



**3° CONGRESSO CISL SCUOLA
AREA METROPOLITANA TORINO CANAVESE**

9 - 10- novembre 2021
ARSENALE DELLA PACE
Piazza Borgo Dora 61- Torino

DISEGNARE OGGI

LA SCUOLA DI DOMANI



RELAZIONE INTRODUTTIVA

“L’istruzione è la sola soluzione ai mali del mondo. L’istruzione potrà salvare il mondo.”

Malala Yousafzai

3° CONGRESSO CISL SCUOLA AREA METROPOLITANA TORINO - CANAVESE 9 – 10 novembre 2021

Care amiche, cari amici, cari colleghi,

sono felice **“in prima persona al plurale”** ed esprimo a nome di tutto l’esecutivo della CISL Scuola Area Metropolitana Torino Canavese la bellezza di tornare a incrociare i vostri sguardi, di scambiarsi timidi abbracci, di condividere l’occasione di incontro e di confronto che il Congresso ci offre.

“Disegnare oggi la scuola di domani”, questo è il bellissimo motto del nostro Congresso.

Un Congresso che pone al centro la capacità di guardare al futuro con i piedi ben piantati nel presente. Il disegno è il principale linguaggio dell’arte che unisce pensiero ed emozione e consente di concretizzare un’idea.

Noi oggi vorremmo concretizzare l’idea che abbiamo di Scuola. Una Scuola che contribuisca alla costruzione di maggiore giustizia sociale e promuova e sostenga fermamente il processo di valorizzazione del lavoro in una visione collettiva e sociale, invertendo la tendenza attuale che rischia derivate pericolosamente individuali e comportamenti e giudizi superficiali.

Quattro anni fa affermavamo la necessità che persone e organizzazioni dovessero cambiare prospettiva. Avevamo sostenuto: “Non possono fermarsi a osservare lo scorrere degli eventi ma debbono cogliere e accettare le continue nuove complessità, individuare in essa anche i segnali più deboli e agire sul cambiamento, imparando ad anticipare il futuro e non soccombere o farsi schiacciare nella rincorsa alla sopravvivenza”.

Oggi questo pensiero è più che mai attuale: l’emergenza Covid-19 ha imposto forzatamente un adattamento dei comportamenti e dell’organizzazione della vita lavorativa, sociale e familiare. La Scuola ha dovuto reinventare il proprio *modus operandi* per evitare che il *lockdown* si traducesse in un *blackout* del diritto allo studio. Il personale docente e ATA assieme ai Dirigenti scolastici hanno fatto tutto il possibile perché la scuola potesse continuare a svolgere la sua funzione preziosa anche se fisicamente le porte erano costrette a rimanere chiuse.

Anche il nostro fare ed essere sindacato ha sperimentato nuovi modelli organizzativi che ci hanno permesso di non abdicare mai al ruolo di tutela e rappresentanza dei lavoratori della scuola e soprattutto dei tanti “aspiranti” lavoratori della scuola. Lo abbiamo fatto **“in prima persona al plurale”** garantendo la consulenza a distanza (S.A.D) e in presenza quando è stato nuovamente possibile, con le contrattazioni d’istituto e con le tante occasioni di formazione messe in campo per sostenere il senso del nostro ruolo di operatori sociali per i quali l’istruzione e la formazione non debbono perdere di vista i valori fondamentali: la centralità della persona, il diritto allo studio e all’inclusione, il diritto di cittadinanza, il rispetto delle regole, la tutela della salute e della sicurezza. Valori collettivi prima che individuali!

1. Le quattro grandi trasformazioni che stiamo attraversando:

a. L’emergenza sanitaria causata dal Covid-19

Nessuno, ad eccezione degli scrittori di fantascienza, avrebbe potuto immaginare ciò che abbiamo vissuto e che stiamo ancora vivendo. Le affermazioni “andrà tutto bene” e “ne usciremo migliori” della primavera 2020 sono state disattese: Non è andato tutto bene se ci sono stati ad oggi 132.000 morti in Italia e oltre 5 milioni nel mondo; non ne usciremo migliori se non sappiamo leggere e considerare adeguatamente ciò che accade oggi nelle piazze: le rabbie che esplodono in violenze e

le proteste contro tutto e tutti, dimostrano che il disagio, la disperazione e la fragilità delle persone sono a livelli molto preoccupanti. Si tratta sicuramente di una piccola minoranza che non bisogna sottovalutare in quanto può diventare facilmente preda di strumentalizzazione della peggior politica. In questo contesto, come affermato nelle tesi per il Congresso della CISL Scuola, si rende quanto mai indispensabile un diffuso impegno collettivo, affinché il contesto di relazioni in cui ciascuno di noi è inserito si intenda e si viva come arricchimento e non come limite all'affermazione della propria individualità.

La consapevolezza che la pandemia, imponendo isolamento e distanziamento come fattori di protezione dal contagio, può avere alimentato atteggiamenti di diffidenza e chiusura in sé stessi, ci ha portato, in occasione dell'inizio dell'a.s. 2021/22 a sottoporre un questionario sia al personale della scuola, sia a studenti, genitori e più in generale a cittadini, per capire come si potrebbe stare meglio [#piufortinsieme](#). È chiaro che i destini personali e quelli della comunità di cui si è parte sono fortemente intrecciati. La diffusione del contagio su scala planetaria e i problemi che si stanno affrontando necessitano di soluzioni da assumere nella dimensione globale. In questo senso non possiamo accettare che i paesi poveri non possano permettersi il vaccino per contenere la diffusione del contagio.

Il piano Next Generation UE è l'occasione per l'Europa di avere un respiro comunitario, con l'impegno di tutti gli Stati membri, ad agire nel segno di una cooperazione solidale, riportando la persona al centro delle scelte politiche e rilanciando in chiave nuova temi di cruciale importanza per i destini dell'umanità, come per quello dell'ambiente.

Ora più che mai, se si debbono mettere le basi per costruire il domani, è indispensabile ristabilire il primato del bene comune sulle posizioni individuali quale condizione necessaria perché il domani sia veramente migliore per tutti.

b. La questione ambientale

La storia ci ricorda che il consumo di massa, l'utilizzo sregolato di combustibili fossili, l'urbanizzazione e il trasporto globale hanno contribuito a produrre pesanti effetti, le cui conseguenze sono ormai visibili a tutti: aumento delle temperature, alluvioni, frane, innalzamento del livello dei mari, desertificazione. Le conseguenze sono danni sociali ed economici gravissimi.

Dal Protocollo di Kyoto del 1997, nel quale a livello mondiale si posero importanti misure di contrasto ai cambiamenti climatici, passando attraverso le tappe per la presa di coscienza della necessità di cambiare (Johannesburg nel 2002, Aalborg nel 2003, Copenhagen nel 2009, Parigi nel 2015 e Madrid nel 2019) siamo arrivati alla Conferenza di Glasgow che si svolge proprio in questi giorni. È evidente che gli impegni assunti finora dai diversi Stati non sono stati sufficienti, spesso non sono stati sostenuti, come nel caso di USA, Cina e India e nonostante i tiepidi segnali di maggiore consapevolezza le misure non corrispondono a adeguate e indifferibili cambi di direzione. Come dice Greta Thunberg sono solo "Bla bla bla".

La pandemia ha ridotto la domanda di petrolio e carbone mentre è aumentato l'impiego delle energie rinnovabili. Tuttavia le emissioni globali di CO2 hanno raggiunto la concentrazione media annua più alta di sempre: circa il 50% in più rispetto a quando è iniziata la rivoluzione industriale. Secondi studi recenti entro il 2100 l'innalzamento dei mari potrebbe essere da 90 cm a 2 metri di altezza. Le conseguenze economiche e sociali del cambiamento climatico sono enormi: migliaia di persone lasciano il loro Paese a causa della desertificazione o delle continue calamità. Occorrono accordi internazionali e investimenti per utilizzare le energie rinnovabili e adottare nuovi modelli economici che pongano al centro un uso responsabile e sostenibile delle risorse.

Le politiche messe in atto dalla Commissione Europea, sembrano finalmente muoversi a favore di una rivoluzione verso un modello economico in cui non si tratta di "fare di più con meno" ma, piuttosto, di "fare di più e meglio con ciò di cui già disponiamo".

Il recupero e la ristrutturazione degli edifici dal punto di vista energetico (pensiamo al patrimonio edilizio scolastico), la manutenzione e la tutela ordinaria e straordinaria del territorio, l'utilizzo di

energie rinnovabili, insieme alla riduzione e al riciclo dei rifiuti potrebbero far risparmiare molte risorse pubbliche (si pensi ai danni causati dalle calamità naturali), di generare lavoro e aumentare il reddito delle famiglie.

c. La rivoluzione demografica

A livello globale si sta verificando un diffuso invecchiamento della popolazione: le persone con età superiore a 64 anni entro il 2030 saranno circa il 12% della popolazione mondiale. Alcune nazioni stanno promuovendo azioni volte ad invertire la tendenza e favorire le politiche a sostegno delle famiglie, ad esempio aumentando il periodo di congedo parentale per entrambi i genitori. L'Europa è destinata a perdere circa il 5% della popolazione attuale entro il 2050.

Il trend demografico ha come conseguenza uno squilibrio economico, una grande erosione del PIL e l'esclusione di un numero sempre maggiore di lavoratori dal mercato del lavoro.

L'assenza di crescita e l'alto debito pubblico, hanno aggravato le condizioni del nostro Paese e anche nella nostra regione si conferma la tendenza alla diminuzione delle nascite, per la prima volta ciò avviene anche per le famiglie di immigrati di prima e seconda generazione. Le cause sono principalmente: la mancanza di lavoro e di occupazione stabile e l'assenza di un sistema di welfare diffuso unito alla difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia.

Uno specifico studio della Fondazione Agnelli riporta la perdita in Italia di circa 1 milione e 100 mila studenti entro il 2030. In provincia di Torino stiamo assistendo già da qualche anno alla riduzione del numero di alunni. Per ora il fenomeno è concentrato nelle scuole del primo ciclo dove quest'anno registriamo 1.600 bambini in meno nella scuola dell'infanzia, 2.700 nella scuola primaria e 670 nella scuola secondaria di 1° grado. Nella scuola secondaria di 2° grado si registra ancora un aumento di 2.260 studenti, presto l'onda anomala si riverserà anche su questo settore.

d. La transizione tecnologica.

L'innovazione tecnologica ha originato sostanziali trasformazioni nel mondo del lavoro il quale assume oggi nuove forme. Avrebbe dovuto ridurre il tempo lavorativo, restituendolo alle dimensioni personali e migliorandone le condizioni. Si è invece assistito al processo contrario: diminuzione dei posti di lavoro, invadenza e dipendenza dalla tecnologia ed esasperata richiesta di aumento della produttività.

Il precariato si è sostituito al posto fisso e oggi rappresenta l'incertezza, l'insicurezza e i nuovi sfruttamenti. I diritti e le tutele, alle quali siamo abituati, frutto di lotte sindacali del passato, rischiano di essere un miraggio irraggiungibile nel prossimo futuro ma si dimostrano anche inadeguate alle nuove condizioni di lavoro.

La trasformazione tecnologica non deve essere vista come nemica dell'intelligenza umana ma, al contrario, saremo tanto più umani quanto più useremo con intelligenza la tecnologia.

La pandemia ha messo in evidenza l'enorme ritardo tecnologico del nostro paese, le scarse risorse strumentali ed economiche, la mancanza di connessione, l'età sempre più avanzata del personale scolastico e la formazione digitale non adeguata hanno accentuato i divari territoriali e sociali ed evidenziato la "povertà" educativa e culturale nella quale gran parte della popolazione vive.

Luci e ombre hanno attraversato questi ultimi 2 anni scolastici: chi avrebbe mai pensato alla DAD e allo smart working nella scuola o che grazie alla tecnologia avremmo potuto connettere studenti e insegnanti distanti ma in relazione?

Se da un lato una maggiore flessibilità dovrebbe consentire una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, dall'altro il tempo "liberato" ha, di fatto, aumentato l'impegno lavorativo eliminandone tutti i confini: di tempo, di luogo, di ruolo, di relazione, di linguaggi. Il lavoro agile ha colonizzato la vita sociale ed ha alimentato l'invadente intrusione dei *device* tecnologici nella quotidianità; compromettendo i bisogni fisiologici di recupero individuale, è entrato nelle nostre case e ci ha fatto entrare nelle case degli altri. I rispettivi ruoli, le relazioni formali, sociali, emotive e

affettive e i linguaggi sono completamente cambiati.

2. Lo scenario della politica italiana

Nel nostro Paese si manifesta una preoccupante debolezza strutturale e sociale, unita a livelli inaccettabili di corruzione, di malcostume e di mancanza di senso etico contro i quali nulla o quasi viene fatto. I partiti politici, invece di trovare soluzioni adeguate, sono impegnati in un'ininterrotta campagna elettorale che porta a vivere uno scollamento sempre maggiore fra la politica e i cittadini, Il deficit di rappresentanza caratterizza sempre di più questi decenni di vita politica.

Le conseguenze di ciò unite ai venti delle destre xenofobe e di matrice fascista, che soffiano sempre più pericolosamente, portano a derive populiste e alle proteste contro tutto e tutti alle quali abbiamo assistito recentemente.

Nel nostro Paese la disoccupazione è alta: registrata al 10% ma il tasso di disoccupazione reale è al 22% considerando i tre milioni di lavoratori scoraggiati e i 2,5 milioni di persone ufficialmente alla ricerca di un posto. Il numero di chi in Italia che non riesce a lavorare, pur volendolo, sale a oltre il 25% se si aggiungono anche i cassaintegrati stabili - ma non già contati fra i disoccupati. In sostanza oggi in Italia una persona su quattro si trova esclusa dal mercato del lavoro. In particolare il tasso di disoccupazione giovanile sfiora il 30% (solo Spagna e Grecia hanno risultati peggiori dei nostri) e certamente il passaggio del Covid-19 ha reso ancora più fragile il tessuto sociale.

3. I Rapporti della CISL Scuola A.M. Torino Canavese con le Istituzioni territoriali

In questi anni riteniamo di aver svolto un ruolo significativo nel rapporto con l'Amministrazione scolastica territoriale e con gli Enti Locali.

Con l'**Ufficio Scolastico Territoriale** si è costruito da molti anni un livello di relazione non limitato al solo confronto occasionale ma che ha consentito di agire anche un ruolo propositivo. Auspichiamo che la buona relazione costruita nel tempo prosegua nel pieno rispetto dei ruoli con l'obiettivo comune di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle scuole del nostro territorio. Nonostante lo svolgimento dei concorsi, il numero di incarichi annuali è enorme e il ricorso alle MAD è diffusissimo in tutti gli ordini di scuola e in qualche caso anche per il personale ATA e per la copertura dei posti dei DSGA. Aver garantito la correttezza e la trasparenza delle operazioni e la sinergia nelle scelte operate ha consentito di iniziare le lezioni nei primi giorni di settembre. I problemi di copertura dei tanti posti disponibili a graduatorie esaurite e a causa dell'alto numero di rinunce debbono essere affrontati a livello centrale con la riforma del sistema di reclutamento.

Auspichiamo di mantenere la buona relazione e collaborazione con l'Ambito Territoriale di Torino al quale chiediamo di garantire una completa e costante azione di supporto alle scuole, con particolare riguardo alle problematiche di maggiore rilevanza: graduatorie, titoli di studio, organici, mobilità, formazione, contenziosi e provvedimenti disciplinari. Sarebbe molto opportuno rendere comunicabili le banche dati delle diverse amministrazioni per evitare inutile aggravio di lavoro agli uffici di segreteria. È urgente la riattivazione dei corsi per accedere alle seconde posizioni stipendiali del personale ATA.

Torino e l'intera Città Metropolitana si trovano oggi in una condizione economica e sociale in forte declino. Il lavoro è il problema dei problemi e la nuova giunta deve prioritariamente affrontare la "**Vertenza Torino**" nella quale la CISL sta mettendo tutto l'impegno immaginabile. Il **lavoro** è il punto di partenza per il futuro prossimo del nostro territorio e per accorciare la distanza tra Torino e le città italiane ed europee in fase di maggior sviluppo.

Le risorse del PNRR consentiranno di mettere in pratica una strategia di governo della Città Metropolitana che affronti concretamente le sfide che attendono la nuova giunta, appena insediata, con l'avvio di una nuova stagione mirata a costruire nuovi posti di lavoro che consentano la ripresa

dopo la pandemia. Parallelamente occorrerà accompagnare chi ha già un lavoro stabile e realizzare un futuro per i giovani affinché non siano condannati ad un precariato senza fine e/o con retribuzioni che sono tra le più basse d'Europa, a fronte di un costo della vita tra i più alti d'Italia. Accanto a queste priorità bisognerà garantire un livello di sicurezza che metta fine alla carneficina dei morti sul lavoro, ricordiamo che le prime leggi nazionali sulla sicurezza sono la conseguenza della tragedia del Cinema Statuto a Torino del 1983 passando attraverso la strage della ThyssenKrupp del 2007.

Lavoro, sanità, viabilità e trasporti, infrastrutture e banda larga, sostegno alle fasce deboli della popolazione, e non da ultimo **cultura, istruzione e formazione** e turismo debbono diventare il volano per la ripresa economica e produttiva che non sia schiacciata da atteggiamenti "provinciali e conservatori" ma che dimostrino la capacità di "disegnare" un futuro caratterizzato dalla sostenibilità ambientale.

Per quanto riguarda più strettamente il nostro settore si tratta di costruire assieme il percorso per mettere la **cultura, l'istruzione e la formazione al centro** delle azioni politiche per il nostro territorio:

- Realizzare un sistema integrato 0-6;
- Dare un senso compiuto all'istruzione degli adulti e ai CPIA;
- Occuparsi di edilizia scolastica non solo per la manutenzione ma realizzando scuole a dimensione dei bisogni educativi e formativi, con strutture per la pratica sportiva e per la mensa, oltre che con laboratori e aule didattiche dedicate alle specificità degli insegnamenti
- Disegnare una rete viaria e di trasporto pubblico che consenta percorsi in sicurezza per raggiungere le scuole con tempistiche ragionevoli
- Incentivare l'utilizzo delle energie rinnovabili per la gestione dei locali scolastici
- Garantire il diritto allo studio e l'inclusione agli alunni disabili (trasporti, sostegno e cura, connettività e strumenti per facilitare l'apprendimento, mediatori culturali).
- Realizzare un sistema di orientamento reale sia tra scuola secondaria di 1° grado e di 2° grado, sia per il proseguimento degli studi oltre che verso il settore professionale o il mondo del lavoro
- Programmare un'offerta formativa che tenga conto delle specificità dei percorsi di studio e consenta orientamento e ri-orientamento per ridurre la dispersione scolastica
- Coordinare il dimensionamento delle autonomie scolastiche partecipando alla costruzione di comunità educanti in stretto rapporto con il territorio.

4. Il rapporto con le altre OO.SS.

Nella nostra provincia i rapporti con le altre Organizzazioni Sindacali hanno visto momenti alterni, c'è un sostanziale rispetto reciproco e collaborazione, ad esempio in alcune contrattazioni di scuola e nelle vertenze specifiche. Nelle mobilitazioni generali emergono maggiormente le differenze di metodo e non è sempre facile condividere unitariamente strumenti e metodi *tout court*.

Negli ultimi anni la CISL Scuola ha dimostrato la capacità di "*prendersi la piazza*" attirando l'attenzione della stampa e dei media sulle manifestazioni organizzate e rappresentate con flash mob efficaci mediaticamente. Siamo consapevoli che le manifestazioni, i presidi, gli scioperi sono e restano strumenti per evidenziare e sostenere le legittime rivendicazioni, la finalità non è lo "sfogo" fine a sé stesso. Siamo convinti che proclamare uno sciopero dopo l'altro senza portare a casa alcun risultato ma solo per una risposta "di pancia" cavalcando l'onda della protesta di tutti contro tutto e tutti, non sia una buona strategia. Le vertenze si costruiscono attraverso l'informazione precisa, tappe di condivisione con obiettivi chiari, senza confonderli con gli strumenti della lotta sindacale.

Diversamente si allontana, secondo noi, la possibilità di costruire momenti formali di confronto e contrattazione che invece riteniamo debbano essere un nostro dovere primario.

Alle occasioni di confronto dobbiamo arrivare preparati, con dati reali e non solo con slogan per far

sì che le rivendicazioni siano riconosciute come giuste.

Rivendicare per ottenere condizioni di lavoro più eque, retribuzioni adeguate, miglioramento delle condizioni di vita in una dimensione confederale e solidale tra tutti i lavoratori, a partire dalla contrattazione nei luoghi di lavoro.

5. Istruzione e formazione nell'ultimo quadriennio

Le politiche scolastiche degli ultimi anni hanno profondamente modificato il “senso” dell’operare degli insegnanti e del personale ATA: ai tagli di risorse ha corrisposto il “**taglio del valore**” di queste professioni. La riduzione del tempo scuola e lo scardinamento di modelli educativi e didattici per motivi puramente economici, dalla riforma Gelmini in poi, hanno privato la scuola pubblica dell’energia vitale. Gli effetti negativi si sono abbattuti quotidianamente sui lavoratori, ma chi che ne ha subito le conseguenze peggiori sono i giovani ai quali si è negata la possibilità di futuro. All’obsolescenza delle strutture scolastiche si aggiunge l’elevata età media del personale della scuola per la quale l’Italia si colloca all’ultimo posto dei paesi europei. Il personale assunto non sempre ha alle spalle un solido percorso formativo adeguato, spesso non è profondamente motivato e in molti casi considera l’insegnamento e l’impiego nella scuola la garanzia per avere una situazione lavorativa stabile. Naturalmente sarebbe sbagliato generalizzare perché, a dispetto di tutto ciò, le nostre scuole, per fortuna, sono piene di insegnanti eccellenti, preparati, motivati e appassionati che hanno la capacità a loro volta di stimolare e far appassionare gli studenti al sapere e alle conoscenze. Occorre non perdere la visione degli aspetti positivi facendosi trascinare dal qualunquismo di giudizi sommari, che non rappresentano fenomeni ma solo casi singoli e come tali andrebbero affrontati.

Sia la Riforma Gelmini che ha portato alla riduzione di oltre 150.000 tra docenti e ATA, sia la L. 107/2015, nonostante il piano di assunzioni straordinario, hanno portato a un modello di scuola che dal punto di vista organizzativo, gestionale ed educativo è il contrario di ciò in cui noi crediamo: **una scuola capace di operare collegialmente per la crescita e l’inclusione di tutti e di ciascuno e basata sulla partecipazione democratica delle rappresentanze legittimate.**

Al contrario è stata incentivata una scuola burocratica basata sull’individualismo e sulla competizione. Solo l’azione sindacale ha consentito di scardinare la “chiamata diretta” e l’attribuzione del “bonus” per la valorizzazione delle competenze dei docenti che aveva effetti divisivi e non inclusivi tra il personale.

Le troppe riforme che si sono accavallate non hanno prodotto risultati positivi su innalzamento dei livelli di saperi degli studenti, acquisizione di più solide competenze logico matematiche e linguistiche di base e riduzione della dispersione scolastica. I divari territoriali nel nostro Paese sono aumentati e inaccettabili e ci fanno vergognare per i pochi sforzi volti a ridurre le povertà educative sociali e culturali.

Purtroppo, la pandemia negli ultimi due anni ha reso più distante l’obiettivo, ha aumentato le disuguaglianze nelle opportunità territoriali e individuali di crescita e sviluppo sociale e culturale, sono cresciuti abbandoni scolastici e i cosiddetti NEET. Il nostro Paese soffre di un tasso di abbandono del 13,5% contro una media UE del 10,2% nei giovani tra 18 e 24 anni. Siamo in coda alle graduatorie internazionali: 23° posto su 27 Stati. I peggioramenti degli esiti degli apprendimenti sono legati anche alle conseguenze della sospensione dell’attività scolastica in presenza e il ricorso alla DAD o alla DDI durante gli ultimi due anni scolastici e la percentuale dei NEET è salita al 25,5% di oggi. Riordinare il sistema di istruzione e formazione nel caos nel quale si trova oggi, collegato al sistema di orientamento in itinere e in uscita potrebbe costituire uno strumento per ridurre la dispersione scolastica e “riagganciare i NEET

Ci auguriamo che le risorse del PNRR siano l’occasione per “**Disegnare oggi la scuola di domani**” per passare finalmente dell’attuale situazione a un intervento concreto per modificare lo scenario del sistema di istruzione e formazione. Sarà indispensabile che le riforme siano condivise e “costruite”

assieme alle parti sociali poiché tutti i temi da affrontare sono presenti nel **“Patto per la scuola al centro del Paese”** sottoscritto tra le parti sociali e il Ministro Bianchi nel mese di maggio e investono tutti gli istituti contrattuali.

6. L’Istruzione degli Adulti

I CPIA sono stati istituiti formalmente con la legge 92/2012 ma di fatto la riforma non si è mai completata e necessitano di normative ad hoc che facciano fronte alle specificità di questo settore. I percorsi di istruzione degli adulti hanno assoluta necessità di essere valorizzati quali luoghi di apprendimento permanente nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale che garantiscano il pieno diritto di cittadinanza, accoglienza e inclusione dei tanti rifugiati, degli italiani e dei ragazzi in assolvimento dell’obbligo scolastico.

Si tratta di “scuola diffusa sul territorio” che richiede docenti motivati e consapevoli di non essere in una scuola diurna, che abbiano competenze non solo disciplinari ma anche linguistiche e relazionali adeguate, locali e attrezzature, mediatori culturali e linguistici.

7. Il settore non statale

Il perdurare della crisi economica e dell’emergenza pandemica ha inciso sul settore paritario ancor più che in quello statale per ragioni economiche e di bilancio familiare. Il ricorso alla cassa integrazione in deroga o a contratti di solidarietà, fortemente penalizzanti sia dal punto di vista economico, sia per i carichi di lavoro, sono sempre più frequenti e non sempre servono ad evitare la chiusura delle scuole e il relativo licenziamento del personale.

Il sindacato fa molta fatica ad intercettare i lavoratori di questo settore che si rivolgono a noi esclusivamente per risolvere problemi individuali in situazioni di crisi ormai strutturali. Spesso si è costretti a gestire gli effetti della chiusura dell’Istituto o a utilizzare massicciamente riduzioni di orario e di stipendio con forme di solidarietà e licenziamenti concordati, pur di consentire la prosecuzione delle attività. In molti casi l’attività sindacale all’interno degli istituti è osteggiata dai gestori e a volte il lavoratore iscritto al sindacato ha maggiori difficoltà.

L’assunzione nello Stato di personale docente ha comportato in alcune realtà educative una riorganizzazione del lavoro e di gestione e in altre, paradossalmente, di riequilibrio economico rispetto ad un esubero di personale.

Per le scuole non statali sono stati raggiunti a livello nazionale accordi bilaterali importanti, ora occorre prioritariamente attivare percorsi abilitanti per il personale e ottenere un unico contratto nazionale di riferimento oltre che abolire riconoscimento della parità agli istituti che attuano una forma di concorrenza sleale nei confronti delle altre scuole ed espongono il proprio personale a condizioni di sotto tutela e sfruttamento.

La situazione di crisi generalizzata si riscontra anche nella Formazione Professionale che ha portato alla cessazione di attività di molte Agenzie formative con la conseguente riduzione dell’offerta formativa, la perdita di posti di lavoro e la riduzione degli orari e degli stipendi.

Il sistema di leFP rientra nella competenza esclusiva regionale, questo non esclude un livello di *governance* condiviso con lo Stato. Al contrario, esso è tanto più necessario, considerando che si tratta di livelli essenziali delle prestazioni, a garanzia dei diritti civili e sociali di tutti i cittadini.

In un’ottica di sviluppo del sistema, oltre all’esigenza di rafforzare la presenza nelle zone in cui l’offerta è carente, è indispensabile legare l’accreditamento regionale alle sole agenzie che applicano il CCNL di comparto, a vantaggio sia delle condizioni normative e retributive del personale che della qualità dell’offerta formativa.

Auspichiamo una maggiore sinergia con i sistemi dell’istruzione e dell’università con interventi strutturali che ne aumentino l’efficacia, eliminando le rigidità di sistema e gli appesantimenti

sovrastutturali che spesso ne impediscono o inibiscono le potenzialità. Non dimentichiamo che questi percorsi intercettano specifiche vocazioni formative che consentono, in molti casi, un efficace contrasto alla dispersione e all'abbandono scolastico.

8. Il capitale umano

a. Il precariato, la formazione iniziale e il reclutamento

Mediamente il personale della scuola vive una lunga stagione di precariato, spesso caratterizzata dalla reiterazione dei contratti a termine, situazione che si ripropone ogni anno per le poche immissioni in ruolo rispetto al necessario a causa di graduatorie esaurite, concorsi banditi troppo raramente e scarsi posti messi a concorso. Il contratto a tempo indeterminato arriva oltre i 40 anni in coincidenza con la cura dei figli e degli anziani di casa.

Conciliare i progetti di studio, di lavoro e gli impegni familiari grava soprattutto sulle donne.

Oggi la professione di insegnante rischia di diventare, purtroppo, solo un ammortizzatore sociale a causa della mancanza del dovuto riconoscimento. Nel nostro territorio c'è molta disponibilità di posti non occupati, o occupati solo temporaneamente, e per contro si registra l'assenza di insegnanti nelle graduatorie. A fronte di una grande richiesta di docenti per la scuola primaria sono pochi i laureati in Scienza della Formazione, facoltà che in Piemonte ha il numero chiuso con test fortemente selettivo. La situazione è molto più grave per quanto riguarda la specializzazione sul sostegno dove migliaia di posti sono assegnati ogni anno a precari non specializzati e spesso non abilitati per mancanza di candidati con il titolo. Le Università piemontesi non sono disponibili ad attivare percorsi di specializzazione in numero adeguato alle necessità, a differenza di quanto accade in alcune realtà, soprattutto al sud. Grazie alle nostre pressanti richieste, UniTo ha raddoppiato il numero degli ammessi ai corsi di TFA: sono ammessi oggi circa 400 aspiranti insegnanti di sostegno ogni anno ... il fabbisogno in Piemonte è di oltre 8.000 insegnanti specializzati!

Sarebbe opportuna la revisione dei titoli di accesso all'insegnamento, in particolare per il sostegno, ad esempio riconoscendo crediti a coloro che sono laureati in psicologia e pedagogia che potrebbero avere la precedenza nelle assunzioni annuali tra i senza titolo e una corsia privilegiata per accedere alla specializzazione.

È indispensabile ridisegnare percorsi di formazione iniziale e di reclutamento rendendoli realizzabili in tempi accettabili e che non siano basati solo sulle conoscenze disciplinari teoriche ma che considerino anche attitudini, motivazioni e metodologie e che mettano "in campo concretamente" gli aspiranti docenti attraverso tirocini con esame finale finalizzati all'assunzione in ruolo.

Scienze della Formazione Primaria costituisce un buon percorso di studio finalizzato all'insegnamento nella scuola primaria; il problema maggiore si verifica per la scuola secondaria, in quanto non esistono percorsi universitari specifici per l'insegnamento. Buone pratiche sono state le SISS, i TFA, i PAS e il FIT mentre l'esperienza dei 24 CFU obbligatori è risultata fallimentare e volta solo a sostenere un mercato di titoli. Deve essere semplificata la procedura di assunzione in ruolo attraverso il concorso ordinario bandito con cadenza biennale;

parallelamente occorre rendere strutturale l'assunzione a tempo determinato da GPS a partire da coloro che hanno conseguito almeno tre anni di servizio in abbinamento all'anno di formazione e prova con valutazione finale che, se positiva, conduce alla conferma in ruolo.

La formazione e l'apprendimento permanente, il lifelong learning, sono obiettivi primari per imparare a governare le complessità e mettere le persone nella condizione di riconvertirsi per evitare di essere marginalizzati ed esclusi dai processi economici e sociali.

La formazione deve coinvolgere tutti i soggetti del sistema scolastico dai Dirigenti Scolastici ai docenti ai diversi profili del personale ATA, da sempre "dimenticato" dai decisori politici ma che ha un grande bisogno di rafforzare le proprie competenze specifiche.

In questa direzione dovrebbe andare il PNRR che mette in campo 830 milioni di euro per il

Miglioramento dei processi di reclutamento e di formazione degli insegnanti.

Riteniamo che adeguati percorsi di formazione possano consentire anche l'acquisizione di maggiore consapevolezza e senso etico nello svolgimento dei compiti e responsabilità del proprio ruolo per ciascun profilo professionale.

b. I Dirigenti scolastici

I Dirigenti scolastici hanno enormi carichi di responsabilità a fronte di retribuzioni molto inferiori rispetto ai colleghi della Pubblica Amministrazione. La sicurezza negli ambienti di lavoro su edifici scolastici di proprietà dei comuni e/o della città metropolitana e la gestione del personale, le continue e crescenti molestie burocratiche e l'accavallamento continuo di richieste e nessuna semplificazione amministrativa, la dimensione sempre più ampia degli istituti scolastici (in termini di numero di alunni e personale docente e ATA oltre che di sedi) unita alla carenza degli organici delle segreterie rendono sempre più difficile l'esercizio di leadership educativa dell'istituzione scolastica. Da ciò discende spesso "affanno organizzativo" e insoddisfazione, che sfocia talvolta in fenomeni di disagio e burnout. Si sente molto la mancanza del ruolo di direttore/coordinatore didattico che prima della Dirigenza Scolastica (D.Lvo 165/2001) era proprio del direttore didattico e del preside.

c. Il personale docente

Nel **"Patto per la scuola al centro del Paese"**, si sostiene il principio che *"la valorizzazione delle persone è la leva fondamentale e necessaria per condividere la visione di unità del Paese e per accrescere il ruolo della scuola quale catalizzatore di idee, visioni, progetti ed innovazione"*.

Per **"Disegnare oggi la scuola di domani"** occorre avere il coraggio di riconoscere e valorizzare il lavoro investendo sulle persone che lo svolgono riconoscendone la professionalità e intervenendo sulle criticità con adeguata formazione.

La valorizzazione del personale richiede non solo investimenti economici e riconoscimenti retributivi ma anche un adeguamento dei profili professionali alla nuova realtà scolastica e un intervento costante e qualitativamente alto di supporto formativo. Occorre prendersi cura delle persone e di tutte le professionalità della scuola anche dal punto di vista motivazionale e relazionale oltre che gestionale/organizzativo e disciplinare.

L'insegnamento è una professione di grande complessità con confini spesso indefiniti. L'impegno professionale si estende spesso ben oltre l'orario di servizio, è ad alto contenuto ideale e valoriale, con forte connotazione sociale che si esprime in contesti sempre più ampi: nel rapporto con studenti, famiglie, colleghi e negli organi collegiali, con le altre agenzie educative ed enti territoriali, con la progettualità del territorio ed anche a livello europeo.

Sicuramente occorre partire dalla valorizzazione dell'impegno d'aula, in termini di ricerca, formazione e innovazione metodologica (non solo tecnologica) ma non possiamo negare che oltre all'attività di insegnamento i docenti svolgono una molteplicità di attività sia di tipo prettamente organizzativo, sia di coordinamento didattico.

L'assunzione di incarichi di responsabilità (a partire da alcuni nuovi ruoli previsti dalle disposizioni normative) e la formazione che abbia evidenti ricadute sugli esiti degli apprendimenti degli studenti potrebbero essere presi in considerazione per nuove e articolate "posizioni stipendiali" utili ad una progressione economica o per l'accelerazione degli scatti stipendiali.

d. Il personale A.T.A.

Anche per i diversi profili del personale ATA è indispensabile una revisione completa dei titoli di accesso, mettendo ordine nella "giungla dei titolifici". I tagli che da Gelmini in poi non ci hanno abbandonato non tengono conto dell'età avanzata e delle condizioni di salute di questo personale: in ogni scuola mediamente il 15% del personale ATA fruisce della Legge 104/92 per sé o per assistere un familiare e il 25% dei collaboratori scolastici ha carichi di lavoro ridotti a seguito di certificazioni mediche ma le scuole che attuano una miriade di progetti e sono, giustamente, aperte,

dall'alba a notte necessitano di uffici laboratori e servizi ausiliari con personale in numero adeguato e formato. La necessità di formazione continua sul personale ausiliario, tecnico e amministrativo è una urgenza che non è possibile rinviare, come pure la presenza in organico di diritto di almeno un assistente tecnico in ciascuna scuola del primo ciclo. La pandemia ha portato in evidenza la grande fragilità degli uffici nei quali occorrono competenze che, in parte, si acquisiscono con l'esperienza ma è indispensabile una **formazione mirata, obbligatoria e specialistica** per tutti coloro che svolgono attività così importanti per il funzionamento della scuola: amministrazione, gestione del personale (reclutamento, ricostruzione di carriera, pensionamenti) e rapporto con le famiglie. Una segreteria inefficiente rischia di bloccare la scuola intera.

Alcune scuole sono senza vigilanza e con i servizi di pulizia ridotti al lumicino sia a causa dei continui tagli al personale che per l'impossibilità di sostituzione previsti dalle leggi di bilancio. La pandemia ha, naturalmente, aggravato moltissimo la situazione e la necessità che l'organico cosiddetto Covid venga confermato e, anzi sia introdotto stabilmente, è indispensabile.

Le posizioni stipendiali ATA interessano oramai solo il personale di ruolo "anziano", ora occorre fare un salto di qualità attivando le procedure per **concorsi ordinari e straordinari** sia per i Direttori S.G.A. che per gli altri profili e intervenendo concretamente con investimenti in formazione qualificata per la quale occorrono specifiche risorse dedicate oltre all'estensione anche al personale ATA della Card ora riservata al solo personale docente di ruolo.

9. Rappresentanza e condivisione di valori.

Le proposte della Cisl mettono al centro delle tematiche generali la crescita e l'inclusione sociale in quanto obiettivi su cui determinare nuove politiche di sviluppo socio-economico equo e solidale.

Nella quotidianità siamo sommersi dall'appartenenza a gruppi, social e chat in cui avvengono comunicazioni veloci e rapide che mancano di analisi e approfondimenti, anzi, talvolta generano fraintendimenti poco utili. È molto più semplice mettere "mi piace" o condividere un post che esprimere un pensiero, un'opinione basata sulla conoscenza e l'approfondimento delle questioni.

I *talk show* televisivi, dove "uno vale uno", dal tronista al premio Nobel, e nei quali molti urlano senza ascoltare gli altri, sono divenuti il modello della comunicazione di massa o meglio tra le masse. Il tempo dedicato a queste pessime relazioni è sottratto all'approfondimento, allo studio e alla riflessione.

Il sindacato deve saper usare i nuovi mezzi di comunicazione ma gli scambi di informazioni o commenti non sostituiscono i dibattiti, le discussioni e i confronti che devono avvenire negli organismi statuari, a garanzia di partecipazione democratica, trasparenza e correttezza dei rapporti interni e per la definizione delle linee politiche dell'organizzazione.

Questa pratica si traduce in forza sindacale e capacità di reale rappresentanza. Viviamo in un clima sociale teso e poco favorevole nei confronti dei corpi intermedi, sui quali la società civile finisce per riversare gran parte del malessere generato dall'assenza di certezze e di prospettive. Tutto ciò che non funziona è colpa del Sindacato. I sondaggi dicono, infatti, che la fiducia nel sindacato è ai minimi storici, eppure i nostri uffici sono sempre pieni di lavoratori stabili, precari e disoccupati.

Questo significa che, nonostante tutto, il sindacato continua a essere un punto di riferimento per i lavoratori in difficoltà e un elemento di una tenuta sociale sempre più difficile.

Molti vedono il ruolo del sindacato limitato all'erogazione di servizi, invece dobbiamo essere in grado di attrarre chi vuole ragionare insieme sulle questioni, per fare scelte consapevoli e condivise, per questo è importante che coloro che fanno parte degli organismi statuari (Consigli Generali, RSU e Delegati/TAS) "**vivano e siano sindacato**" con un impegno personale di partecipazione non solo formale ma di **crescita collettiva** volta a coltivare le **relazioni**, a garantire **partecipazione democratica** e ad **esaltare l'etica del lavoro**.

10. Il rinnovo del contratto e le politiche retributive

I nodi da sciogliere sono tanti: dalle nuove modalità di prestazione di lavoro sperimentate nei mesi dell'emergenza, alla formazione in servizio, alla valorizzazione professionale. Dovremo fare un grande sforzo per riportare all'ambito del contratto temi diventati oggetto di infuocate discussioni come quello dei vincoli alla mobilità. Sono temi delicati, che chiamano anche a scelte impegnative sulle quali è difficile fare una sintesi data la complessa articolazione del nostro paese, ma che non possiamo lasciare all'intervento legislativo.

Una cosa è certa: non è più rinviabile l'obiettivo di un innalzamento significativo, per l'intero settore, dei livelli retributivi in netto svantaggio rispetto ai livelli europei e, per la dirigenza scolastica, anche nei confronti delle altre aree dirigenziali del pubblico impiego. **Una diversa, più giusta e dignitosa condizione retributiva per tutte le professionalità che rappresentiamo è obiettivo irrinunciabile e ineludibile** se vogliamo restituire al lavoro nella scuola un giusto valore, che lo renda anche maggiormente attrattivo. Il prossimo rinnovo del CCNL deve rappresentare l'occasione per concretizzare l'impegno assunto anche dall'attuale Governo circa una rinnovata centralità del sistema di istruzione, con un adeguato riconoscimento economico del lavoro nella scuola.

Nello specifico riteniamo che si debba intervenire sui seguenti istituti contrattuali:

- + **Rivedere e precisare ruoli e competenze al livello della contrattazione integrativa d'istituto** alla luce di quanto previsto nei decreti legislativi 165/2001 sulla Dirigenza Pubblica, e 150/09 (Brunetta) e nella Legge 107/2015: molto è stato fatto ma i dirigenti che aderiscono a ANP non lo fanno.
- + **Riaffermare la priorità del Contratto rispetto alla legge**, chiarire le regole che governano le relazioni sindacali, le materie e i ruoli a tutti i livelli, a partire da quella d'Istituto, anche in considerazione dei risvolti che potrebbero coinvolgere la contrattazione di ambito o di reti di scuole.
- + **Valorizzare professionale docente ed ATA**, nel CCNL deve essere valorizzata l'esperienza e la competenza del personale della scuola (coniugando efficienza ed efficacia del servizio) con riconoscimenti salariali e nuove posizioni stipendiali e/o con accelerazioni di progressione economica (scatti).
- + **Detassare i compensi accessori** anche per i lavoratori della scuola e conglobare nella retribuzione tabellare l'accessorio parte fissa (RPD docenti e CIA del personale ATA).
- + **Riconoscere i carichi di lavoro e le professionalità** derivanti dall'attuazione dell'autonomia: nuove metodologie didattiche, nuovi modelli organizzativo-gestionali e di programmazione dell'offerta formativa e di rendicontazione e verifica del proprio operato. Per il personale ATA all'aumento di lavoro, in particolare sul settore amministrativo, si aggiungono i tagli di organico e l'impossibilità di sostituire gli assenti.
- + **Riscrivere l'articolazione dell'orario di lavoro personale docente e ATA** per far emergere l'enorme quantità di ciò che viene svolto in aggiunta all'orario cattedra, oggi genericamente compreso nel concetto di "funzione docente".
Per il personale ATA precisare il concetto di flessibilità dell'orario di lavoro, rivedere la riduzione a 35 ore settimanali, ormai anacronistica e svantaggiosa per gli stessi lavoratori, e rivedere il concetto di intensificazione della prestazione che appesantisce, di fatto, il lavoro quotidiano.
- + **Equiparare i benefici del tempo determinato al tempo indeterminato**: agli stessi doveri debbono corrispondere uguali diritti.
- + **Rendere la formazione strutturale, obbligatoria riconosciuta** e inserita nelle attività funzionali deliberate del collegio (tempi della formazione, esonero dal servizio, crediti professionali). Favorire la fruizione dei permessi per formazione e aggiornamento a tutto il personale di ruolo e precario. Estendere l'assegnazione della Card docente, a tutto il personale in ruolo e precario.

- ✚ **Strutturare un percorso attivabile annualmente per le Posizioni economiche ATA** e precisare le attività da assegnare a seguito del superamento del percorso formativo.
- ✚ **Rendere strutturale l'Indennità DSGA** sganciandola dal MOF e considerare le fasce di complessità in analogia alla retribuzione del Dirigente Scolastico.
- ✚ **Incentivare la Previdenza complementare** e rendere obbligatoria l'adesione al fondo negoziale alla luce dei futuri assegni pensionistici.
- ✚ **Regolamentare nel CCNL la Didattica Digitale Integrata per i docenti e il lavoro agile per il personale ATA** potenziando il potere del contratto di istituto nell'attuazione.
- ✚ **Riformare il quadro normativo sulle sanzioni disciplinari**, oggi fortemente penalizzante per il lavoratore a causa del ruolo del Dirigente Scolastico che è contemporaneamente pubblico ministero e giudice. Occorre una figura terza con ruolo dirimente con la componente sindacale, definire le modalità di cancellazione dei provvedimenti e rivedere le tempistiche di avvio e di conclusione del procedimento.

11. La contrattazione d'istituto e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Nelle contrattazioni di scuola vorremmo far crescere la nostra visione di **Scuola** intesa come **comunità educante** nella quale tutti i soggetti svolgono una funzione importante, indipendentemente dal ruolo, e per questo ci battiamo affinché siano riconosciute e valorizzate tutte le professionalità attraverso l'impegno quotidiano.

Una buona contrattazione d'istituto da una parte "fotografa" ciò che si fa a scuola, in termini di impegni collettivi e individuali, mettendolo in relazione con utilizzo delle risorse umane e finanziarie. Dall'altra è un ottimo strumento per fare un bilancio sociale a partire dal RAV, PdM e PTOF per sostenere il processo di valutazione e autovalutazione del sistema. Solo in tal modo si tengono assieme gli obiettivi e i risultati passando attraverso le strategie messe in atto per il loro raggiungimento.

Le RSU sono indispensabili per assicurare alle singole istituzioni scolastiche una giusta partecipazione democratica, a garanzia della coerenza del contratto d'istituto con il PTOF e dell'efficacia delle azioni attuate.

I risultati che abbiamo ottenuto in questi anni di esperienza nelle contrattazioni d'istituto, collaborando e sostenendo le RSU e i delegati, ci hanno insegnato che se vogliamo migliorare il sistema dobbiamo contribuire anche dall'interno ma per svolgere pienamente il mandato con equilibrio e competenze sono indispensabili adeguati percorsi formativi.

Siamo consapevoli delle difficoltà che le RSU e i delegati di scuola incontrano, del tempo dedicato, dell'impegno profuso e della passione che viene messa nel loro agire quotidianamente.

Ciascuna organizzazione sindacale ha il proprio punto di equilibrio nell'utilizzo delle risorse umane ed economiche. Per noi, nelle varie contrattazioni, deve prevalere il principio di equità: a maggior impegno deve corrispondere maggior compenso.

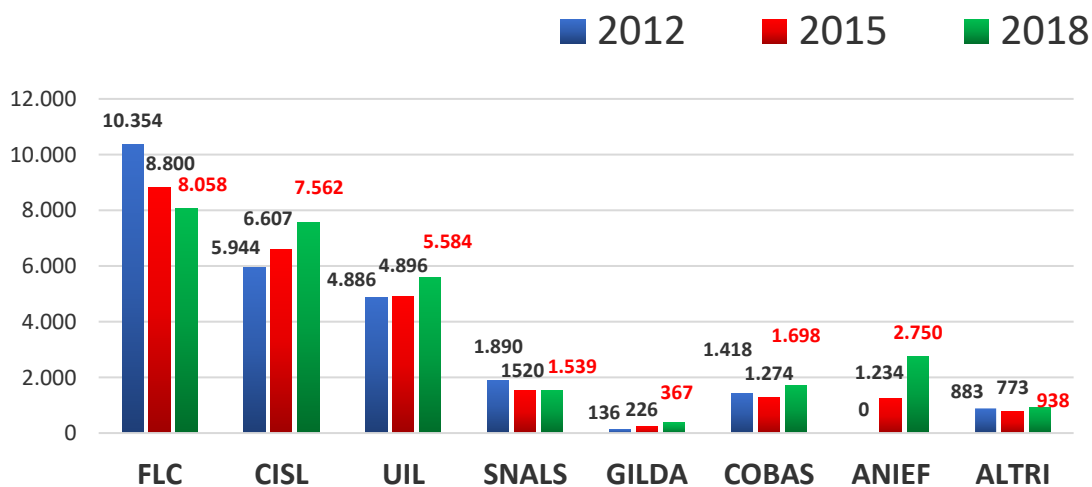
Siamo convinti che la scuola buona sia quella del confronto e del dialogo fra tutte le sue componenti. È quella che dà ascolto e valore a quanti in essa operano e garantisce un equilibrio di poteri.

La presenza e il ruolo delle RSU ne sono il presupposto e la garanzia!

12. Dalle elezioni RSU del 2018 ad oggi

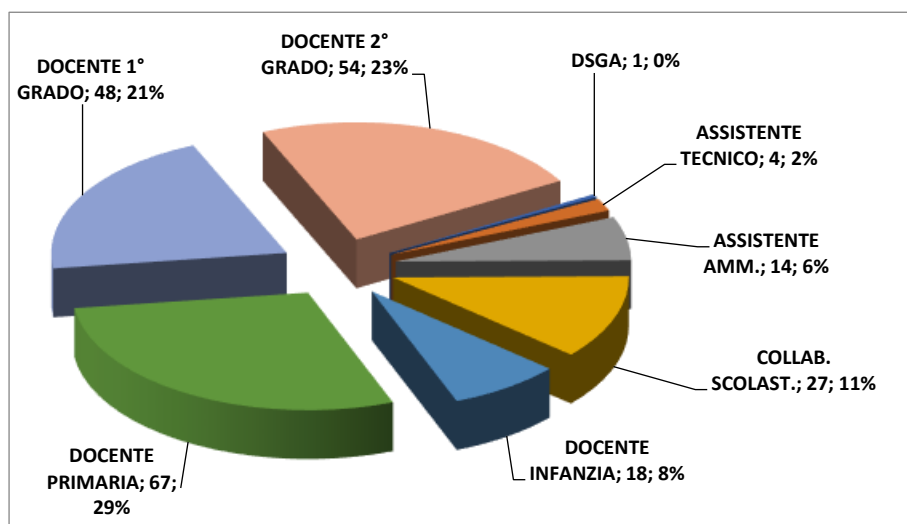
L'ultima tornata elettorale, nel 2018, ha visto la CISL Scuola A.M. Torino Canavese migliorare il risultato del 2015 aumentando di ben **955** il numero dei voti. I seggi ottenuti, anche a fronte della diminuzione delle istituzioni scolastiche a seguito del dimensionamento delle autonomie, sono stati **238** di cui 5 non coperti per esaurimento dei candidati nella nostra lista. Dal 2012 al 2018 il trend di crescita è stato evidente anche in presenza di nuovi *competitors* (ANIEF).

ELEZIONI RSU 2018: confronto voti con 2015 e 2012



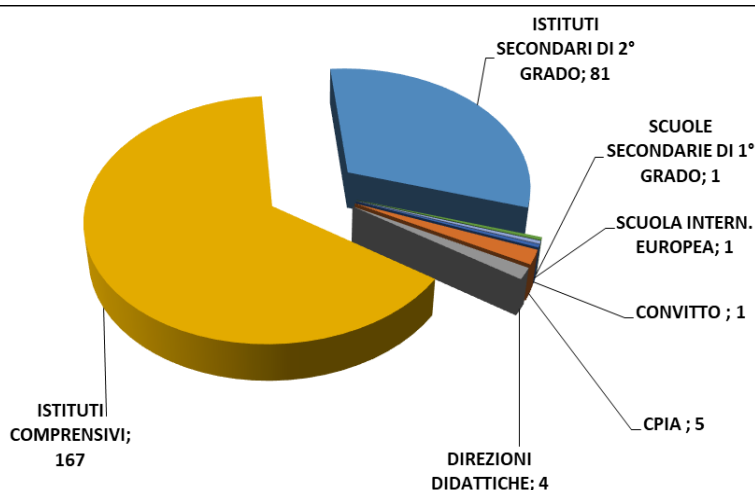
Elezioni RSU 2018 - Le RSU elette rappresentavano tutti i profili del personale della scuola.

Nelle elezioni RSU del 2018 abbiamo presentato **251** liste su **276** scuole, conquistati **238** seggi ed elette **233** RSU in **185** scuole.



La situazione nel 2021: riduzione del numero delle autonomie scolastiche

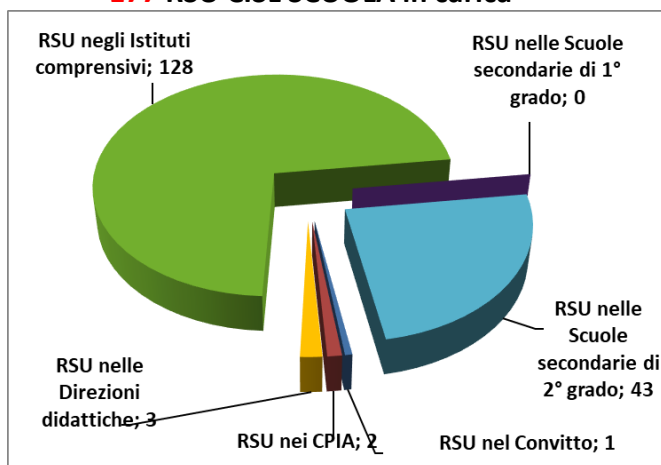
Le autonomie scolastiche sono passate da **276** a **260** a seguito del dimensionamento ma i punti di erogazione del servizio sono aumentati grazie alla statalizzazione di scuole dell'infanzia e sono oggi oltre **1.000**. È aumentato l'impegno richiesto a tutto il personale compresi Dirigente scolastico e DSGA.



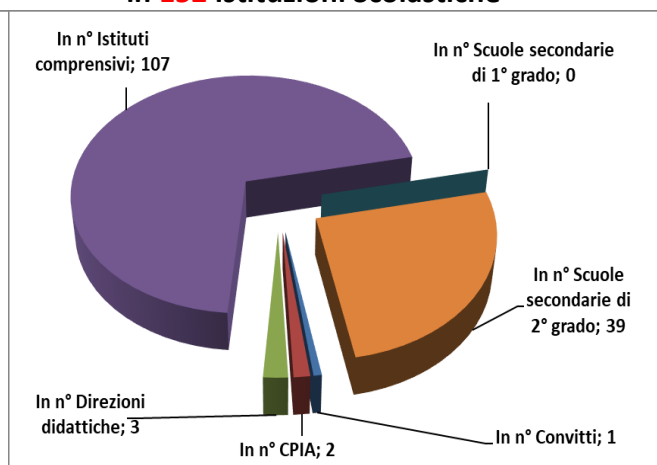
La Rappresentanza CISL SCUOLA nelle Istituzioni Scolastiche della provincia di Torino oggi.

Il dimensionamento delle autonomie scolastiche, i pensionamenti, le dimissioni, i trasferimenti e l'esaurimento delle liste per la surroga delle RSU portano a fotografare oggi questa situazione:

177 RSU CISL SCUOLA in carica

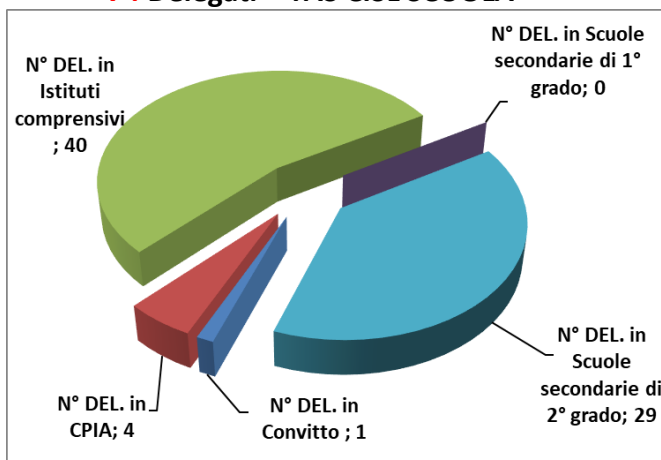


in 152 Istituzioni Scolastiche

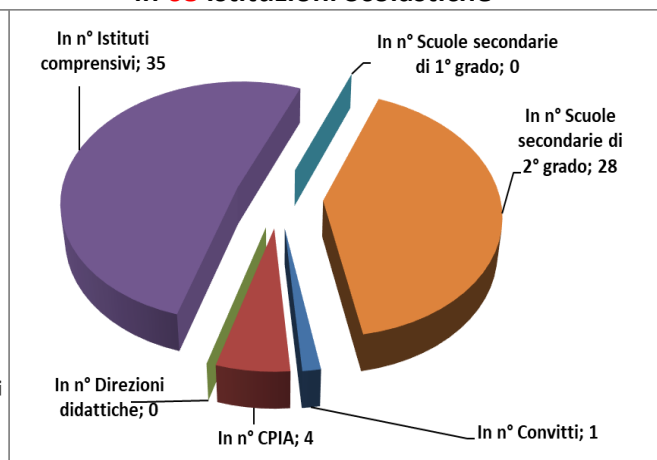


Alle RSU tuttora in carica si sono affiancati i Delegati e i TAS designati dalla CISL Scuola all'interno delle istituzioni scolastiche.

74 Delegati – TAS CISL SCUOLA



in 68 Istituzioni Scolastiche



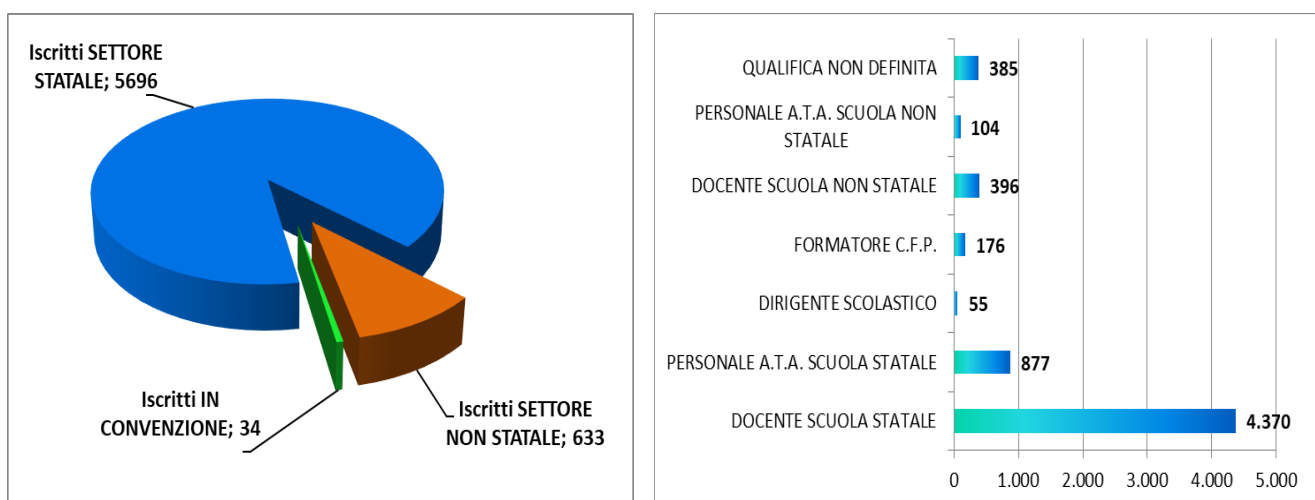
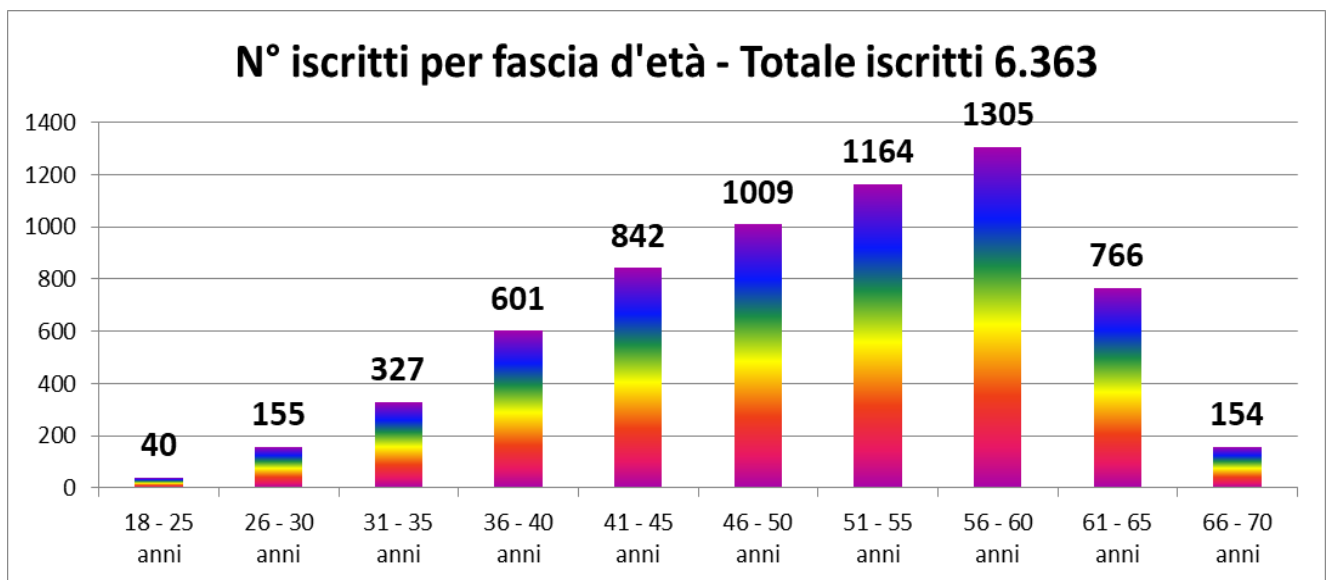
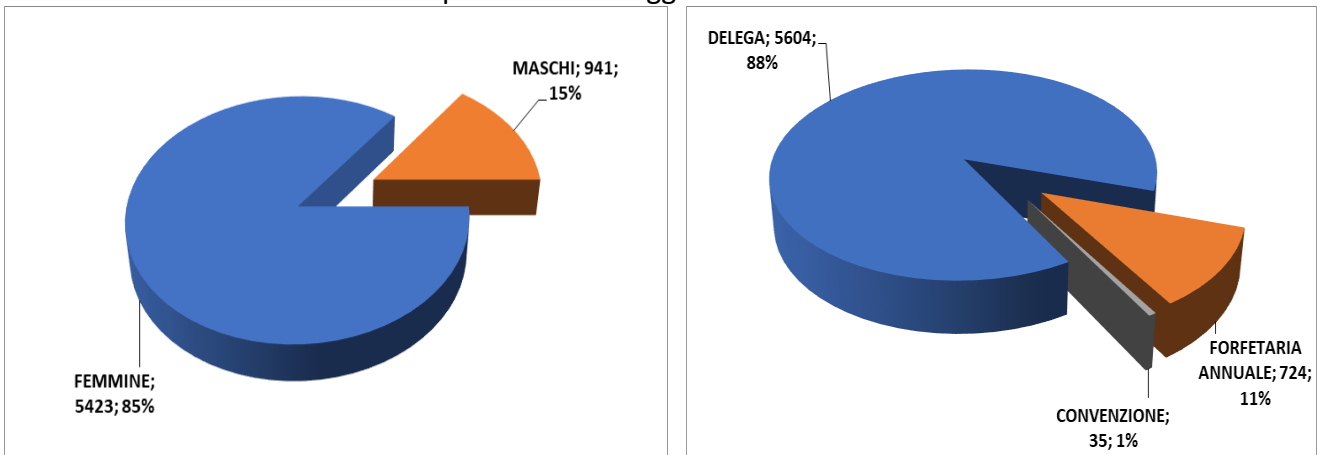
Il rinvio del rinnovo delle rappresentanze sindacali nelle scuole, disposto dall'art 15 del D.L. 157/2020 fa coincidere il Congresso e le elezioni RSU nell'anno scolastico 2021/22, si tratta di una convergenza casuale ma strategica: il Congresso è il punto più alto di elaborazione politico-sindacale dell'organizzazione nel quale si sollecita la responsabilità di sentirsi parte di una comunità. È questo il momento dell'analisi degli anni trascorsi ed è soprattutto questo il luogo atto a definire le azioni, gli obiettivi, le proposte che CISL SCUOLA Area Metropolitana Torino Canavese intende perseguire nei prossimi anni.

La sfida che ci poniamo è alta: **vogliamo vincere le elezioni RSU** della primavera 2022. Le elezioni RSU si vincono (e si perdono) nelle Città Metropolitane e noi sappiamo bene che i nostri *competitor* sono tanti e agguerriti ma assieme a tutti voi raggiungeremo l'obiettivo di riuscire a portare in tutte le scuole della provincia torinese le nostre proposte, il nostro modo di fare sindacato, anche in quelle dove ora siamo più deboli o assenti. Occorre la **partecipazione di tutti gli iscritti** per presentare la nostra lista in **ogni scuola e proporre candidati per tutti i profili professionali**.

13. Il tesseramento della CISL Scuola A. M. Torino Canavese

A ottobre 2021 gli iscritti alla CISL Scuola A. M. Torino Canavese sono **6.363**, di cui l'85% è costituito da donne e il 15% da uomini.

Le fasce d'età evidenziano che la percentuale maggiore si trova tra i 56 e i 60 anni



Ci presentiamo oggi come il sindacato della scuola con più iscritti a livello nazionale e provinciale; un primato del quale siamo molto orgogliosi perché dà testimonianza della nostra presenza efficace in ogni angolo del territorio e del rapporto positivo e solido che l'organizzazione, a tutti i livelli, ha

costruito e mantiene con tantissime lavoratrici e lavoratori. L'andamento delle iscrizioni alla CISL SCUOLA AMTC, nonostante i momenti di crisi e le turbolenze politiche e sanitarie alle quali abbiamo assistito negli ultimi anni e anche recentemente (non ultima la vicenda della vaccinazione e della certificazione verde), siamo comunque numericamente cresciuti: siamo davvero **“una squadra fortissimi!”**

14. Le prospettive future della CISL Scuola AM Torino Canavese e del gruppo dirigente

La Cisl Scuola A.M. Torino Canavese si presenta a questo appuntamento come **un'organizzazione solida**, forte di un **elevato numero di iscritti e forte della buona affermazione nell'ultima tornata elettorale per il rinnovo delle RSU**, con un **gruppo dirigente attivo e coeso**, capace di affermare ruolo e leadership nei confronti dei diversi interlocutori.

La sede di Torino resta il punto di riferimento fondamentale, ma la volontà di essere il più vicino possibile al luogo di lavoro porta gli esonerati a spostamenti e trasferte giornaliere.

Continuiamo ad essere orgogliosi del nostro servizio di consulenza la cui efficienza è riconosciuta da più parti e affolla le nostre giornate in modo inverosimile, blocca l'uso di tutte le linee telefoniche e intasa le nostre caselle di posta elettronica, i nostri cellulari e anche i profili personali sui social.

La considerazione dei problemi organizzativi non deve farci dimenticare che all'origine il problema è di scelta politica: in questi anni trovare persone disponibili alla militanza sindacale è sempre più difficile. L'attività scolastica assorbe sempre di più e il tempo per il volontariato si è ridotto ai minimi termini, è diventato sporadico, occasionale e difficilmente conciliabile con i tempi dell'organizzazione.

A maggior ragione un ringraziamento doveroso va al gruppo di collaboratori che a titolo volontario ci supporta nell'accoglienza e nella consulenza generale e specialistica nelle nostre sedi.

Sarà compito del futuro gruppo dirigente continuare a impostare e coordinare tutte le azioni perché i servizi offerti agli iscritti siano garantiti ai livelli qualitativi alti, si studi e si approfondisca attraverso gruppi di lavoro, e ci si confronti periodicamente con le RSU e i delegati.

I nostri obiettivi prioritari sono e rimangono:

- **mantenere il rapporto “politico” con i lavoratori** attraverso assemblee nelle scuole, formazione alle RSU ai quadri sindacali, agli iscritti e a tutto il personale della scuola
- **prendersi cura delle RSU, dei delegati e degli iscritti** per migliorare le condizioni di lavoro e il benessere
- **tenere assieme le diverse professionalità**
- **seguire le contrattazioni nelle scuole**
- **tutelare gli iscritti** nei contenziosi individuali e collettivi legittimi
- **garantire un alto livello nella consulenza**

Per fare ciò occorre:

- **vivere, agire ed essere sindacato nel rispetto dei valori costitutivi della CISL**
- **valorizzare le professionalità e le competenze**
- **ascoltare, osservare, studiare, riflettere, confrontarsi e prepararsi** quotidianamente
- **rappresentare e tutelare chi fa bene il proprio dovere**
- **sostenere il concetto di comunità educante**
- **puntare in alto con passione e motivazione**
- **investire nelle risorse umane e strumentali**
- **investire in formazione e relazioni**

Tutto questo è possibile mettendo al centro dell'impegno l'attività contrattuale prestando la massima attenzione a tutti gli ambiti in cui si esprime la domanda di **tutela individuale e collettiva** per costruire risposte che rafforzino il nostro ruolo, rinnovando e consolidando **l'identità e il senso dell'appartenenza sindacale**.

L'esperienza maturata dall'attuale gruppo dirigente e i risultati conseguiti ci fanno affermare che è opportuno proseguire il percorso intrapreso in piena continuità.

Sono maturi i tempi per un cambio alla guida dell'organizzazione territoriale, sia per la naturale scadenza nel rispetto dello Statuto, sia per il riconoscimento del lavoro svolto, delle competenze e dell'impegno e sia per l'amore che l'intero gruppo ha dimostrato nei confronti dell'attività sindacale.

Per questo motivo, senza presunzione, l'attuale gruppo di lavoro si presenta con le carte in regola per candidarsi a pieno titolo alla guida della CISL Scuola A.M. Torino Canavese per il prossimo mandato e vivere questa sfida insieme a tutti voi e riconosce pienamente nel **profilo** di Simona Sacchero le caratteristiche per la guida della struttura territoriale per proseguire il lavoro sin qui svolto tutti assieme.

I colleghi che sono stati in questi anni al mio fianco sono stati anche amici e famiglia, perché

#piùfortinsieme per noi è la normalità!



Grazie per l'attenzione e buon congresso a tutti.

1. <i>Le quattro grandi trasformazioni che stiamo attraversando:</i>	<i>pag. 3</i>
2. <i>Lo scenario della politica italiana</i>	<i>pag. 6</i>
3. <i>I Rapporti della CISL Scuola A.M. Torino Canavese con le Istituzioni territoriali</i>	<i>pag. 6</i>
4. <i>Il rapporto con le altre OO.SS.</i>	<i>pag. 7</i>
5. <i>Istruzione e formazione nell'ultimo quadriennio</i>	<i>pag. 8</i>
6. <i>L'Istruzione degli Adulti</i>	<i>pag. 9</i>
7. <i>Il settore non statale</i>	<i>pag. 9</i>
8. <i>Il capitale umano</i>	<i>pag. 10</i>
9. <i>Rappresentanza e condivisione di valori.</i>	<i>pag. 12</i>
10. <i>Il rinnovo del contratto e le politiche retributive</i>	<i>pag. 13</i>
11. <i>La contrattazione d'istituto e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.</i>	<i>pag. 14</i>
12. <i>Dalle elezioni RSU del 2018 ad oggi</i>	<i>pag. 14</i>
13. <i>Il tesseramento della CISL Scuola A. M. Torino Canavese</i>	<i>pag. 17</i>
14. <i>Le prospettive future della CISL Scuola AM Torino Canavese e del gruppo dirigente</i>	<i>pag. 18</i>



AREA METROPOLITANA TORINO CANAVESE

Via Madama Cristina, 50 10125 Torino

www.cislcuolatorino.it