



SCUOLA S.N.A.L.S.

GENNAIO 2023

ANNO XLVIII • NUMERO 1

EDITORIALE

- Bilancio del 2022 e prospettive per il nuovo anno

FOCUS SCUOLA

- Un anno nuovo di speranza anche per la scuola
- Le riforme della scuola nel PNRR
- La personalizzazione formativa nell'istruzione professionale e l'esperienza dei docenti tutor

DIRIGENTI SCOLASTICI

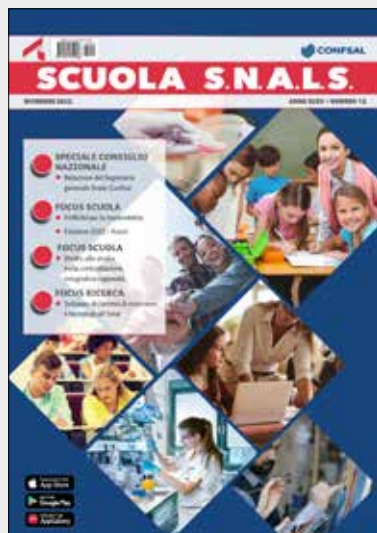
- Rotazione incarichi: dichiarazioni di Elvira Serafini



 Download on the
App Store

 GET IT ON
Google Play

 EXPLORE IT ON
AppGallery



SCUOLA S.N.A.L.S.

Periodico digitale del Sindacato Nazionale
Autonomo Lavoratori Scuola

Registrato Tribunale di Roma
n. 16462 del 26-7-1976

ANNO XLVII
GENNAIO 2023

DIRETTORE
Elvira Serafini (Segretario Generale)

DIRETTORE RESPONSABILE
Lucia Tagliafierro

COORDINAMENTO DI REDAZIONE
Lucia Tagliafierro, Giovanni Giordano (Ufficio
rapporti politico-legislativi), Paola Gallegati,
Lucia Orlando

COMITATO POLITICO
Irene Tempera (Vicesegretario Generale Vicario),
Antonio Albano, Giuseppe Antinolfi, Lucia
Fiore, Daniela Margiotta, Lucia Massa, Teresa
Montemurro (componenti della Segreteria
Generale)

DIREZIONE
Via Leopoldo Serra, n. 5 - 00153 Roma
Tel. 06.588931 - Fax 06.5818352
redazione@snals.it

PROGETTO GRAFICO
Andrea Blasi
commissionato da:
Biemme Digital Publication Group S.r.l.

PHOTO
Adobe Stock - Andrea Blasi - Alberto Blasi

GESTIONE EDITORIALE:
Biemme Digital Publication Group S.r.l.
Via della libertà, 12 - 00047 Marino (RM)
Tel: 06.877883633 - Fax: 06.89763258
bmdigitalpublicationgroup@gmail.com

Abbonamento a 12 numeri
(richiesta a m/z fax - 06.5579892):
Individuale € 35,00 - Scuole ed Enti € 30,00
(per Scuole ed Enti abb. sott. in conf. art. 1,
comma 3, L. 103/2012)

Abbonamenti: 126.887
Pubblicità: € 2,84 per mm. colonna

**PUBBLICATO IN FORMATO CARTACEO
E DIGITALE**
martedì 24 gennaio 2023

STAMPA
Mix di Daniela Zonin - Roma

SOMMARIO

EDITORIALE

- Bilancio del 2022 e prospettive per il nuovo anno 3

FOCUS SCUOLA

- Un anno nuovo di speranza anche per la scuola 6
- Riforma del reclutamento e PNRR 7
- Le riforme della scuola nel PNRR 8
- La personalizzazione formativa nell'istruzione professionale e
l'esperienza dei docenti tutor 10
- ENAM: un viaggio tra passato e presente con tanto rammarico 12

DIRIGENTI SCOLASTICI

- Rotazione incarichi: dichiarazioni di Elvira Serafini 14
- Un messaggio di sfiducia inaccettabile (Documento sindacale) 15

RICERCA

- Una legge di bilancio deludente per gli EPR 17

GIURISPRUDENZA

- Milano: riconosciuto ai docenti precari il diritto
alla carta docente 18

RIFLETTORI SULL'ATTIVITA' LEGISLATIVA

- La legge di bilancio 2023 (Una scheda illustrativa Snals-Confesal) .19



Bilancio del 2022 e prospettive per il nuovo anno

Con il nuovo anno appare opportuno fare un sintetico bilancio dei principali eventi che hanno caratterizzato il 2022 per l'aspetto politico-sindacale e fare il punto sull'attuale situazione in cui versa il Comparto Istruzione e Ricerca, con uno sguardo alle prospettive per il 2023.

Il 2022, pur in un contesto difficile, è stato caratterizzato dal positivo risultato elettorale in occasione delle elezioni delle Rsu, grazie al quale il sindacato è riuscito a consolidare e incrementare la sua rappresentatività in tutto il comparto di riferimento. Lo Snals-Confsal ha confermato inoltre la sua presenza nell'Assemblea dei delegati del Fondo Espero, a seguito di elezioni. Entrambi i risultati testimoniano il radicamento del sindacato sul territorio, grazie all'impegno incessante delle strutture provinciali e regionali e al consenso del personale verso la nostra linea sindacale.

Successivamente, di fronte ad un governo sordo alle richieste ultradecennali del personale del Comparto, **il sindacato ha dato il via ad una grande stagione di mobilitazione,**

culminata con lo sciopero del 30 maggio, accompagnato da ulteriori azioni di protesta. Al centro del forte dissenso non solo le norme su formazione e reclutamento dei docenti contenute nel decreto 36/2022, dove la formazione è "incentivata" dal taglio degli organici e dalle risorse per l'autonomia scolastica, ma anche l'eliminazione delle continue incursioni legislative nelle materie contrattuali, il superamento del precariato, il rispetto di Patti e intese sottoscritti e mai onorati, la richiesta di incremento delle risorse non solo per le riforme, in attuazione del PNRR, ma anche per le retribuzioni del personale. Da ultima, ma non certo per importanza, la pressante richiesta di rinnovo del CCNL 2019-2021, peraltro già scaduto.

Nonostante il rallentamento della pandemia il periodo storico-sociale è stato complicato dalla guerra della Russia contro l'Ucraina, che ancora oggi continua a generare morte e crisi umanitaria e sta producendo effetti devastanti sulla nostra economia e sul nostro sistema sociale. Verso la fine del 2022 la

vita politico-economica italiana è stata quasi travolta dalla complessa congiuntura economica a causa della crisi energetica derivante dal conflitto. Con le dimissioni del presidente Draghi, le elezioni politiche e la formazione di un nuovo governo lo scenario politico-istituzionale è cambiato profondamente.

In questa fase si sono avvertiti i primi segnali di cambiamento per il Comparto: un importante primo passo verso il rinnovo del Contratto Collettivo, sulla parte economica, è stato fatto prima con l'accordo politico il 10 novembre, con il Ministro dell'Istruzione e del Merito, Valditara, e il giorno successivo con la firma dell'Intesa all'Aran.

Il 6 dicembre è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2019-2021 sui principali aspetti del trattamento economico del personale del Comparto Istruzione e Ricerca. Grazie a tali accordi i lavoratori hanno potuto ottenere già nel mese di dicembre l'aumento delle retribuzioni e gli arretrati spettanti. Com'è noto si è ottenuto, in sede di confronto, un incremento della massa salariale per la scuola di complessivi 400 milioni, di cui 100 milioni disposti con decreto legge e 300 milioni, in origine destinati al fondo MOF, da destinare alla retribuzione fissa per la valorizzazione professionale del personale docente e ATA.

In questo scenario si apre il 2023, segnato subito dalla ripresa del negoziato all'ARAN, volto a **completare il rinnovo del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca con la sequenza relativa alla parte giuridica.** Quest'ultima ri-

guarda sia le parti rimaste da innovare nel precedente contratto, sia i nuovi istituti che devono essere introdotti per migliorare le condizioni di lavoro e l'esercizio delle prerogative sindacali, nonché la riforma di vari ordinamenti professionali (Ata, Università, Enti di ricerca, Afam) ancora problematica sotto vari aspetti.

L'obiettivo dello Snals-Confsal e degli altri sindacati è di chiudere al più presto e in modo soddisfacente la trattativa, pur nella consapevolezza che questo contratto non risponde, sotto l'aspetto economico, all'auspicio adeguamento delle retribuzioni del personale agli stipendi europei. Questo, tuttavia, non ci fa desistere dall'obiettivo del pieno recupero della dignità professionale dei lavoratori della Scuola, dell'Afam, dell'Università e della Ricerca. In particolare per questi ultimi tre settori sarà necessario un impegno economico maggiore da parte del Governo, rispetto a quanto fatto in Legge di Bilancio.

Nuove e vecchie sfide attendono il sindacato nel corrente anno. Con il DL Calderoli torna alla ribalta il tema della regionalizzazione dell'istruzione, contro la quale lo Snals-Confsal ha sempre sostenuto la dimensione unitaria e nazionale del sistema di istruzione pubblica. L'autonomia differenziata, con il trasferimento di importanti competenze in materia di istruzione dallo Stato alle Regioni, metterebbe infatti a rischio l'unità del sistema nazionale di istruzione, garantita dalla nostra Costituzione con grave

pregiudizio dell'uguaglianza di studenti e lavoratori della scuola.

La regionalizzazione in materia di istruzione contrasta con la direzione indicata dal PNRR di riduzione dei divari territoriali e di contrasto alle povertà educative e rischia di aggravare il divario tra le regioni ricche e quelle povere.

Sul piano sindacale, lo Snals-Confsal ribadisce la necessità di regole contrattuali del rapporto di lavoro stabilite a livello nazionale, uguali per tutti i lavoratori. Con l'autonomia differenziata si creerebbero i presupposti per una disuguaglianza di diritti e retribuzioni. Diciamo quindi NO ad un disegno politico che porta alla disgregazione della coesione sociale del Paese e del sistema d'istruzione nazionale in venti sistemi diversi.

Un altro ambito sul quale il sindacato è impegnato è quello dell'analisi delle riforme previste in attuazione del PNRR, la cui realizzazione, peraltro in tempi ristretti e a costo zero, è condizione perché siano erogate le prossi-

me *tranche* di finanziamento dall'UE. Riforme, quindi, soggette a vincoli, che mancano di confronto, come nel caso di quella del reclutamento, ancora priva dei decreti attuativi, che abbia come primo obiettivo l'eliminazione del precariato storico con assunzioni da GPS, con l'avvio di una stagione concorsuale regolare e con prove di accertamento della preparazione non basate sui quiz.

L'impegno per il nuovo anno è che il sindacato continuerà a vigilare su tali processi, affinché diritti e prerogative non vengano calpestati da innovazioni calate dall'alto senza la necessaria condivisione di chi le deve realizzare.

L'auspicio è che le condizioni di lavoro e di vita di tutti possano migliorare, in un futuro di pace e serenità.

Elvira Serafini

*Segretario generale
dello Snals-Confsal*

Un Anno Nuovo di speranza, anche per la scuola

■ *Carlo Frascari* ■

Questo inizio del 2023, segnato dai venti di guerra che soffiano alle porte dell'Europa, ci induce a sperare che si possa trovare una giusta pace per il popolo ucraino e per tutti gli altri popoli che soffrono le conseguenze dei conflitti nelle varie parti del globo.

Anche il mondo della scuola, in una diversa dimensione d'urgenza, si auspica che siano affrontati e risolti i tanti nodi problematici che caratterizzano, ormai da tempo, il nostro sistema d'istruzione. Ne vogliamo ricordare alcuni che anche in questo periodo sono oggetto di attenzione da parte di molti commentatori, spesso non consapevoli della complessa realtà del sistema.

Negli ultimi dieci-quindici anni gli istituti scolastici sono stati investiti di compiti e funzioni sempre più complesse, che richiedono adeguate competenze professionali; basta citare il recente PNRR che offre la possibilità di accedere ad importanti progetti volti all'innovazione. Ma di contro, in questi anni, sono rimasti invariati, se non addirittura ridotti, gli organici del personale amministrativo e ausiliario, né ci si è preoccupati di assegnare risorse per una adeguata formazione utile ad affrontare le nuove esigenze. Ancora fermo, oltretutto, il concorso per l'assunzione dei Direttori dei Servizi.

Le complessità della società contemporanea si sono riversate, com'è ovvio, sull'intero sistema di istruzione, ma l'impianto generale del reclutamento e della formazione iniziale ed in itinere

dei docenti, dei dirigenti scolastici e dei DSGA è fermo a venti anni fa. Le figure di supporto alle molte difficoltà degli alunni sono rimesse all'organizzazione dei singoli istituti, quando invece ci sarebbe bisogno, in modo strutturale, di psicologi, medici, assistenti sociali a disposizione delle scuole per integrare adeguatamente la funzione inclusiva.

Sembra quindi che la nostra scuola abbia fermato le lancette dell'orologio e viva un suo mondo diverso da quello reale, che richiede organizzazioni sempre più efficaci per affrontare le mutate esigenze.

Le nostre classi, al di là dei proclami elettorali, sono ancora troppo numerose per gestire, soprattutto in certe realtà territoriali, le richieste dell'utenza. E non si può nemmeno dare la colpa dei risultati deludenti ai telefonini che sembrano diventati l'origine delle tante criticità. Possiamo anche farli lasciare a casa, ma questo non cambierebbe di molto la situazione; anzi a volte possono essere utili se usati in modo conveniente.

I nostri docenti, che sono il vero cardine della qualità della scuola, sono rimasti ancora una volta delusi dagli ultimi aumenti di stipendio, ben lontani dalle fantomatiche tre cifre di cui si parla ormai da dieci anni ma solo per fare cassa elettorale.

Si assiste, da tempo, ad uno scollamento del rapporto di fiducia scuola-famiglia, essenziale per sperare in buoni risultati formativi. Di questo pro-

blema bisogna che si faccia carico l'intera società e non pretendere che la scuola, da sola, tenda la mano alle famiglie che spesso la rifiutano e passano alle vie legali, anche per contestazioni irrilevanti.

Queste, ed altre sfide, attendono il nuovo gover-

no. La prospettiva di un esecutivo di legislatura non lascia spazio ad equivoci; è arrivata l'ora di un cambiamento di prospettiva, che il mondo della scuola vorrebbe dal nuovo anno, per vedere finalmente il nostro sistema all'altezza dell'Europa e dei tempi che viviamo.

Riforma del reclutamento e PNRR

Va superata l'attuale situazione di stallo

■ *Elvira Serafini* ■

La Missione 4 del PNRR prevede tra le sei riforme quella del **reclutamento**. In allegato alla Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea del 6 luglio 2021, relativa all'approvazione della valutazione del PNRR, è stato fissato l'obiettivo di 70.000 assunzioni entro il 2024. Tra l'altro la Legge 29 giugno 2022, n. 79, ha definito le norme generali della riforma del reclutamento ma il DPCM che avrebbe dovuto emanare i decreti attuativi non è stato ancora predisposto. Non ci sono quindi più i tempi necessari per avviare i concorsi con i nuovi percorsi abilitanti gestiti dalle Università, dal momento che l'anno accademico è iniziato a novembre. È necessario quindi che il Governo chieda all'Unione Europea una proroga della scadenza dei decreti attuativi in modo da consentire alle Università di predisporre l'offerta formativa in tempo utile per il prossimo anno accademico. Possiamo dire che l'obiettivo delle 70000 assunzioni entro il prossimo anno è sostanzialmente fallito. Scontiamo l'assenza di un coordinamento reale tra Ministero dell'Istruzione e quello dell'Università, coinvolti per le rispettive competenze nella definizione

e nell'avvio dei percorsi abilitanti.

I decreti attuativi della riforma dovranno poi garantire i percorsi abilitanti ad un'ampia platea di precari, di docenti di ruolo su altro grado o classe di concorso, e dagli stessi specializzati nel sostegno privi di abilitazione.

Lo Snals Confsal ritiene che i decreti attuativi della riforma debbano prevedere misure finalizzate al superamento del precariato con quote riservate ai precari nei percorsi abilitanti e immisioni in ruolo di coloro che, abilitati, già lavorano da anni nella scuola.

Ritiene inoltre che le assunzioni da GPS di prima fascia siano lo strumento migliore e più rapido per garantire le assunzioni. Nel 2021 e nel 2022 si è sperimentato con risultati convincenti, il sistema di chiamata da GPS 1 fascia, con un significativo numero di docenti assunti a tempo indeterminato o nominati fino al termine dell'anno scolastico e delle lezioni.

Nuovi concorsi regionali per la costituzione di graduatorie permanenti non ci sembrano la strada migliore per risolvere le criticità che condizionano ogni anno il regolare avvio delle lezioni.

Le riforme della scuola nel PNRR

■ *Giovanni Giordano* ■

L'Italia è il Paese che ha maggiormente beneficiato delle risorse del PNRR (750 mld). Ha a disposizione 191,5 miliardi di euro, a sua volta suddivisi in 68,9 miliardi di euro in sovvenzioni e 122,6 miliardi di euro in prestiti.

Nella missione 4 -Istruzione e ricerca- il PNRR, dopo aver elencato le criticità del sistema di istruzione, formazione e ricerca che penalizzano il nostro Paese, afferma che *"per affrontare e risolvere queste criticità occorre agire lungo tutto il percorso di istruzione: dalla scuola primaria all'università."*

L'intera missione ha una dotazione di 30,88 mld e si divide in due componenti:

- M4C1 **"Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università"**, con un fondo di 19,44 miliardi di euro. Si articola in 10 riforme e 13 investimenti.
- M4C2 **"Dalla ricerca all'impresa"**, con un fondo di 11,44 miliardi di euro e 1 miliardo di fondo complementare. Si articola in 11 investimenti raggruppati in 3 linee di intervento.

Le due componenti aggregano progetti di investimento (con fondi a disposizione) e di riforma. Come personale della Scuola, ci riguardano in prima persona i progetti di riforma della componente 1, interventi normativi a costo zero (*dall'attuazione dei quali non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica*), come la ri-

forma degli istituti tecnici e professionali, la riforma degli ITS, l'organizzazione del sistema scolastico e del sistema di orientamento, la riforma delle classi di laurea, la riforma del sistema di reclutamento dei docenti, la riorganizzazione della rete scolastica.

Le riforme, cui stiamo "assistendo", discendono da indicazioni europee cogenti, che dobbiamo realizzare e che sono contenute nelle misure del PNRR. *"L'erogazione dei finanziamenti del PNRR dipende dalla valutazione che la Commissione Europea fa del Piano e della sua attuazione e dalla nostra capacità di realizzare le politiche innovative che abbiamo ideato nei tempi stabiliti – come abbiamo fatto sinora"* diceva il presidente Draghi nell'estate scorsa.

Il reclutamento, la formazione e la valorizzazione docenti sono riforme già attuate ma in violazione della contrattazione e in contraddizione con l'Atto di indirizzo. L'unico obiettivo del Governo è stato il rispetto dei tempi stretti imposti dal PNRR, che l'Italia ha concordato con l'Europa e che sono vincolanti per l'erogazione dei fondi.

Nell'estate scorsa era sembrato addirittura grottesco il caso della formazione in servizio incentivata e della valutazione degli insegnanti. Nel decreto Aiuti bis era stata introdotta la nuova figura del docente stabilmente incentivato, in un primo momento qualificato docente esperto. Una norma inserita come se fosse un'emergenza nazio-

nale, a sorpresa, senza i caratteri di urgenza. Un decreto che modificava norme introdotte solo quaranta giorni prima, anch'esso ovviamente in attuazione delle riforme previste nel PNRR ma che i tecnici europei avevano chiesto di completare con l'aggiunta - all'elemento retributivo una tantum accessorio- di un aumento stipendiale permanente a pochi docenti.

Anche la legge di Bilancio 2023, su alcune materie concernenti il PNRR, ha dovuto operare in attuazione del PNRR, dei suoi tempi e dei vincoli.

Sull'orientamento ha previsto che già dal prossimo a.s. 2023/2024, si svolgano, nelle classi terze, quarte e quinte delle scuole secondarie di secondo grado, attività di orientamento. Consistono in moduli curriculari anche superiori a trenta ore, nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa, da inserire anche nei PCTO.

Nel primo biennio delle scuole secondarie di secondo grado e in tutte le classi della scuola secondaria di primo grado, le attività consistono in moduli di trenta ore da svolgere in modo flessibile e con specifici strumenti di supporto all'orientamento, individuati dalle linee guida adottate con decreto del MIM (Decreto n. 328 del 22.12.2022) per potenziare le azioni nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Quanto alle competenze STEM, sempre in attuazione del PNRR, si introduce una serie di misure volte a promuovere e potenziare le competenze e le discipline STEM in tutti i livelli del sistema educativo di istruzione e formazione, con particolare attenzione a favorire il riequilibrio di genere, alcune con in-

vestimenti.

Anche la riorganizzazione della rete scolastica è una misura prevista nel PNRR.

Dall'a.s. 2024/2025 saranno definiti nuovi criteri per la determinazione dell' organico dei DS e dei DSGA, ossia per ridurre la rete scolastica in conseguenza del calo demografico degli alunni. Le nuove scuole dovranno avere, a livello regionale, un numero medio di alunni fra un minimo di 900 e un massimo di 1000. Potrebbe essere accorpato un buon numero di scuole, per una riduzione complessiva nazionale anche del 10%. I risparmi conseguiti dalla riorganizzazione (riduzione) della rete scolastica potranno essere destinati ad incrementare il Fondo per il funzionamento delle istituzioni scolastiche, il fondo unico nazionale per la dirigenza scolastica, il fondo integrativo di istituto, anche con riferimento alle indennità destinate ai DSGA, *il fondo "Buona Scuola" per il miglioramento e la valorizzazione dell'istruzione scolastica*, il pagamento delle supplenze brevi e saltuarie dei supplenti. Ma risolvere le criticità e agire lungo tutto il percorso di istruzione presuppongono una motivazione profonda e una lucida visione della scuola, del suo presente e del suo futuro; richiedono la condivisione del principio che la contrattazione sia la sede naturale per disciplinare il rapporto di lavoro, i diritti e le garanzie del personale.

Non pare che queste riforme, adottate in lotta contro il tempo, condizionate da vincoli esterni (ancorché concordati), senza fondi a disposizione, con provvedimenti in violazione di norme pattizie abbiano *il senso della scuola*.

La personalizzazione formativa nell'istruzione professionale e l'esperienza dei docenti tutor

■ *Paola Martano* ■

Quando si interviene con riforme ed innovazioni, è sempre bene riflettere e far tesoro di ciò che avviene già nel sistema di istruzione. E' questo il caso, ad esempio, delle misure già introdotte nell'istruzione professionale per supportare **tutti** gli studenti nel loro percorso, anche grazie all'introduzione dei docenti con funzioni di tutor. Il decreto legislativo 61/2017, che ha riformato gli istituti professionali, ha anche introdotto uno strumento per "aiutare" lo studente al raggiungimento del successo formativo: il **progetto formativo individuale**, più comunemente conosciuto come **PFI**.

Chi lavora negli istituti professionali dal 2018 ne conosce la portata, l'efficacia ed il carico di burocratizzazione precipitato in capo ai docenti!

Il PFI (Progetto Formativo Individuale), secondo il dettato normativo, **deve essere redatto per ogni studente, dalla prima alla quinta classe, bravo, meno bravo o bravissimo**, dal consiglio di classe, più precisamente da un tutor individuato all'interno del consiglio stesso, in collaborazione con lo studente e la famiglia e deve essere condiviso sempre dal consiglio di classe entro il 31 gennaio e di anno in anno aggiornato, entro la stessa data.

Il PFI è uno strumento articolato che dovrebbe delineare ed evidenziare le caratteristiche e le at-

titudini dello studente, per valutare insieme a lui in quale modo personalizzare il percorso di apprendimento. In esso si tiene conto dei saperi e delle competenze acquisite dallo studente, anche in modo informale e non formale, e si fonda sul «bilancio personale». Ha, ipoteticamente, il fine di motivare e orientare gli studenti nella progressiva costruzione del proprio percorso formativo e lavorativo.

La personalizzazione degli apprendimenti dovrebbe, infatti, aiutare lo studente ad individuare quali esigenze formative, quali potenzialità potrebbe sviluppare ed eventualmente quali interventi di recupero sarebbero necessari per cominciare nel miglior modo possibile il nuovo percorso scolastico. Per questo il PFI dovrebbe essere rivisto insieme allo studente all'inizio dell'anno successivo per poter individuare meglio gli obiettivi e scegliere quali percorsi di studio e opportunità formative possano essere idealmente più congeniali allo studente stesso e in quali aree si renda necessario un intervento di supporto.

Tutto questo è senz'altro interessante e utile, ma l'efficacia del progetto si scontra con la realtà! Predisporre un PFI vuol dire: ascoltare lo studente, dialogare con lui, avere del tempo scuola da dedicare per non compilare semplicemente un

modulo, ma per individuare le sue aspettative e cominciare a delineare un progetto di vita.

Sarebbero perciò necessarie risorse umane adeguatamente formate e risorse finanziarie che consentirebbero maggiormente una reale personalizzazione del percorso di apprendimento dello studente, per condurlo verso il successo formativo.

Cosa contiene, generalmente, un PIF? Oltre a: Dati identificativi della scuola e del percorso, Tutor, Dati generali e anagrafici dell'alunno, Sintesi dei risultati del Bilancio personale iniziale, devono essere indicate le **Competenze acquisite in contesti formali** (Titoli di studio, precedenti esperienze di istruzione e formazione); le **Competenze acquisite in contesti non formali o informali**; gli **Obiettivi di apprendimento previsti in termini di interventi di personalizzazione**; i **Criteri e le attività di personalizzazione del percorso**; gli **Strumenti didattici particolari previsti**; le **Verifiche periodiche previste** (Verifica sullo stato di attuazione del progetto ed eventuali azioni correttive. Da effettuare secondo le modalità definite da ciascuna scuola nel PTOF).

Il PFI, dunque, dovrebbe permettere di riflettere insieme allo studente per scoprire le sue peculiarità, gli stili di apprendimento, ma anche le caratteristiche del suo apprendimento formale, informale e non formale. Dovrebbe essere realizzato in tempi lunghi e distesi, affinché l'incontro dello studente e del docente non sia ingabbiato dalla preoccupazione di perdere la lezione o peggio ancora di perdere tempo... Chi ha immaginato questo strumento e la figura del tutor non ha però tenuto in alcun conto la realtà.

Il punto debole di tutta questa costruzione riguarda, come sempre, le condizioni in cui è chiesta la compilazione dello strumento che vede il

lavoro degli insegnanti come mero atto formale e non sostanziale, che spinge la scuola verso una burocratizzazione sempre più asfissiante.

L'ennesimo faldone sul quale gli insegnanti – a partire da chi in ogni classe ha “onere” di coordinare la stesura del PFI – spendono del tempo prezioso per un adempimento che è ancora una volta lasciato alla buona volontà e disponibilità del docente che con le sue competenze disciplinari cerca un dialogo con uno studente il più delle volte demotivato e scarsamente in grado di leggere le sue stesse potenzialità.

Basterebbe essere concreti: riconoscendo e valorizzando l'impegno professionale, stanziando risorse aggiuntive per retribuire i docenti tutor sulle cui spalle grava una mole di lavoro che spesso rischia di essere impiegatizio, fatto di scartoffie da compilare che tolgono tempo prezioso alle attività didattiche e, quindi, alla formazione concreta degli studenti.

In alternativa si potrebbe aumentare l'organico degli istituti professionali, così da permettere ai tutor di avere ore a disposizione da dedicare alla personalizzazione dell'insegnamento.

Se si superassero queste criticità, partire dal PFI potrebbe servire a trasformare gli istituti professionali in scuole all'avanguardia, a costruire concretamente il futuro dei ragazzi e introdurre delle situazioni di reale innovazione.

La questione, insomma, merita una seria riflessione, sia su quanto già avviene nell'istruzione professionale, sia su ipotesi di estensione generalizzata dell'esperienza del docente tutor, ovviamente raccordando il tutto con le funzioni e le responsabilità previste dall'autonomia scolastica e attribuite agli organi collegiali e, soprattutto, con le condizioni organizzative e retributive che devono essere definite dal CCNL.

ENAM: un viaggio tra passato e presente con tanto rammarico

■ *Michele Famiglietti* ■

Ci capita spesso, durante la quotidiana consulenza sindacale, di sentirci porre le domande:

Cos'è l'ENAM (Ente Nazionale Assistenza Magistrale)?

- Chi è iscritto ad ENAM?
- Esiste ancora l'ENAM?...
- **Che fine fanno i nostri soldi?**
- **Che fine hanno fatto le nostre "CASE DEL MAESTRO"?**

La costante presenza di tali ed altri quesiti, ci induce opportunamente, per dovere sindacale, di affrontare nello scritto la questione ENAM, al fine di fornire la necessaria informazione.

L'ENAM è una cassa di natura privata degli insegnanti di scuola dell'infanzia e della scuola primaria, compresi gli ex Direttori didattici, con nomina a tempo indeterminato (ex ruolo) che prestano attività di insegnamento in tutte le scuole statali italiane.

La cassa ENAM è finanziata da tutta la famiglia magistrale con ritenuta mensile obbligatoria dal cedolino nella misura dello 0,80 dello stipendio in godimento, pari a circa € 11 mensili (cadauno).

Pertanto, valutato che gli insegnanti di ruolo della scuola dell'infanzia e primaria sono circa 350.000 (trecentocinquantomila) unità, l'ENAM introita circa € 3.850.000 (tre milioni e

ottocentocinquamila euro mensili).

Per statuto ENAM e relativo regolamento applicativo gli insegnanti pagano la quota associativa obbligatoriamente se in servizio, ma acquisiscono il diritto di assistenza e solidarietà anche da pensionati, senza ritenuta sulla pensione.

Ne deriva che il montante economico introitato da ENAM ha lo scopo di fornire assistenza di natura economica a fondo perso a tutti gli insegnanti iscritti di diritto in caso di necessità, oltre ad altre prestazioni e specifici servizi. Rinviamo ad una più completa visione delle prestazioni ENAM sul sito INPS ex ENAM si fornisce di seguito un elenco sintetico delle possibili domande da inoltrare:

- Richiesta di piccolo prestito;
- Richiesta erogazioni assegni di frequenza per figli e orfani;
- Richiesta contributo per spese sanitarie;
- Richiesta di ospitalità presso "LE CASE DEL MAESTRO".

Per l'inoltro di ogni tipologia di domanda bisogna accedere al sito INPS, ex ENAM, e seguire le indicazioni.

Perché accedere al sito INPS ex ENAM?

Alcuni interventi di legge operati nel tempo hanno fatto confluire l'ENAM nell'INPS.

Seguiamoli nel racconto.

Nel 1947 con il Decreto 1346 era stato istitui-

to l'ENAM al fine di assicurare la piena integrazione in materia di previdenza e assistenza agli insegnanti della scuola dell'infanzia e primaria, compresi i Direttori didattici. Tale disposizione era stata ratificata con la legge 90 del 1953, disposizione che ha continuato ad operare fino al 2010, anno in cui il governo Berlusconi, con il Decreto 78 convertito nella Legge 122 del luglio dello stesso anno, sopprimeva il suddetto ente per attribuirne le funzioni all'INPDAP.

In seguito, ad opera del governo Monti, con la Legge 214 del 27/11/2011 viene soppresso l'INPDAP e le attribuzioni dell'ex ENAM, ex INPDAP, transitano tutte nelle competenze dell'INPS, diventando parte integrante di "servizi di welfare" dell'Istituto INPS.

Pertanto, una cassa privata diventa una cassa pubblica ed in essa confluiscono i nostri € 3.850.000 mensili, trattenuti con le ritenute dal cedolino dello stipendio.

Di conseguenza tutto il montante economico se non viene speso in tutto o in parte, in assenza di richieste della famiglia magistrale, entrano a far parte del bilancio INPS.

In relazione all'ultima prestazione ex ENAM riferita nello scritto "ospitalità presso le case del maestro" è necessario esplicitare con dettagli.

Le "case del maestro"

Le "case del maestro" erano ed in parte sono strutture alberghiere che offrono servizi di soggiorno agli iscritti ENAM e loro familiari.

Queste meravigliose dimore, diventate vere strutture turistiche di rilevante pregio, sono state acquistate dall'Enam nel tempo con le ritenute stipendiali degli insegnanti infanzia, primaria, direttori didattici e/o donate alla fa-

miglia magistrale da colleghi benestanti per solidarietà con chi era di categoria meno agiata.

Le case del maestro sono sparse in tutta Italia:

- Fiuggi (Frosinone)
- San Cristoforo a lago (Trento)
- Roma
- Fano (Pesaro Urbino)
- Loricca (Cosenza)
- Pieve di Soligo (Trevise)
- Silvi marina (Pescara/Teramo)

Esse hanno sempre avuto una particolare fascinazione perché hanno consentito ospitalità alla famiglia magistrale per soggiorni climatico/termali costituendo altresì per gli iscritti e loro familiari punti di socializzazione, di aggregazione, di incontri, di condivisione di argomenti di scuola, di dibattiti e convegni culturali e di partecipazioni ludico/ricreative.

In tanti anni "LE CASE DEL MAESTRO" hanno garantito ospitalità agli iscritti attraverso soggiorni estivi/invernali/primaverili con durata mediamente di 10 giorni ad un prezzo compreso tra euro 25,00/ 40,00 giornalieri per ogni "ospite" (per statuto e regolamento Enam del soggetto partecipante).

Con il bando INPS/ENAM per i soggiorni invernali presso le case per l'anno 2022/2023 che si sono svolti dal 27/11/2022 al 05/01/2023 presso:

- Casa del maestro di Fiuggi - 146 posti letto
- Casa del maestro di Roma - 94 posti letto.

Per quanto bandito sorge spontanea la domanda: perché i soggiorni non si svolgono in tutte le case? Appare ragionevole ipotizzare che l'attuale gestione delle case non sia più in grado di ospitare perché esse sono state chiuse, perché esse in degrado per scarsa

manutenzione o perché addirittura messe in vendita o già vendute.

Del tutto giammai è stata data comunicazione agli insegnanti infanzia/primaria/direttori didattici che subiscono in servizio la ritenuta ENAM. Pertanto, ci si chiede: a quanto ammonta l'intero patrimonio immobiliare ENAM della categoria magistrale?

Vogliono i nostri rappresentanti politici fare

chiarezza in merito per dare risposte alla famiglia magistrale al fine di garantire le prestazioni contemplate nello statuto originario ENAM, oggi prestazioni fittizie che pagano con trattenute mensili reali ed economicamente significative.

E ANCORA! NON SI PUÒ PIÙ FINANZIARE UN ENTE ENAM CHE NON ASSOLVE AL SUO RUOLO E FUNZIONE.

DIRIGENTI SCOLASTICI

Questioni di professionalità

Rotazione incarichi

Serafini: "E' necessario garantire continuità gestionale delle scuole"

Periodicamente torna alla ribalta dell'opinione pubblica la questione della rotazione degli incarichi dirigenziali. In questi giorni viene riproposta la questione e il Segretario generale Snals-Confsal, **Elvira Serafini**, in merito alla notizia riguardante la richiesta da parte della Corte dei Conti di applicare l'obbligo di rotazione per i DS, ha dichiarato: "Alcuni Uffici Scolastici Regionali, a dire il vero, già stanno applicando da qualche tempo il principio della rotazione in maniera diversa fissando di volta in volta un periodo massimo di permanenza nelle sedi assegnate.

Ci sembra quantomeno strano che, all'avvio di procedure complesse come quelle connesse all'attuazione del PNRR, possa essere ripresa

in considerazione la necessità di trasferire i dirigenti scolastici ad altre sedi. Oggi più che mai, invece, c'è l'esigenza di garantire continuità amministrativa e gestionale per non disperdere il patrimonio di conoscenza del contesto che ogni dirigente scolastico ha maturato svolgendo le proprie funzioni in territori caratterizzati da elevati indici di complessità.

La continuità - ha concluso il Segretario - vale ancora di più nel momento in cui l'Unione Europea ci chiede di raggiungere risultati sul fronte della dispersione e dei livelli di apprendimento già entro il prossimo anno scolastico. Senza parlare del fatto che l'Anac (Autorità Nazionale Anticorruzione) più volte ha escluso le scuole dalle amministrazioni ad elevato rischio corruttivo.

Sulla questione i sindacati Snals-Confsal, Flc Cgil, Cisl scuola e Uil scuola Rua, sono intervenuti con un comunicato unitario in cui, nel chiedere l'intervento del ministro **Valditara**, esprimono a

nome dei dirigenti la protesta contro una misura rigida da cui traspare un messaggio implicito di sfiducia nei confronti dei dirigenti. Di seguito il testo integrale del documento.

DOCUMENTO SINDACALE

Un messaggio di sfiducia inaccettabile

Mentre il Ministro Valditara assicura il suo impegno per il riconoscimento della specificità della scuola nella PA e per una radicale semplificazione nel settore Istruzione, l'Ufficio regionale del Lazio impone l'applicazione generalizzata del principio di **rotazione degli incarichi** ai dirigenti scolastici: indipendentemente dalle condizioni territoriali, dalla complessità dei progetti in essere, dalle specificità degli istituti, dopo appena sei anni dovrebbero lasciare la scuola a loro affidata.

Chiunque conosca il funzionamento della scuola e la complessità di gestione e progettuale che la caratterizza, non può che essere sorpreso da una simile previsione.

I dirigenti scolastici non sono burocrati, presiedono una comunità educativa, **il loro lavoro è orientato alle persone, alla costruzione di rapporti e relazioni con il territorio, non alla gestione di carte**. La complessità della realtà scolastica, il coordinamento delle istanze del territorio con l'autonomia professionale dei docenti, l'autonomia del DSGA, delle famiglie e degli studenti, degli Organi collegiali, richiedo-

no tempo, cura, fiducia e la creazione di alleanze educative.

La decisione dell'USR Lazio viene motivata dalla necessità di applicare la normativa sull'anticorruzione, applicazione che sarebbe peraltro ad oggi la più rigida rispetto alle altre pochissime regioni che attualmente prevedono la rotazione degli incarichi.

In realtà il rischio corruttivo è davvero molto residuale, considerando che le istituzioni scolastiche si distinguono all'interno della Pubblica amministrazione per la particolare organizzazione degli assetti decisionali, riconducibili all'impianto degli Organi collegiali di cui al Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297. **In nessuna altra amministrazione dello Stato è previsto un così alto livello di collegialità per qualsiasi decisione assunta dal dirigente**, fortemente condizionata da delibere del Collegio dei docenti e del Consiglio di istituto (la cui presidenza è affidata tra l'altro ad un genitore), rapporti con la RSU e con i sindacati territoriali anche per la stipula di contratti integrativi di istituto, doppia firma degli atti contabili con il

Direttore dei servizi generali ed amministrativi, verifica diretta e costante dei revisori dei conti. Peraltro, **anche l'Autorità Nazionale Anti-corruzione** è intervenuta a più riprese nel **ri-conoscere la specificità della scuola** nel contesto applicativo della normativa generale, sottolineando la "particolarità delle istituzioni scolastiche e il ridotto grado di esposizione al rischio corruttivo", nonché "le ridotte dimensioni che caratterizzano le istituzioni scolastiche e che le distinguono dalle altre amministrazioni pubbliche ricomprese nell'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001".

Se la previsione generalizzata della rotazione degli incarichi al termine di due incarichi triennali appare esorbitante rispetto alla natura e modalità gestionale delle scuole, può essere persino molto dannosa per la loro funzionalità se non tiene conto della complessità delle relazioni educative che il dirigente scolastico assicura, soprattutto in determinati territori particolarmente esposti a rischi sociali o a dispersione scolastica. Vi sono processi di cura e di accompagnamento educativo che integrano in modo assolutamente specifico gli ordinari aspetti manageriali ed amministrativi delle altre PA.

Nelle scuole, inoltre, spesso le segreterie sono

sguarnite di personale e mancano i Direttori dei servizi (ad oggi circa duemila reggenze). In situazioni di questo tipo spostare il dirigente scolastico non può che essere deleterio, con grave danno della continuità amministrativa e dell'interesse pubblico, considerando la mancanza di continuità del Direttore dei servizi.

Le Organizzazioni sindacali scriventi esprimono **il più totale disaccordo** con la decisione assunta dal direttore regionale dell'USR Lazio, rilevano l'implicito **ingiusto messaggio di sfiducia** che una simile rigida misura sembra trasmettere nei confronti della dirigenza scolastica, sottolineano con amarezza quanto non sia riconosciuto l'impegno quotidiano dei dirigenti nel far funzionare le scuole nonostante tutti gli inciampi amministrativo burocratici posti sul loro percorso.

Chiedono pertanto un intervento del Ministro Valditara affinché sia affermato il principio della continuità amministrativo gestionale nelle scuole e sia garantito un coordinamento nazionale e il coinvolgimento delle OOSS nella regolazione del rapporto di lavoro, ritengono urgentissima e indifferibile l'apertura del tavolo per il rinnovo del CCNL.

Roma, 5 gennaio 2023

Filc CGIL

Roberta Fanfarillo

CISL Scuola

Paola Serafin

UIL Scuola Rua

Rosa Cirillo

SNALS ConfSal

Giovanni De Rosa

Una legge di bilancio deludente per gli enti di ricerca

■ Lucia Orlando ■

La legge di bilancio 2023 è molto deludente per la ricerca italiana e, in particolare, per gli enti pubblici di ricerca. Disattesi gli impegni (pochi) presi dal governo, come quelli sottoscritti il 10 novembre scorso al Ministero dell'Istruzione e del Merito dal ministro Valditara con l'accordo della ministra Bernini, nei quali si sottoscriveva un intervento per la valorizzazione professionale di ricercatori e tecnologi degli enti pubblici di ricerca non vigilati dal Mur. La necessità di stanziamenti in questa direzione è stata costantemente evidenziata dal nostro sindacato in tutto il corso dell'anno appena alle spalle, poiché l'allocazione di 40 milioni di euro per la progressione di ricercatori e tecnologi del terzo livello appartenenti agli enti vigilati dal Mur, stabilita nella legge di bilancio 2022, ha creato una sperequazione tra i due gruppi di enti inaccettabile ed estremamente difficile da gestire in fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Non ci stanchiamo di affermare ancora una volta come la contrattazione di norme di rinnovo dell'ordinamento professionale, sapendo che nei fatti sarebbero applicabili solo a circa la metà del personale ricercatore e tecnologo degli enti, sia contraria a tutti i principi dell'attività sindacale.

Per queste ragioni è indispensabile richiamare il Governo alle responsabilità assunte: c'è ancora modo di assumere un provvedimento ad hoc per porre rimedio a questa mancanza.

Va detto anche che l'azione sindacale incessante, soprattutto con la Ministra Bernini incontrata lo scorso 14 dicembre, ha scongiurato la perdita dei 40 milioni di euro stanziati per i ricercatori e tecnologi degli enti Mur, poiché la legge di bilancio 2022 sottoponeva la loro disponibilità all'approvazione della legge di riforma del pre-ruolo e del reclutamento e, in particolare, alla messa a esaurimento del terzo livello in essa previsto. Tuttavia, nell'iter di approvazione della norma gli articoli relativi agli enti di ricerca erano stati stralciati, lasciando le risorse per la valorizzazione del personale degli enti Mur in un limbo per tutto l'anno. Va dato atto alla ministra Bernini di aver agito per assicurare la piena disponibilità di queste risorse in legge di bilancio.

Tuttavia, la prospettiva attuale è estremamente angusta: da tempo il nostro sindacato rileva che il problema della valorizzazione professionale non riguarda solo i ricercatori e i tecnologi del terzo livello (anche se è più evidente per queste categorie) ma abbraccia anche quelli del secondo livello, che hanno scarse possibilità di avanzamento di carriera. Analogamente, il problema di sperequazione tra personale degli enti Mur e degli enti non Mur riguarda anche il personale tecnico e amministrativo: anche per questi ultimi la legge di bilancio 2022 ha sancito una differenziazione attribuendo risorse solo a tecnici e amministrativi degli enti vigilati dal dicastero della ministra Bernini. E la

legge di bilancio 2023 non ha posto rimedio neppure a questi problemi.

Anche sulla questione dell'inserimento di giovani nelle carriere degli enti assistiamo a interventi d'emergenza: la sospensione per un anno dell'istituto del neonato "contratto di ricerca", prevista in legge di bilancio, rallenta l'introduzione di uno strumento migliorativo che dovrebbe sostituire gli assegni di ricerca, tanto che il Governo è dovuto correre ai ripari prorogando gli assegni di ricerca per il 2023 attraverso il decreto Milleproroghe.

Manca, in sostanza, una visione d'insieme sulla ricerca in questa legge di bilancio e sul ruolo giocato dagli enti di ricerca. Lo rivelano anche le restanti, sporadiche misure specifiche: le risorse date all'Ispra (6 milioni di euro per le atti-

vità strategiche dell'ente, sia per il 2023 che per il 2024, e altri 6 milioni di euro per il 2023 e 7 per ciascuno degli anni 2024 e 2025, per il completamento della Carta geologica d'Italia); nonché quelle assegnate al Cnr per completare il programma di riordino avviato lo scorso anno (15 milioni di euro).

Poi ci sono risorse attribuite alle attività di hub di ricerca e trasferimento tecnologico di cui alcuni enti fanno parte insieme a università e imprese, come è il caso del nuovo "Centro italiano per il design dei circuiti integrati a semiconduttore", finanziato con 10 milioni di euro nel 2023 e 25 milioni di euro annui dal 2024 al 2030.

È questo il ruolo destinato agli enti nel prossimo futuro? E tutto questo non meriterebbe un confronto pubblico?

GIURISPRUDENZA



Milano: riconosciuto ai precari il diritto alla carta docente

Sono state accolte le ragioni dei precari patrocinati dallo Studio Legale Barboni e associati - su iniziativa della Segreteria Provinciale Snals di Milano - per il riconoscimento del diritto alla carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del valore di euro 500,00 prevista dalla L. 107/2015.

Il Tribunale del Lavoro di Milano, con due sentenze pubblicate il 17 gennaio 2023, ha giudicato che anche i docenti supplenti che abbiano in corso un rapporto di lavoro annuale con l'amministrazione scolastica possono accedere alla carta docente così come i colleghi di ruolo, con diritto al pagamento dei relativi importi annuali pari a euro 500,00, anche con riferimento agli anni di servizio resi in precedenza, nei limiti della prescrizione quinquennale.

Il giudice ha fondato la propria decisione sui principi di uguaglianza, buon andamento, cura della formazione e dell'elevazione professionale, sanciti dalla Costituzione, ribaditi dalla contrattazione collettiva, e confermati dalle norme comunitarie che vietano ogni forma di discriminazione tra i lavoratori a termine e quelli a tempo indeterminato.

Si tratta di un'importante vittoria che segna un ulteriore passo verso il superamento della discriminazione del personale precario, che pur svolgendo mansioni pienamente sovrapponibili a quelle del personale di ruolo, è tuttora lontano dal godere di un trattamento equipollente.

*Il Segretario Provinciale dello SNALS di Milano
Prof. Giuseppe Antinolfi*



Una scheda illustrativa Snals-Confsal

La legge di bilancio 2023

(Legge n.197 del 29.12.2022)

La legge di Bilancio è legge dello Stato: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

La legge è entrata in vigore il 1° gennaio 2023.

I PROVVEDIMENTI PER LA SCUOLA

TAGLIO DEL CUNEO FISCALE

(co. 281)

Prorogato per tutto il 2023 lo sconto retributivo di due punti sulla quota dei contributi previdenziali (nello statino è la voce INPDAP).

Si tratta di un maggior introito di 40 euro su un imponibile di 2000, 00 euro.

La norma prevede che dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, per i rapporti di lavoro dipendente è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore (sconto retributivo) di 2 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'impor-

to mensile di 2.692 euro.

Il personale della scuola ha già avuto questo "sconto" per il 2022 (Legge 142 del 5.10.2022 ex DL 115 del 9,8,2022 – AIUTI bis):

- 0,8% per il periodo gennaio- giugno 2022;
- 1,20% per il periodo luglio-dicembre 2022.

La legge di Bilancio 2023 proroga l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti anche per tutto il 2023 di due punti percentuali (2%).

Qualora la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro (in luogo di 1.538 euro, previsti dal ddl iniziale), aumentato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, la misura dell'esonero è incrementata di un altro punto percentuale. Gli oneri conseguenti per la finanza pubblica sono stimati in 3.899 milioni di euro per il 2023.

EMOLUMENTO ACCESSORIO

UNA TANTUM (co. 330-333)

Un anticipo sul contratto 2022-2024

Stanziato 1 miliardo di euro, per il solo 2023, per l'erogazione di un emolumento accessorio una tantum, pari all'1,5% dello sti-

pendio (quindi sarà tanto più alto quanto maggiore sarà la retribuzione), da corrispondersi per tredici mensilità.

È una sorta di anticipo sul contratto 2022-2024, che sostituisce l'IVC, che include solo i contributi ai fini del trattamento di quiescenza (pensione) e dell'Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP). Non vale, invece, ai fini dell'indennità di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, delle indennità per cessazione del rapporto di lavoro da corrispondersi agli eredi che vivevano a carico del prestatore di lavoro in caso di sua morte.

CONGEDO PARENTALE (co. 359)

Uno dei mesi di congedo parentale per i genitori lavoratori dipendenti da fruire entro il sesto anno di vita del bambino sarà indennizzato all'80% della retribuzione imponibile invece che al 30%.

Al fine di favorire le mamme e i papà lavoratori dipendenti, la retribuzione (ora al 30%) è elevata all'80 % al padre o alla madre lavoratrice, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino. La disposizione si applica con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Dunque, solo entro i primi sei anni di vita del bambino le mamme lavoratrici o i papà lavoratori dipendenti, in alternativa tra loro, avranno diritto a un mese di congedo parentale in più rispetto ai nove già concessi. Dei dieci mesi riconosciuti, nove saranno

indennizzati al 30% e uno all'80%, ma solo se il figlio non ha compiuto i sette anni.

PROMOZIONE DELLE COMPETENZE STEM NELLE SCUOLE (co. 548-554)

Misure in attuazione del PNRR

In attuazione del PNRR, M4C1 «Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università» - investimenti 1.4, 1.5, 2.1 e 3.1 - si introduce una serie di misure volte a promuovere e potenziare le competenze e le discipline STEM in tutti i livelli del sistema educativo di istruzione e formazione, con particolare attenzione a favorire il riequilibrio di genere.

In particolare il MIM promuove specifiche iniziative di integrazione di attività, metodologie e contenuti, volti a sviluppare e rafforzare le competenze STEM, digitali e di innovazione in ogni "segmento":

nel sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, al fine di fornire un primo approccio ai sistemi simbolico-culturali relativi al mondo naturale e artificiale;

nel sistema di istruzione e formazione, per potenziare l'apprendimento delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche;

con riguardo all'istruzione superiore, con l'obiettivo di favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e formazione terziaria in tali discipline, sostenendo l'uguaglianza di genere.

Si interviene anche sui docenti: nell'ambito della formazione continua obbligatoria e di quella continua incentivata dei docen-



ti di ruolo sono previste specifiche iniziative formative dedicate alle discipline STEM, alle competenze digitali e alle metodologie didattiche innovative.

Si opera sugli ITS, rafforzando il riferimento all'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere nell'ambito delle linee di azione nazionali individuate dal Comitato nazionale ITS Academy.

Il Ministero dell'istruzione e del merito ha il compito di promuovere alcune tipologie di misure:

- a. definizione di linee guida entro il 30 giugno 2023 per l'introduzione nel piano triennale dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di azioni dedicate a rafforzare nei curricula:
 - lo sviluppo delle competenze matematico-scientifico-tecnologiche e digitali legate agli specifici campi di esperienza,
 - l'apprendimento delle discipline STEM, anche attraverso metodologie didattiche innovative;
- b. azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte alle famiglie, in particolare in occasione della celebrazione nelle istituzioni scolastiche e educative della «Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza» per incoraggiare la partecipazione ai percorsi di studio STEM, principalmente delle alunne e delle studentesse, superando gli stereotipi di genere;
- c. creazione di reti di scuole e di alleanze educative per la promozione dello studio delle discipline STEM e delle competenze digitali, nonché per lo sviluppo di

una didattica innovativa anche mediante la condivisione di buone pratiche;

- d. iniziative, anche extrascolastiche, per gli alunni della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado volte a stimolare l'apprendimento delle discipline STEM e digitali;
- e. stipulazione di protocolli di intesa con le regioni per il riconoscimento di borse di studio per gli studenti che decidono di intraprendere percorsi di studio e formazione nelle discipline STEM e in campo del digitale;
- f. iniziative volte a promuovere l'acquisizione di competenze STEM e digitali anche all'interno dei percorsi di istruzione per gli adulti.

ORIENTAMENTO (co. 555)

Estensione dei percorsi di orientamento

I percorsi di orientamento sono estesi a tutte le classi e gli anni di corso della scuola secondaria, sia di primo grado sia di secondo grado utilizzando gli strumenti di flessibilità didattica e organizzativa e specifici strumenti di supporto all'orientamento, individuati dalle linee guida adottate con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito con Decreto n. 328 del 22.12.2022 per potenziare le azioni nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

A partire dall'A.S. 2023/2024, nelle classi terze, quarte e quinte delle scuole secondarie di secondo grado, le attività di orientamento consistono in moduli curriculari anche superiori a trenta ore, nel limite delle risorse disponibili a legislazione vigente



e nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa, da inserire anche nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (M4C1 – Riforma 1.4 – Riforma del sistema di orientamento).

Nel primo biennio delle scuole secondarie di secondo grado e in tutte le classi della scuola secondaria di primo grado, le attività consistono in moduli di trenta ore da svolgere in orario curricolare o extracurricolare, anche all'interno di progetti già in essere nell'istituzione scolastica.

RIORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA (co. 557-559)

Un'altra misura prevista nel PNRR

Si introduce, a decorrere dall'a.s. 2024/2025, una nuova disciplina, prevista nel Piano nazionale di ripresa e **resilienza (M4C1 – Riforma 1.3 -5,10 -Riforma dell'organizzazione del sistema scolastico)** e relativa alla determinazione dei criteri per la definizione del contingente organico dei dirigenti scolastici e dei direttori dei servizi generali e amministrativi e la sua distribuzione tra le Regioni. In particolare, si prevedono un parametro perequativo e l'applicazione, per i primi sette anni scolastici, di un correttivo non superiore al 2 per cento, anche prevedendo forme di compensazione interregionale, al fine di garantire una riduzione graduale del numero delle istituzioni scolastiche per ciascuno degli anni scolastici considerati.

In buona sostanza, la norma prevede, a livello regionale, un numero medio di alunni per istituzione scolastica fra un minimo di 900 e un massimo di 1000, "tenuto conto

dei parametri, su base regionale, relativi al numero degli alunni iscritti nelle istituzioni scolastiche statali e dell'organico di diritto dell'anno scolastico di riferimento, integrato dal parametro della densità degli abitanti per chilometro quadrato, ferma restando la necessità di salvaguardare le specificità derivanti dalle istituzioni presenti nei comuni montani, nelle piccole isole e nelle aree geografiche caratterizzate da specificità linguistiche".

In molte regioni potrebbe essere accorpate un buon numero di scuole, per una riduzione complessiva nazionale anche del 10%.

I risparmi conseguiti dalla riorganizzazione (riduzione) della rete scolastica confluiscono in un fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione e del merito e possono essere destinati ad incrementare il Fondo per il funzionamento delle istituzioni scolastiche, il fondo unico nazionale per la dirigenza scolastica, il fondo integrativo di istituto, anche con riferimento alle indennità destinate ai direttori dei servizi generali e amministrativi, il fondo "Buona Scuola" per il miglioramento e la valorizzazione dell'istruzione scolastica, il pagamento delle supplenze brevi e saltuarie del personale scolastico.

EDILIZIA SCOLASTICA (co. 560)

Un Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica

Nell'ambito del PNRR, la maggior parte delle risorse destinate all'istruzione finanzia investimenti e riforme presenti nella Missione 4 ("Istruzione e ricerca"),



nell'ambito della Componente 1 ("Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università"). Nello specifico, tra gli investimenti finanziati nell'ambito della Componente 1 rientra anche il Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica (M4C1- Investimento 3.3).

Si stanziava 1 milione di euro, per il 2023, per avviare attività di ricognizione e valutazione di strutture scolastiche in dismissione, dotate di apposito certificato di agibilità, da destinare allo svolgimento delle attività scolastiche per l'anno scolastico 2023-2024. Con decreto del MIM, da emanare entro il 31 marzo 2023, sono definiti i criteri e le modalità di ripartizione delle relative risorse.

LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO (co. 561)

Per il 2023 150 mln di euro per valorizzare docenti e ATA che svolgono particolari attività.

Si istituisce un fondo di 150 milioni di euro per il 2023, finalizzato alla valorizzazione del personale scolastico (docente e ATA – così si legge nella relazione tecnica), con particolare riferimento alle attività di orientamento, di inclusione e di contrasto alla dispersione scolastica, e di quelle svolte in attuazione del PNRR (M4C1 -Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università). I criteri di utilizzo delle risorse sono definiti con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito, sentite le organizzazioni

sindacali, da adottare entro il 30 giugno 2023.

REVISORI DEI CONTI (co. 562)

Incremento dei compensi

Viene previsto che talune attribuzioni in materia di attestazioni siano svolte, presso le scuole, dai revisori dei conti. Inoltre, è disposto che 4,2 milioni di euro, quota parte del Fondo per il funzionamento delle istituzioni scolastiche, siano destinati, a decorrere dall'anno 2023, all'incremento dei compensi dei revisori dei conti.

DIRIGENTI TECNICI (co. 886)

Reclutamento e incarichi a tempo indeterminato e a tempo determinato.

È posticipata dal gennaio 2021 al 2024 l'assunzione dei primi cinquantanove dirigenti tecnici a tempo indeterminato del Ministero dell'istruzione e del merito. Posticipata dal 2023 al 2025 anche l'assunzione dei restanti ottantasette. Sono prorogati, fino al 2024, gli incarichi temporanei in essere ai dirigenti tecnici.

È esteso dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine di durata massima degli incarichi temporanei di dirigenti tecnici già attribuiti o da conferire da parte del Ministero dell'istruzione e del merito, nelle more dello svolgimento del relativo concorso previsto dal D.L. 126/2019 (L. 159/2019). Di conseguenza, si dispone anche per ciascuno degli anni 2023 e 2024 un'autorizzazione di spesa pari a 7,9 mln di euro annui, di importo identico a quella già prevista, a legislazione vigente, per il 2021 e il 2022.



RIVALUTAZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI (co.309)

L'aumento è corrisposto da gennaio 2023 solo alle pensioni con importo mensile lordo non superiore a 2.101,52 euro (fino a quattro volte il trattamento minimo). Per i pensionati che percepiscono un importo superiore al predetto limite, la rivalutazione sarà corrisposta sulla prima rata utile dopo l'approvazione della legge (febbraio o marzo 2023).

Premesso che la percentuale di rivalutazione per il calcolo della perequazione per l'anno 2022 è del 7,3% a partire dal 1° gennaio 2023 (salvo conguaglio), la legge di bilancio rivaluta le pensioni nel seguente modo:

- per le pensioni fino a 2.101,52 euro (fino a 4 volte l'assegno minimo [che è di euro 525,38]) l'aumento è attribuito per il 100,00% (ossia 7,3%);
- per le pensioni da 2.101,53 e fino a 2.626,90 euro (fino a 5 volte l'assegno minimo) l'aumento è attribuito per l'85% (ossia 6,2%);
- per pensioni da 2.626,91 fino a 3.152,28 euro (fino a 6 volte l'assegno minimo) l'aumento è attribuito per il 53% (ossia 3,869%);
- per pensioni da 3.152,29 fino a 4.203,4 euro (fino a 8 volte l'assegno minimo) l'aumento è attribuito per il 47% (ossia 3,43%);
- per pensioni da 4.203,05 e fino a 5.253,80 euro (fino a 10 volte l'assegno minimo) l'aumento è attribuito per il 37% (ossia 2,7%);
- per pensioni oltre 5.253,81 euro (oltre 10 volte l'assegno minimo) l'aumento è attribuito per il 32% (ossia 2,33%).

LAVORATORI FRAGILI (co. 306)

Lavoro in modalità agile fino al 31.3.2023

Lo smart working per i lavoratori fragili è stato prorogato fino al 31 marzo 2023. Il datore di lavoro dovrà favorire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, "anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento".

Resta al 31 dicembre 2022 la scadenza per lo smart working per i genitori di figli under 14: dal 2023 devono ricorrere alla formula standard (accordo individuale con il datore di lavoro).

Una cosa da ricordare relativa all'assenza dal servizio equiparata al ricovero ospedaliero per i lavoratori fragili. Solo fino al 30 giugno 2022 è stata riconosciuta tale equiparazione per i lavoratori fragili che non potevano svolgere la prestazione in smart working. Questo termine è definitivo perché nella Legge di Bilancio 2023 non è stato previsto alcun differimento. La misura di equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero, si ricorda, permetteva, a chi non poteva lavorare perché "fragile", di assentarsi dal lavoro senza che le sue assenze fossero conteggiate nel cosiddetto periodo di comportamento (cioè il totale delle assenze per malattia retribuite -18 mesi - superato il quale un lavoratore può essere licenziato).

