del rappresentante, chiamato a esercitare tale potere in maniera etica e trasparente. È un istituto che presuppone fiducia, ma che si espone al rischio di alienazione, quando il rappresentante perde il contatto con

i bisogni e le aspirazioni di chi rappresenta. Nella sua essenza, la rappresentanza è un atto di mediazione, una risposta alla complessità del vivere comune, che consente di tradurre la pluralità delle voci individuali in azioni collettive. È, dunque, un equilibrio dinamico tra la partecipazione diretta e la delega, fondamento della democrazia e della convivenza civile.

Partiamo, allora dalla fotografia del nostro territorio e della nostra categoria:

- 140 istituzioni scolastiche statali: 99 IC, 38 IIS, 3 CPIA
- Articolate in 719 plessi e sedi di erogazione
- 349 scuole paritarie
- 13 centri di formazione professionale
- 147.041 studenti e studentesse nella scuola statale nell'anno scolastico 2024/25
- 26.984 studenti e studentesse nella scuola paritaria nell'anno scolastico 2024/25
- 1370 studenti e studentesse nella formazione professionale nell'anno scolastico 2024/25
- 7129 classi nella scuola statale nell'anno scolastico 2024/25
- 19.366 il numero totale dipendenti della scuola: 15.288 docenti, 3963 personale ata, 115 (+ 25 reggenze) dirigenti scolastici

### **Composizione degli iscritti: un'analisi**

Il nostro sindacato rappresenta una realtà eterogenea, che abbraccia diverse generazioni, settori e sensibilità. Questa diversità è una ricchezza che ci sprona a offrire risposte mirate e adeguate alle esigenze di ciascuno, valorizzando le specificità di ogni categoria.

- Totale iscritti\* chiusura 2024: 6252
- Maschi 630 - Femmine 5420 - non indicato 202
- Età anagrafica:
  - 18 - 30 Anni: 305
  - 31 - 40 Anni: 759
  - 41 - 50 Anni: 674
  - 51 - 60 Anni: 2309
  - 61 - 67 Anni: 1381
  - Età non definita: 824

Dato il contesto di partenza, vi sono ancora spazi di espansione ma, per riuscirvi, serve marcare la differenza nel modo di essere e fare sindacato!

Per questo la rappresentanza al congresso ma soprattutto il ruolo stesso di rappresentanza dell'organizzazione sindacale va esercitato quotidianamente con concretezza e visione.

A tal proposito, un primo tema da attenzionare è lo **Welfare State: riforme e investimenti per il futuro.**

Il tema del Welfare State è irrinunciabile. Il sistema costruito nel dopoguerra non regge più e necessita di una riforma complessiva.

Accanto al tema della riforma previdenziale andrebbe inserita anche una contrattazione su forme di welfare aziendale e defiscalizzazione degli incentivi o compensi aggiuntivi.

Riforma complessiva della previdenza e contrattazione restano i pilastri dello welfare.

La promozione di un sistema che garantisca protezione e sostegno a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici è indispensabile per salvaguardare la dignità e il valore del lavoro nel contesto dell'istruzione e della formazione.

Per una riflessione ampia su un tema tanto complesso e delicato, tant'è che i Governi di turno stanno evitando di affrontare il nodo pensioni, abbiamo organizzato una Tavola rotonda, in vista anche dell'appuntamento RSU: *Previdenza, welfare state e scuola*, martedì 18 Marzo 2025. Ci guideranno nell'approfondimento il professor Luca Pesenti, docente Università Cattolica esperto di Welfare, il dottor Francesco Moretti, direttore del fondo pensione complementare della Scuola Espero e Valeria Picchio, esperta in tema di previdenza della CISL.

Il Welfare State deve essere rafforzato attraverso un approccio integrato che connetta lo stato sociale, la riforma previdenziale e investimenti mirati nella sanità integrativa.

Ribadiamo la necessità ed urgenza di una riforma previdenziale complessiva in ottica intergenerazionale, che garantisca equità e sostenibilità, evitando penalizzazioni per i lavoratori più giovani e riconoscendo la peculiarità delle professioni educative, spesso caratterizzate da elevati livelli di stress e responsabilità.

Parallelamente, è fondamentale potenziare il sistema sanitario pubblico, ma anche promuovere la sanità integrativa come strumento complementare per rispondere alle nuove esigenze di salute dei lavoratori. Occorre sviluppare modelli di assistenza sanitaria integrativa che offrano coperture adeguate e accessibili, soprattutto per le fasce più vulnerabili, garantendo così un sistema più resiliente e inclusivo.

Questa integrazione tra politiche sociali, previdenziali e sanitarie è essenziale per costruire un welfare moderno e capace di rispondere alle sfide di una società in rapida trasformazione, tutelando i diritti di tutti i lavoratori e delle loro famiglie.

Queste prerogative, già introdotte nei contratti della formazione professionale e delle scuole paritarie, vanno estese anche alla scuola statale. Su tale argomento, la Cisl Scuola ha già intrapreso azioni volte a sperimentare forme di Welfare.

### **Identità del sistema formativo**

Il sistema formativo italiano, nelle sue molteplici sfaccettature, necessita di un rilancio che parta dal riconoscimento della sua identità. La scuola deve tornare a essere al centro del dibattito politico per il suo ruolo essenziale nella formazione dei cittadini.

È essenziale valorizzare il ruolo degli organi collegiali, stimolare la partecipazione attiva e promuovere la coesione tra i diversi attori della comunità educante.

Esiste oggi un'identità chiara del sistema formativo? La risposta non è semplice, poiché il sistema scolastico e formativo si trova in una fase di profonda trasformazione e, in alcuni aspetti, di crisi. Attualmente, la scuola rappresenta un crocevia di aspettative sociali, politiche ed economiche, ma rischia di smarrire la propria missione originaria: formare cittadini consapevoli, competenti e capaci di contribuire al progresso della società.

L'identità del sistema formativo oggi appare frammentata, spesso schiacciata da un eccesso di burocrazia, dalla carenza di risorse o da un investimento improvvisato e da un'incapacità strutturale di rispondere ai rapidi cambiamenti del mondo del lavoro e della società. Tuttavia, la

scuola continua a essere un luogo fondamentale di crescita personale e collettiva, un pilastro della nostra democrazia e della coesione sociale.

Ribadiamo che la scuola non può preoccuparsi solo della formazione tecnica dei lavoratori e delle lavoratrici, anche perchè la costante trasformazione del mondo del lavoro non permette di essere mai al passo con i tempi. La scuola deve preparare Cittadini consapevoli, attrezzati ad affrontare l'apprendimento per tutta la vita.

Sarebbe auspicabile un monitoraggio costante dei dati di sperimentazione della filiera formativa tecnologico digitale (sistema 4 + 2), in quanto “quinta” gamba del sistema di istruzione e formazione. Non vorremmo scoprire solo al termine della sperimentazione, l'intenzione di estendere l'impianto a tutto il sistema! Il confronto ed il dibattito deve essere costanti.

Per rispondere a un mondo in costante trasformazione, è necessario ripensare il sistema formativo in chiave dinamica e inclusiva.

Occorre costruire un sistema scolastico e formativo che:

- Sia flessibile e innovativo, capace di integrare le competenze tradizionali con quelle richieste dalle nuove tecnologie e dalle transizioni ecologiche e digitali.
- Valorizzi la diversità, promuovendo l'inclusione sociale e l'equità per garantire pari opportunità a tutti gli studenti, indipendentemente dal contesto di provenienza.
- Rafforzi il legame tra scuola, territorio e mondo del lavoro, sviluppando percorsi di orientamento e formazione continua che accompagnino gli studenti e i lavoratori lungo tutto l'arco della vita.

Sull'ultimo punto sono centrali anche i CPIA, da riconsiderare nel contesto sociale, economico e culturale di inerimento.

La CISL Scuola si impegna a sostenere un modello formativo che non sia solo reattivo, ma proattivo, in grado di anticipare le sfide e di preparare le future generazioni a vivere e lavorare in una società globale e complessa. Solo così la scuola potrà tornare a essere un motore di progresso e un elemento centrale dell'identità culturale del Paese.

A questo proposito sarebbe utile fare chiarezza sui finanziamenti PNRR.

### **PNRR: luci e ombre**

Come ben sappiamo Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha previsto un significativo afflusso di risorse nel settore scolastico, accompagnato dall'implementazione di un sistema strutturato per il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti finanziati.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito dichiara di aver messo in atto una serie di strumenti, linee guida e attività formative per garantire un monitoraggio efficace dei progetti avviati con le risorse del PNRR e per valutare l'impatto concreto di tali interventi sul sistema scolastico italiano.

Non sarebbe utile fermarsi un attimo in questa corsa contro il tempo per utilizzare le risorse stanziare e fare un report utile per valutare le esperienze e consentire un eventuale aggiustamento di rotta?

La sensazione è quella di un criceto nella ruota che continua a girare con il rischio di non arrivare da nessuna parte!

In questo monitoraggio vanno, però, coinvolti tutti gli attori della scuola, anche attraverso gli organismi collegiali per una seria, attenta ed approfondita swot analysis dei progetti avviati, in corso e conclusi. Solo in questo modo si potrà avere un quadro esaustivo della reale efficacia delle azioni messe in campo. Solo così si potrà avere un quadro adeguato alla riprogettazione dei

prossimi passi che siano realmente rispondenti alle esigenze della scuola, degli studenti e delle studentesse.

Viviamo in un'epoca di rapide trasformazioni tecnologiche e sociali. Per questo dobbiamo parlare di **nuove competenze in costante evoluzione**

In tale orizzonte, è cruciale che il mondo dell'istruzione e della formazione si prepari e prepari ad un futuro di continue nuove richieste. Il nostro impegno è volto a promuovere percorsi di aggiornamento e formazione continua, affinché lavoratrici e lavoratori siano sempre preparati ad affrontare le sfide del futuro.

Per le nuove competenze, in costante evoluzione, la sfida è ancora la formazione permanente.

Il mondo del lavoro richiede competenze sempre più specifiche e aggiornate. Per questo, è fondamentale rafforzare i percorsi di formazione iniziale e continua, sia per il personale scolastico sia per gli studenti. La Cisl Scuola si impegna a promuovere iniziative che valorizzino le nuove competenze, sostenendo percorsi che tengano conto dell'innovazione tecnologica, della sostenibilità e dell'internazionalizzazione.

Come personale della scuola dobbiamo essere *professionisti in cammino*.

La formazione continua sviluppa competenze avanzate, stimola la motivazione, promuove pratiche riflessive con efficacia riconosciuta nella promozione del successo formativo e socio emotivo degli studenti e delle studentesse.

Pertanto, come scuola non possiamo vivere avulsi dal contesto demonizzando o rifiutando le trasformazioni tecnologiche e digitali. In tutte le epoche i media hanno svolto un ruolo chiave: hanno permesso lo scambio, la comunicazione, la trasmissione di informazioni, stimolato relazioni, fatto incontrare popoli, gruppi, istituzioni,...

Oggi, come descrive bene il professor Eugeni (Eugeni R., *La condizione postmediale*, La Scuola, Brescia, 2015), ci troviamo in una condizione di *postmedialità*, dove il superamento dei media è una normale evoluzione che i mezzi di comunicazione hanno sempre avuto.

Come ben suggeriscono Panciroli e Rivoltella, la didattica e la pedagogia devono assumere nei confronti dell'AI tre posture:

- Educare con l'AI,
- Educare l'AI,
- Educare all'AI.

(Panciroli C, Rivoltella PC, *Pedagogia algoritmica. Per una riflessione educativa sull'AI*, Morcellina, Brescia, 2023)

Poste tali premesse, non possiamo trascurare i delicatissimi temi della **formazione iniziale e del reclutamento**.

Il tema va affrontato in maniera seria, progettata, strutturale per tutti i profili professionali che lavorano nella scuola: dirigenti scolastici, docenti, personale amministrativo, tecnico e ausiliario.

Come abbiamo già avuto modo di proporre in altre occasioni statutarie, i continui interventi di riforma e controriforma con le migliori intenzioni di risolvere il problema del precariato sono state fallimentari.

Occorre un piano pluriennale, a lungo termine, che consideri anche i temi dell'andamento demografico e delle uscite pensionistiche, accanto ad un serio percorso di accompagnamento per entrare a lavorare nella scuola.

L'abbiamo definito un *apprendistato professionalizzante* che accompagni realmente con tutor, formazione e monitoraggio, al fine di rendere autenticamente formative le prime esperienze di

supplenza. Solo in questo modo quel professionista riflessivo matura sul campo attraverso un processo continuo di apprendimento, sperimentazione, autoriflessione e confronto. Questo processo ciclico trasforma l'esperienza quotidiana in un laboratorio di crescita professionale, dove ogni errore diventa un'opportunità e ogni successo un incentivo a migliorare ulteriormente.

A distanza di oltre vent'anni dal riconoscimento dell'autonomia funzionale alle istituzioni scolastiche dobbiamo riflettere anche sull'**autonomia scolastica e gli organi collegiali**.

L'autonomia scolastica rappresenta una conquista importante che va preservata e rafforzata. Tuttavia, essa deve essere accompagnata da una piena valorizzazione degli organi collegiali, luoghi essenziali di confronto e decisione. Proponiamo di proseguire nell'impegno per un percorso di ricerca e coinvolgimento che riattivi l'entusiasmo e la partecipazione di tutti i membri della comunità scolastica, come abbiamo fatto sul territorio bresciano negli ultimi anni, anche e soprattutto dopo gli impegni assunti nel precedente Congresso.

#### **Autonomia scolastica e organi collegiali: un equilibrio necessario**

L'autonomia scolastica deve essere il punto di forza del sistema scolastico e formativo, ma va esercitata con equilibrio, garantendo una reale partecipazione degli organi collegiali. È necessario promuovere una partecipazione più consapevole ed una governance più inclusiva, che dia voce a tutti gli attori coinvolti: docenti, studenti, famiglie e personale ATA. Per riuscirci serve, però, l'impegno di tutti: del dirigente nel favorire situazioni di reale confronto e dei docenti e degli ata nel saperlo apprezzare e valorizzare, ciascuno in base al luogo opportuno di esercizio.

Solo così sarà possibile costruire un modello educativo efficace e democratico.

In particolare docenti e dirigenti sono chiamati ad assumere decisioni in tempi più o meno brevi, considerando attentamente spazio, tempo, contenuto, mediazione, relazione e comunità professionale.

La dimensione collegiale è, pertanto, una risorsa ed anche un rallentamento. Proprio per questo motivo va maneggiata con cura ed attenzione.

Dal report della nostra ricerca del 2022 *Innovazione e Partecipazione*, coordinata dal professor Dario Eugenio Nicoli, che ha visto coinvolti l'Istituto Superiore Bazoli di Desenzano e la ditta del settore metalmeccanico Cherubini di Bedizzole, sono emerse le seguenti sollecitazioni:

- Un cambiamento nel rapporto tra insegnante e scuola centrato su richieste strettamente individuali;
- Prevale un atteggiamento impiegatizio e il sentirsi come “in prestito” alla scuola;
- I nuovi ingressi tendono a limitarsi alle prestazioni da “mansionario” e rifuggono il coinvolgimento e soprattutto le responsabilità in impegni aggiuntivi rispetto a quelli previsti contrattualmente;
- Nelle strutture di team work, su cui si regge buona parte della capacità di rinnovamento della scuola, finiscono per impegnarsi i soliti volonterosi;
- I due anni di DAD hanno caricato la scuola di compiti che non le sono propri, una sorta di assistente sociale per il supporto psicologico in uno spazio temporale allargato;
- La stagione delle riforme continue e divergenti, tutte calate dall'alto, abbandonando la sana tradizione delle sperimentazioni, contraddicendo il principio di autonomia sancito dal DPR n.275/1999, hanno aggiunto confusione ed impedito l'adozione da parte delle scuole di una strategia coerente di medio termine;

- La scuola ha la necessità di concentrarsi sull'essenziale ovvero su una proposta formativa che consenta un solido fondamento alla formazione della persona nella società complessa;
- In presenza di un modello di organi collegiali ancorato agli anni '70 e visto l'insuccesso di diversi tentativi di riformarli, alla scuola rimane una strategia che possiamo definire non di autorità bensì di "influenzamento";
- Dovrebbe esserci la figura di un docente che mette la sua esperienza a disposizione dei nuovi, per la loro accoglienza, l'accompagnamento ed il supporto nei momenti in cui questo risulta necessario. Lo stile dell'ascolto, il mettersi a loro disposizione, permettono di tessere relazioni fiduciarie là dove invece ognuno rimane da solo con il proprio problema;
- Il lavoro volto a rafforzare l'identificazione ed il senso di appartenenza richiede tempi lunghi ed un costante stile di ascolto e di relazione; esso mira a formare un vero e proprio habitus, ovvero l'incorporazione nella persona e nella comunità dei principi e delle strategie della scuola nuova;
- Sul piano istituzionale, occorre che il Ministero riconosca in questo tentativo una vera e propria sperimentazione che procede tramite il metodo della ricerca-azione.

Pertanto, riteniamo di proseguire nel solco già tracciato dalla Cisl Scuola con l'assemblea nazionale a Palermo nel 2024: promuovere una serie di riflessioni ed attività di ricerca sulla dimensione didattica della professione docente.

Passare attraverso questo piano può contribuire anche nell'affrontare temi delicati (orario di lavoro, attività funzionali alla docenza, quotidiano lavoro sommerso, incarichi specifici, ... ) in sede di rinnovo contrattuale che necessitano di una categoria matura. La strada della ricerca sulla

didattica può contribuire anche nel superare l'eccesso di burocrazia che grava sul quotidiano lavoro nella scuola.

Ci preoccupano le anticipazioni di queste settimane sulla revisione delle Indicazioni Nazionali del primo ciclo di istruzione: per ora esclusiva attenzione ai contenuti! Ritorniamo alla logica dei programmi ministeriali? Cosa sarà della riflessione pedagogica e didattica sul curricolo?

La revisione dei temi nevralgici del CCNL può essere favorita da un lavoro di ricerca azione in ambito didattico. Mettere al centro la didattica per guardare al futuro della scuola!

E' fondamentale ribadire **l'importanza del lavoro scolastico**, sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo. Il rinnovo del contratto collettivo nazionale rappresenta un'occasione cruciale per riaffermare il valore del lavoro nella scuola e per ottenere un riconoscimento adeguato in termini di condizioni economiche e professionali.

Il tema verrà approfondito dal segretario generale aggiunto Attilio Boldini.

### **RSU e contrattazione: motori di cambiamento**

Il ruolo delle RSU è centrale per garantire una contrattazione di prossimità efficace e incisiva. Esprimiamo la nostra gratitudine a tutte le nostre RSU e RSA, che ogni giorno lavorano per migliorare le condizioni lavorative del personale. La contrattazione deve continuare ad essere il cuore pulsante dell'organizzazione del lavoro, sia a livello nazionale che locale.

Dobbiamo continuare a contrastare chi cerca di svuotarla e svuotarla di significato.

Dobbiamo continuare ad attrezzare RSU e RSA per coinvolgere efficacemente i colleghi.

L'appuntamento RSU di aprile 2025 è una sfida di rappresentanza!

L'appuntamento con le elezioni delle RSU del prossimo aprile sarà un momento cruciale per misurare la nostra capacità di rappresentare e rispondere ai bisogni degli iscritti. La Cisl Scuola,

a tutti i livelli, si prepara con determinazione a questo appuntamento, consapevole che il consenso e la fiducia dei lavoratori sono il risultato del lavoro quotidiano sul territorio, della coerenza e della vicinanza ai problemi reali.

Abbiamo calendarizzato un appuntamento formativo il 6 Marzo 2025, rivolto a tutti i candidati, con il coordinatore dei dirigenti scolastici della Puglia Rocco Fazio.

Il nostro impegno è rivolto a rafforzare il ruolo della Cisl Scuola come promotrice di una comunità partecipativa e solidale. Con spirito di responsabilità e visione, continueremo a lavorare per garantire dignità, valorizzazione e crescita professionale a tutto il personale della scuola. Il futuro del sistema scolastico e formativo dipende dalla capacità di costruire insieme un progetto condiviso, fondato su valori solidi e su una partecipazione autentica.

Per proseguire nel nostro cammino, ripropongo la mia candidatura per traghettare l'appuntamento RSU, la candidatura di Attilio Boldini come segretario generale aggiunto in linea con il percorso condiviso dal 2013 ad oggi.

Grazie a Patrizia, Zelide, Attilio, Anna, Elisa, Tecla, Iris, Diego, Ezio, Francesco, Ines,, Angela, Francesca, Rosella, Paola, Fausta, Claudia, le Elene, Mauro, Maria Luisa, a tutti i componenti del direttivo... tutto questo non sarebbe stato possibile e non sarebbe possibile!

## **Relazione Congressuale Cisl Scuola Brescia Vallecamonica**

**Attilio Boldini - Segretario Generale aggiunto**

### **CONTRATTO 2019-2021 E PROSPETTIVE CONTRATTUALI TRIENNALI 2022-2024 e 2025-2027**

Abbiamo terminato una fase contrattuale con la firma del triennio 2019-2021 e già incombe, oltre il tempo massimo, una nuova stagione contrattuale che si dilunga, ancora una volta, oltre i tempi stabiliti.

Ogni volta che ci accingiamo ad affrontare un nuovo contratto della scuola, la nostra attenzione si indirizza verso gli stipendi europei.

Se prendiamo in esame alcuni paesi dell'Europa (rapporto OCSE del 2018), escludendo gli estremi in positivo (Lussemburgo) e in negativo (Grecia), è evidente che il traguardo del salario europeo è già molto impegnativo se riferito ai livelli retributivi d'ingresso per tutti i gradi scolastici.

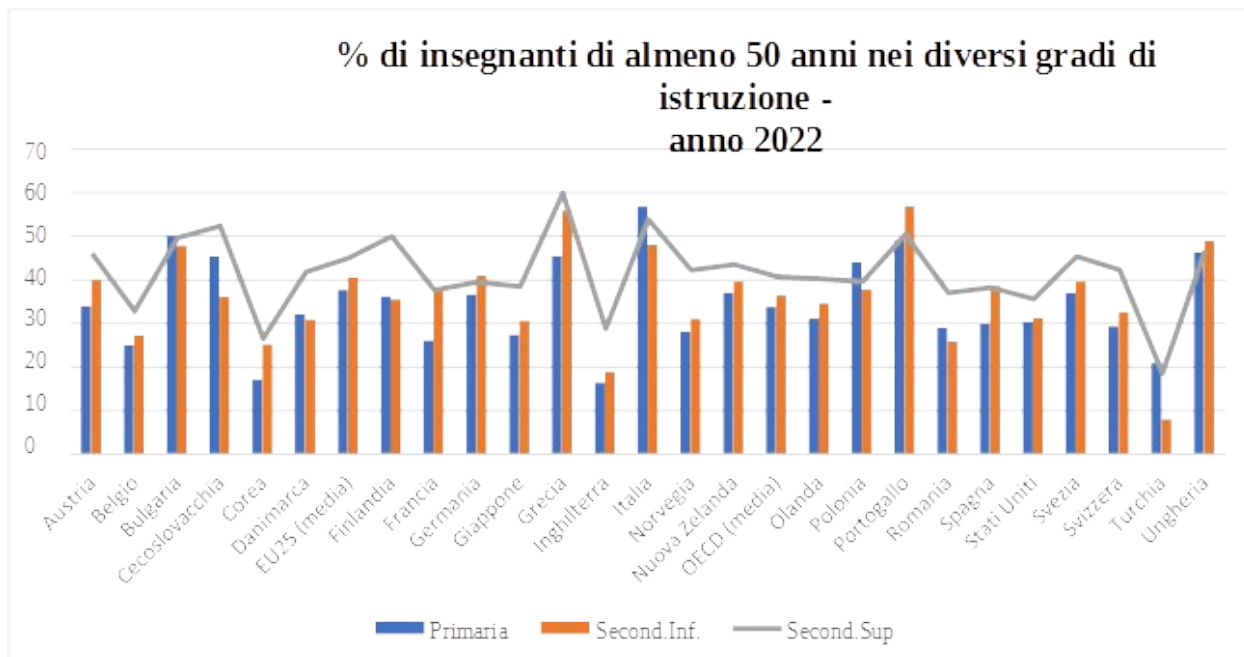
Considerato che il nostro paese detiene la maglia nera rispetto alla Francia, alla Spagna, alla Finlandia, al Portogallo, Germania e Paesi Bassi, si evidenzia, ad esempio, per i docenti della scuola primaria, una cifra inferiore di circa € 215,00 per tredici mensilità; distacco che si rimarca maggiormente se ci si riferisce agli stipendi di fine carriera, tanto da richiedere, per essere colmato, incrementi che vanno dai € 398 mensili per la scuola dell'infanzia ai € 700 mensili per tutti gli altri gradi di scuola.

## COMPOSIZIONE PERSONALE DELLA SCUOLA

E' oltremodo fondamentale conoscere anche la composizione demografica del personale della scuola: il recente rapporto annuale "education at glance 2024" evidenzia che il corpo docente in Italia è tra i più anziani del mondo.

Docenti italiani, quindi, in media, più anziani con il 53% di insegnanti che ha oltre 50 anni rispetto al 37% della Media OCSE.

Attualmente i docenti over 50 nell'istruzione primaria sono il 57%, nella secondaria inferiore il 48%, mentre nella scuola superiore sono il 54%.

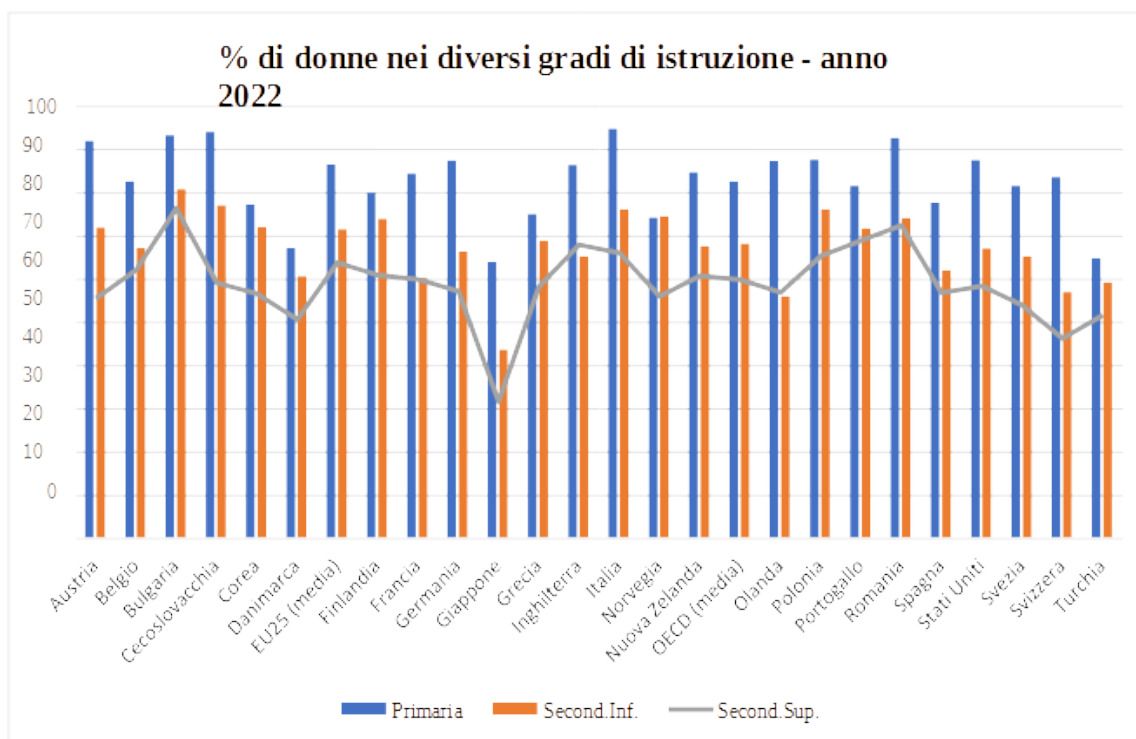


Sicuramente, tra le possibili cause principali, una potrebbe essere imputata alla carenza di ricambio generazionale.

Gli stipendi bassi non invogliano i giovani ad intraprendere questa carriera, piena di ostacoli e concorsi, preferendo spendere le proprie competenze, soprattutto per le discipline STEM, in settori più remunerativi e di conseguenza più attrattivi.

Anche la composizione di genere è significativa, infatti le donne rappresentano la stragrande maggioranza del personale docente nei paesi OCSE (70% del personale docente) con significative oscillazioni a seconda del grado scolastico, con una maggiore presenza femminile riscontrabile nei livelli di istruzione inferiore (materna e primaria).

Solo a titolo esemplificativo, in Italia, la professione insegnante è caratterizzata da una marcata predominanza femminile, tendenza consolidata nel corso degli anni (78-80% del totale degli insegnanti è costituito da presenza femminile).

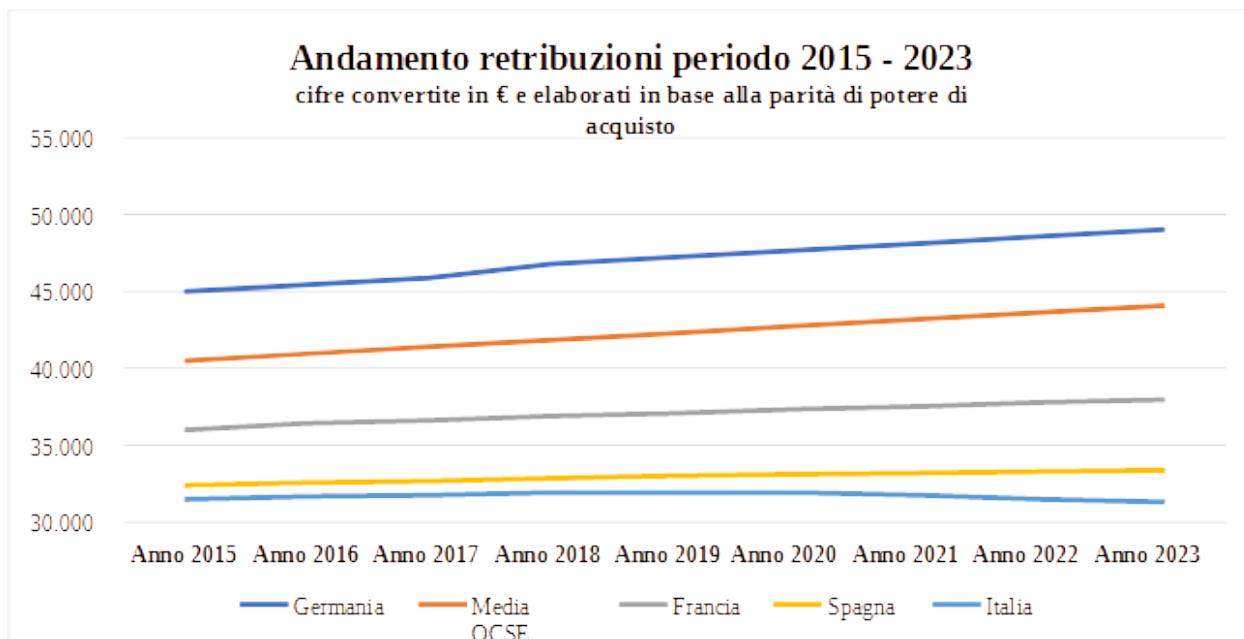


Risultati analoghi si ripropongono nei confronti dei Dirigenti Scolastici (il 68,2% dei dirigenti è donna ed il 31,6 ha più di 60 anni).

Altra considerazione cruciale condotta dall'organo europeo di informazione sull'istruzione, consente di evidenziare ulteriori criticità (dalla CISL SCUOLA sempre rimarcate) consistenti nel fatto che in Italia l'aumento della retribuzione avviene con un processo estremamente lento.

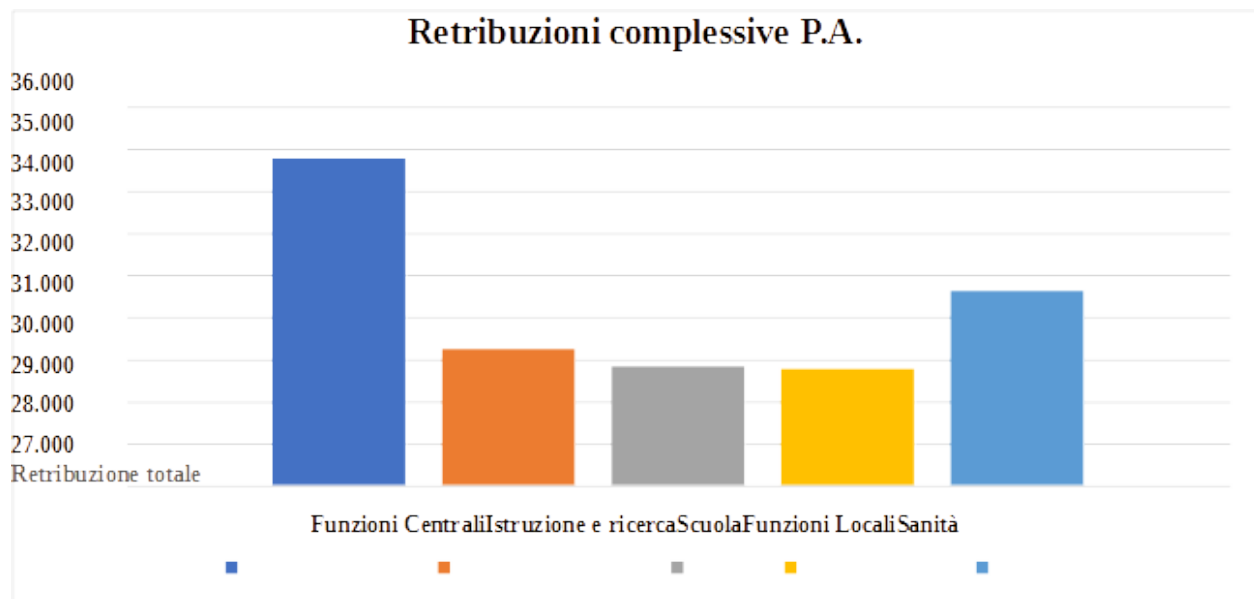
Infatti solo dopo aver lavorato per 35 anni si può raggiungere il massimo consentito, circa il 50% in più della prima retribuzione (una percentuale variabile naturalmente in base ai gradi di scuola).

A titolo esemplificativo lo stipendio di un insegnante a tempo indeterminato con oltre 15 anni di carriera (scalone retributivo medio) si aggira intorno ai 32.000,00 quando mediamente nell'area OCSE si posiziona oltre i € 44.000,00.



## CONFRONTI CON ALTRI COMPARTI DELLA P.A.

Se usciamo dall'ambito prettamente scolastico e confrontiamo gli stipendi del personale della scuola (docenti e ATA) con gli stipendi degli altri comparti della Pubblica Amministrazione, dai dati aggiornati all'11 settembre 2024 da parte dell'ARAN, ci si accorge certamente del sofferto blocco della contrattazione del periodo 2009 – 2016, ma ancor più pregnante risulta il gap retributivo nel comparto scuola, anche in considerazione del livello medio di formazione dei lavoratori, dove ormai la docenza è appannaggio di laureati iniziando dal percorso della scuola dell'infanzia



## **COSA ABBIAMO FATTO**

L'impegno della CISL e della CISL SCUOLA è stimolare e proporre investimenti per migliori condizioni economiche del personale scolastico al fine di garantire una scuola di qualità e per attrarre i giovani talenti verso la professione docente, iniziando a colmare la distanza retributiva con gli altri settori del lavoro pubblico, invertendo la tendenza, ormai consolidata da anni, a considerare la scuola come fanalino di coda nella classifica stipendiale.

Un investimento considerevole avrebbe come riflesso una diminuzione del ricorso al tempo parziale, scelto da molti docenti per ottenere un secondo impiego come integrazione salariale.

Accorciare i tempi che intercorrono tra lo stanziamento di risorse in legge di bilancio, l'avvio del negoziato e definitiva sottoscrizione del CCNL:

troppa distesa è la tempistica per giungere alla effettiva conclusione del contratto nazionale (c'è necessità di snellire e misurare efficacemente il tempo per concludere rapidamente le richieste dei lavoratori della scuola alle prese con caro vita e aumenti repentini dei beni di prima necessità).

Altro aspetto significativo sul piano retributivo è quello dei carichi fiscali che, anche per il comparto istruzione e ricerca, potrebbero essere ridotti attraverso la decontribuzione delle retribuzioni accessorie, da estendere a tutto il personale.

Sul piano economico il nuovo CCNL siglato a gennaio 2024 e valido per il triennio 2019-2021 ha apportato diverse novità per il personale della scuola, in particolar modo per ciò che riguarda retribuzioni, valorizzazione professionale e organizzazione del lavoro.

## **INCREMENTO SALARIALE**

Gli stipendi del personale ATA e dei docenti sono stati aumentati mediante un incremento medio di circa 100-120 € lordi mensili.

Gli arretrati per il periodo 2019 – 2022 (pari a circa € 1500 – 2500 netti) sono stati riconosciuti come una tantum.

E' stata introdotta una maggiore flessibilità circa la gestione delle ore funzionali all'insegnamento, consentendo di inglobare in esse anche alcune attività precedentemente escluse (vedasi ad esempio quelle inerenti il GLO).

Anche l'estensione, nei confronti dei precari, di fruire dei 3 giorni di permesso retribuito, un diritto negato che necessitava un adeguato riallineamento.

Disciplinata anche la formazione del personale docente, prevedendo che la contrattazione d'istituto possa retribuire gli impegni che eccedono le ore funzionali previste dal contratto.

## **PERSONALE ATA**

Significativo, per il personale ATA, la riscrittura degli ordinamenti professionali, introducendo nuove figure e valorizzando tutti i profili professionali (si pensi ai DSGA ed alla riapertura di nuove posizioni, con procedura concorsuale in fase di approntamento, che consentono di ottenere un ulteriore beneficio economico).

## **DIRIGENTI SCOLASTICI**

Sono stati ottenuti aumenti di € 195 mensili lordi a regime.

Modifiche importanti sono state introdotte nel rapporto di lavoro tra cui la disciplina del lavoro agile e del mentoring.

Modificate anche alcune previsioni del codice disciplinare del precedente CCNL e introdotta una maggior tutela nei confronti del personale affetto da gravi patologie che richiedono terapie salvavita, ma chiediamo che accanto alla previsione per la salvaguardia dei soggetti più fragili contenuta nella Direttiva 29 dicembre 2023, *Lavoro agile*, del Ministero per la Pubblica amministrazione, sia inserita una specifica previsione per una **maggior tutela dei dirigenti scolastici che hanno la sede di servizio fuori della regione di residenza**.

Siamo in disaccordo con la formulazione delle fasce di contattabilità previste per le giornate in smart working, in quanto inaccettabile che il Dirigente scolastico sia sempre contattabile

- riteniamo inoltre che lo smart working **non possa essere inibito al personale che è nel periodo di prova**: Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa e non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Pertanto, non vi è alcun vincolo che possa giustificare questa preclusione;

Ma e' altrettanto fondamentale, necessario e irrinunciabile sulla parte della valutazione, che vi sia un monitoraggio e una informativa serrata e puntuale nei confronti delle Organizzazioni Sindacali.

## **PROSPETTIVE**

La nuova tornata contrattuale dovrà completare i miglioramenti avviati, in particolare dal punto di vista economico.

Il lavoro nella scuola assorbe una notevole quantità di ore che vanno oltre la prestazione oraria prevista dal contratto.

Spesso paghiamo un retaggio culturale, ormai difficile da scardinare, che posto all'attenzione dei "non addetti ai lavori" ci percepisce come una categoria privilegiata, non considerando la mole di ore aggiuntive, un eccesso di burocratizzazione, tutto lavoro sommerso non formalmente conteggiato, ma che incide significativamente anche nell'equilibrio tra sfera professionale e familiare.

Anche il lavoro del personale ATA è spesso sottovalutato, non riconoscendo il sommerso, volto a soddisfare le sempre più pressanti richieste che provengono da eccessivi adempimenti richiesti dall'oggi al domani, senza una adeguata formazione e senza avere le opportune competenze anche nella gestione delle piattaforme digitali.

Per la prima volta, nella legge finanziaria 2025, si trovano declinate le risorse destinate alla contrattazione collettiva nazionale; risorse che per il triennio 2025-2027 ammontano a 10.885 milioni di euro mentre per il 2028-2030 ammontano a 12.093 milioni di euro.

L'obiettivo è firmare un contratto all'inizio del triennio con una percentuale di 5,4% nel triennio 2025-2027 e una percentuale del 6,2% nel triennio 2028-2030.

tutto ciò ci darebbe l'opportunità di riavvicinare, riassottigliare quanto più realisticamente la distanza con le retribuzioni europee.

Ma il contratto non è soltanto parte economica e quindi l'attenzione si focalizza anche su altri aspetti altrettanto importanti che si sono susseguiti negli ultimi due contratti 2016-2018 e 2019-2021 riguardanti l'art. 24 del CCNL 2016-2018 laddove si richiama il valore della scuola come "comunità educante", nella quale in modo lungimirante la scuola è definita come "comunità educante di dialogo, ricerca, esperienza sociale informata a valori democratici e finalizzata alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni.

Tutti i profili operanti nella scuola vengono espressamente indicati come soggetti della comunità educante con pari dignità. Centro dell'azione della comunità educante è la progettazione educativa e didattica elaborata dal collegio dei docenti", concetto ripreso e ampliato nella tornata 2019-2021 dove all'art. 32 si aggiunge "comunità educante e democratica".

E' una visione che accomuna, peraltro, due valori caratteristici e tipici della nostra organizzazione sindacale.

La scuola come "patto educativo" di comunità che non riguarda soltanto il Dirigente Scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA ed il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, ma trae giovamento anche e soprattutto dal rafforzamento e dall'alleanza educativa tra scuola, famiglia e società civile.

Solo con la consapevolezza educativa di tutti, con il relativo contributo, si possono affrontare sfide importanti come la povertà educativa, la cui carenza arreca tanti danni al nostro sistema scolastico e non solo.

## **SCUOLA NON STATALE**

Non possiamo tralasciare un segmento importante che nel nostro contesto territoriale conta all'incirca mille iscritti alla Cisl Scuola Brescia Vallecamonica, una rappresentanza significativa della scuola paritaria e della formazione professionale, con persone qualificate e nel caso di docenti, per essere stabilizzati, l'obbligo di essere in possesso di titoli e requisiti occorrenti per la scuola statale.

Le scuole non statali, paritarie rappresentano un innegabile contributo al nostro sistema scolastico formativo, soprattutto quello dell'infanzia, in quanto non considerate antagoniste né stampella alla scuola pubblica ma l'altra colonna su cui poggia l'intera architettura scolastica del nostro paese.

La scuola paritaria vista come elemento di arricchimento culturale, stimolo alla crescita e allo sviluppo della persona.

Particolare attenzione da parte della Cisl Scuola viene posta nella fase contrattuale sollecitando anzitutto una adeguata retribuzione e per la parte normativa stabilendo orari di lavoro equi che rispettino l'equilibrio tra vita professionale e personale.

In tale prospettiva anche la formazione e l'aggiornamento professionali devono essere un tassello importante con corsi finanziati dai datori di lavoro, includendo anche un sistema di welfare come ad esempio buoni pasto e possibile convenzioni che possano alleggerire le necessità quotidiane.

In tale settori andrebbe ulteriormente rafforzato il dialogo tra i lavoratori e datori di lavoro garantendo spazi per la partecipazione sindacale e rappresentativa e introducendo strumenti per il monitoraggio delle condizioni di lavoro in collaborazione con le parti sociali.

Sarebbe auspicabile anche nei CCNL FISM e AGIDAE prevedere dei distacchi sindacali sostenuti dagli Enti Bilaterali nazionali e/o regionali in considerazione del fatto che anche, ad esempio, all'articolo 1 del CCNL Fism si cita la necessità di *...eseguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nell'ambito delle norme e della legislazione delle intese tra le parti sociali.*

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La formazione professionale ha da sempre costituito sul territorio bresciano un'opportunità, non solo per colmare i vuoti della scuola statale ma soprattutto per contenere la dispersione e l'abbandono scolastico, assolvendo un ruolo sociale di fondamentale importanza contribuendo a raggiungere non solo competenze professionali, ma anche personali di vita nei confronti di ragazzi che hanno sia una intelligenza pratica molto sviluppata e che spesso, appunto, sono stati espulsi dal sistema scolastico.

Le OO.SS. si sono spese per ottenere un anticipo sui rinnovi di contratto che avrebbero dovuto scattare già da Giugno 2024 ed è stata sottoscritta a Dicembre 2024 la Contrattazione Regionale, risultato importante e migliorativo rispetto al contratto nazionale sia per quanto riguarda la gestione dell'orario di lavoro sia per il riconoscimento dell'una tantum prevista dalla vacanza contrattuale.

E' necessario potenziare , inoltre, le commissioni paritetiche come soggetti giuridici costituiti dalle controparti, per definire e gestire al meglio le controversie in ordine ai diritti di rappresentanza, informazione e formazione, in particolare riguardo alla gestione delle politiche contrattuali legate alla sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro.

Sarebbe auspicabile riuscire a ripristinare e rendere operative le commissioni paritetiche dei vari contratti. In molte occasioni, sono state un canale importante per superare ostacoli interpretativi e rendere esigibile la contrattazione.

Al termine della mia disanima vorrei fare riferimento al motto scelto “*Diamo forma al futuro*” e per dare forma al futuro è indispensabile esserci, tenendo aperte tutte le opportunità, con una visione partecipativa con al centro sempre e comunque la Persona e la sua dignità, la sua piena realizzazione che è esattamente il contrario della società degli individui, concentrata sull’ideologia della disintermediazione, coltivando e lavorando, noi donne e uomini di scuola, sempre e comunque per la speranza, la speranza nell’oggi e nel futuro.

*L’importante è iniziare il cammino...*

*non importa avere tutti lo stesso*

*passo, l’importante è aspettarsi!*