



La conoscenza in movimento

Scuola, università, ricerca, alta formazione
artistica e musicale e settori privati della
conoscenza alla ripresa delle attività

2025/2026



WWW.FLCGIL.IT



FLC CGIL

**ORA E SEMPRE
CONOSCENZA**

La conoscenza in movimento

Scuola, università, ricerca, alta formazione
artistica e musicale e settori privati della
conoscenza alla ripresa delle attività

2025/2026

Sommario

Premessa	4
SETTORE SCUOLA	6
1. Le novità normative e ordinamentali.....	6
Autonomia differenziata: delega al Governo per determinare i livelli essenziali delle prestazioni (LEP).....	6
Assicurazione sanitaria integrativa: limiti e contraddizioni del nuovo contratto nazionale integrativo	7
Indicazioni Nazionali 2025 per la scuola dell'infanzia e del I ciclo d'istruzione	8
Sostegno: le nuove norme garantiscono continuità e qualità dell'inclusione?	9
La valutazione delle studentesse e degli studenti	10
Le novità ordinamentali del secondo grado	11
Percorsi formazione incentivata docenti: effetti distorsivi del PNRR e assenza di regolazione contrattuale	12
I tagli agli organici del personale della scuola.....	13
I numeri della scuola tra precariato e reclutamento	14
Il valore democratico degli Organi collegiali in vista della proposta di riforma DDL 1192	15
2. Le nuove posizioni economiche per il personale ATA.....	16
3. Sburocratizzazione del lavoro e semplificazione amministrativa.....	17
SETTORE UNIVERSITÀ.....	19
Le sequenze contrattuali del CCNL 2019-2021 e il rinnovo 2022-2024	19
La questione del precariato universitario in didattica, ricerca e servizi	19
Il Sistema nazionale universitario e gli atenei profit/telematici	20
L'università e le risorse finanziarie, il nostro Paese sempre più indietro nel contesto internazionale	21
SETTORE RICERCA	22
La valorizzazione professionale del personale degli EPR	22
Riforma dell'ordinamento professionale e rinnovo del CCNL 2022-2024	22
Specificità delle istituzioni di ricerca e DLgs 150/09	23
Unitarietà e rilancio del sistema della ricerca e superamento del lavoro precario	23

SETTORE AFAM (ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE).....	25
1. Le novità normative.....	25
Dotazione organica nazionale.....	25
Nuovo reclutamento.....	25
2. Le relazioni sindacali.....	28
Fondo di Istituto	28
Salute e sicurezza.....	28
Organismo paritetico per l'innovazione	28
3. Le novità ordinamentali.....	29
Modifica del Regolamento sugli ordinamenti didattici.....	29
Dottorati di ricerca.....	29
SETTORI PRIVATI (SCUOLA NON STATALE, FORMAZIONE PROFESSIONALE E UNIVERSITÀ CATTOLICHE).....	31
I rinnovi contrattuali nei settori privati della conoscenza.....	31
Formazione professionale	31
Scuola non statale.....	31
Servizi educativi per l'infanzia	32
Università Pontificie.....	32

A cura del centro nazionale FLC CGIL

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

Premessa

Come ogni anno, dopo la pausa estiva, presentiamo il Fascicolo con tutte le novità su scuola, università, ricerca, alta formazione artistica e musicale e settori privati della conoscenza, uno strumento importante per avere uno sguardo di insieme e rimanere aggiornati su quanto è accaduto in questi ambiti.

Il primo appuntamento che riguarderà i nostri settori sarà la prossima legge di bilancio che il Governo dovrà varare entro ottobre e che necessariamente dovrà fare i conti con le condizioni interne ed esterne - guerre e dazi commerciali - che influenzeranno pesantemente un Paese fragile come il nostro.

La narrazione ottimistica del Governo si sta infrangendo su alcuni dati e condizioni molto concreti. In primo luogo, il PIL italiano è atteso con una crescita dimezzata (0,6%) rispetto alla stima prevista nella passata legge di bilancio. La manovra 2025 ha utilizzato quasi integralmente gli spazi di bilancio disponibili e quindi nuovi interventi saranno possibili o attraverso aumenti di entrate - fiscali - o riduzioni di spesa. Le uniche deviazioni in debito consentite dalla Commissione Europea saranno quelle contenute nel piano *REArm Europe – Readiness 2030* per rafforzare le capacità di difesa e sicurezza degli Stati membri per finanziare maggiori spese per la difesa. A questo quadro dobbiamo aggiungere le regole del Patto di stabilità Europeo che impongono al nostro Paese parametri più stringenti e una riduzione già nel 2026 dello 0,5% del rapporto deficit/Pil.

Questo quadro imporrebbe scelte forti e radicali sia sul versante fiscale che sul versante sociale. Sul primo punto sarebbe necessario correggere la regressività del sistema fiscale che premia i contribuenti più ricchi e contrastare più efficacemente l'evasione e l'elusione fiscale e non preannunciare nuove rottamazioni o condoni che dir si voglia. Sul versante sociale esiste e si aggrava la questione salariale, favorita anche dall'aumento della condizione di precarietà.

Nel nostro Paese, infatti, i salari reali sono diminuiti negli ultimi anni e rimangono ancora significativamente inferiori ai livelli del 2021, come certificato da tutte le istituzioni nazionali e internazionali e da ultimo anche da OCSE. Nei settori della conoscenza la situazione è ulteriormente aggravata da un decennio (mai recuperato) di blocco della contrattazione collettiva nazionale a cui diede il via la stessa maggioranza che oggi è di nuovo al Governo.

Le risorse che l'esecutivo ha previsto per il rinnovo del contratto Istruzione e Ricerca 2022-2024 ammontano a circa un terzo dell'inflazione registrata nello stesso periodo e confermano la volontà di disinvestimento e di mancata valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici di scuola, università ricerca e AFAM. A nulla servono i palliativi messi in campo, ad esempio nella scuola da Valditara, che, mentre da un lato non riesce a spuntare un euro in più per gli stipendi di docenti e ATA, dall'altro si inventa benefit nel disperato tentativo di indorare la pillola amara, a scapito però delle risorse dedicate al funzionamento delle scuole e degli studenti come nel caso della polizza sanitaria, escludendo tra l'altro il 20% dei lavoratori rappresentato dai precari docenti e ATA con contratti al 30 giugno.

A gennaio 2025 [abbiamo denunciato](#) pubblicamente la condizione disastrosa in cui versano i nostri settori e abbiamo resi pubblici i numeri dei precari della conoscenza. Possiamo dire oggi con certezza che quei numeri sono stati ampiamente superati e che senza dubbio il Governo Meloni, con il duo Valditara-Bernini, è il Governo che più di altri ha aumentato il numero dei precari nei settori della conoscenza, non solo senza prevedere adeguati processi di stabilizzazione ma addirittura introducendo interventi penalizzanti (il preruolo della Bernini) o perfino iniqui (la maxi-sanatoria dei titoli esteri per i precari di sostegno).

La condizione di precarietà che affligge scuola università e ricerca rende palese la scarsa lungimiranza di chi, piegato alla ricerca del consenso a breve termine, se ne infischia allegramente dei processi di sviluppo economici e democratici che trovano il loro fulcro in investimenti a lungo termine nell'istruzione, nella formazione e nella ricerca pubbliche. Inoltre, uno degli obiettivi che spiega la mancanza di investimenti nei nostri settori è esattamente la propensione verso la privatizzazione del sistema statale di istruzione, formazione e ricerca. La fine - ingloriosa - del PNRR nel 2026 ci restituirà la fotografia di un Paese che nonostante la mole di miliardi da investire, non solo cresce meno degli altri, ma soprattutto non ha costruito quelle leve pubbliche di sviluppo tecnologico e scientifico indispensabili

per affrontare le grandi trasformazioni e transizioni (verde digitale e demografica) che rappresentano la sfida a lungo termine per tutti noi.

Infine, anche sul versante democratico certifichiamo un arretramento. Non solo per i contenuti del cosiddetto Decreto sicurezza approvato a giugno scorso. È grave quanto prodotto sui processi di partecipazione democratica e quanto ci si appresta a predisporre nel cosiddetto DDL Semplificazioni. E per quanto riguarda i nostri settori è grave la pleora di micro interventi finalizzati a introdurre un modello autoritario e non autorevole di scuola. Il “rispettismo” di cui si nutre la propaganda del Valditara di turno, non è altro che la rappresentazione dell’incapacità, in primis culturale oltre che politica, di affrontare le sfide prima di tutto sul versante educativo di questo tempo della complessità che stiamo attraversando. Esempio lampante di questa incapacità di visione e di futuro sono le Indicazioni nazionali per il primo ciclo di istruzione che con un ossimoro audace vengono aggettivate come Nuove. Non c’è nulla di più vecchio e retrico, oltre che povero dal punto di vista culturale, dei contenuti che sono stati approvati qualche settimana fa.

D’altro canto però, nei mesi scorsi abbiamo registrato segnali importanti: la vittoria alle elezioni per le RSU della FLC CGIL (unico) sindacato che si è opposto strenuamente alle politiche di questo Governo, le mobilitazioni dei precari dell’università contro il DDL Bernini o le iniziative dei precari della ricerca a partire dall’occupazione del CNR, l’indignazione diffusa e la risposta delle scuole al varo delle Indicazioni nazionali per il primo ciclo. C’è una parte consistente dei lavoratori e delle lavoratrici che non si arrende a questa deriva, che lotta per difendere non solo il proprio posto di lavoro ma i diritti e le libertà che sottendono ad esso: il diritto all’istruzione, la libertà di ricerca e di insegnamento. La FLC CGIL è e sarà sempre al loro fianco, perché il nostro impegno è sostenuto dalle ragioni e dai valori che vent’anni fa, nel 2006, videro nascere la nostra Federazione:

- *elaborare una proposta che sostenga un’altra idea possibile di sistema d’istruzione, formazione e ricerca, alternativo alle logiche neoliberiste;*
- *dare una risposta a tutti i cittadini che s’interrogano sul rischio di una società e di un futuro sempre più diseguale;*
- *valorizzare il ruolo e la capacità di proposta delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nella conoscenza, che devono essere considerati i protagonisti di un’altra idea possibile;*
- *riaffermare l’autonomia della FLC rispetto al quadro politico e al Governo, nella certezza che valori e diritti fondamentali trovano la loro ragione d’essere nel dettato Costituzionale. L’autonomia del sindacato, il suo essere soggetto indipendente portatore di interessi e di progettualità, insieme con una forte etica della responsabilità individuale e collettiva sono tratti fondativi della CGIL e della FLC.*

Buona lettura a tutti e tutte.

Gianna Fracassi
Segretario Generale FLC CGIL

SETTORE SCUOLA

1. Le novità normative e ordinamentali

Autonomia differenziata: delega al Governo per determinare i livelli essenziali delle prestazioni (LEP)

Il 19 maggio 2025 il Consiglio dei Ministri ha varato il **disegno di legge delega sui Livelli essenziali delle Prestazioni (LEP)**. Il provvedimento si è reso necessario per effetto della sentenza 192/2024 della Corte costituzionale che ha interrotto bruscamente il percorso della Legge 86/2024, avviato dal ministro Calderoli e finalizzato a raggiungere lo scopo politico della Lega per la realizzazione dell'Autonomia differenziata come obiettivo della coalizione di Governo. La sentenza, infatti, seppure non abbia giudicato incostituzionale l'intera legge, ha contestualmente sancito l'illegittimità di alcune specifiche disposizioni, trasformando di fatto l'impianto della norma. Ciò ha prodotto due principali conseguenze: la necessità da parte del Governo di modificare il percorso già avviato e la dichiarazione di inammissibilità del referendum già in campo per l'abrogazione della legge. Infatti, rispetto al quesito proposto dal comitato referendario per il quale il 26 settembre 2024 erano state depositate in Cassazione oltre 1.300 mila firme, la legge 86 risultava profondamente modificata; di fatto l'elettore avrebbe abrogato una legge ormai diversa, "depurata costituzionalmente" dagli elementi più pericolosi. *"In particolare, [la Corte ha sottolineato](#) che la sentenza numero 192 ha comportato il trasversale ridimensionamento dell'oggetto dei possibili trasferimenti alle regioni (solo specifiche funzioni e non già materie), nonché la paralisi dell'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) concernenti diritti civili o sociali. Ne discende che attualmente non c'è modo di determinare i LEP."* Nasce da questa esigenza la necessità di un nuovo disegno di legge delega sui LEP.

Naturalmente, oltre al percorso giuridico descritto, **è necessario considerare il dibattito sociale che si è avviato con la raccolta di 1.300 mila firme dal comitato promotore** composto da 'La Via Maestra', di cui fanno parte centinaia di organizzazioni della società civile e la CGIL. In questo contesto, **un grande sforzo è stato realizzato dalla FLC CGIL con [un viaggio di trentamila chilometri](#)**, lungo tutta la penisola che ha toccato 20 regioni, 110 territori, cominciato il 16 novembre 2023 e concluso il 3 giugno 2024, **per parlare nelle piazze e nei luoghi di lavoro e ribadire che il Paese è uno e non va diviso. Il [contrasto all'Autonomia differenziata rimane una priorità](#) per la FLC CGIL**, impegnata sul tema dalla prima ora e con tutti i governi che si sono alternati, soprattutto perché in relazione al sistema di istruzione, la differenziazione dell'esigibilità di un diritto non può che produrre disuguaglianze. I termini utilizzati dalla sentenza 192 sono estremamente chiari: *"Non sarebbe quindi giustificabile una differenziazione che riguardi la configurazione generale dei cicli di istruzione e i programmi di base, stante l'intima connessione di questi aspetti con il mantenimento dell'identità nazionale"*.

Il disegno di legge delega sui LEP è composto da 33 articoli, tra cui 10 riguardano l'Istruzione (Capo II) e 1 la Ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi (Capo III). Vengono declinate tutte le funzioni oggi esercitate dallo Stato in tutte le materie che, con la rilevante eccezione della salute, la legge Calderoli definisce "materie LEP": istruzione, tutela dell'ambiente, beni culturali, tutela e sicurezza del lavoro, ricerca scientifica e tecnologica, alimentazione, ordinamento sportivo, Governo del territorio, porti e aeroporti civili, grandi reti di trasporto e di navigazione, comunicazioni, produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia. La delega prevede la determinazione delle misure idonee ad assicurare l'uniformità dei diritti per l'intero territorio nazionale.

La FLC CGIL, oltre a richiamare l'attenzione sui rischi complessivi di questa operazione secessionista, ritiene che il limite fondamentale del DDL stia nel fatto che **i LEP non possono essere determinati senza stanziare i fondi necessari a ridurre i divari già adesso esistenti** e a colmare le evidenti disuguaglianze che attraversano il Paese, oltretutto considerando lo strumento proposto dal Governo. Infatti, pare impossibile che nei nove mesi fissati dalla legge delega si possa rivalutare l'appropriatezza dei LEP. In ogni caso, da quanto cittadine e cittadini sperimentano ogni giorno, non sembra che questo Governo stia affrontando la complessità della fase storica che viviamo con lo sguardo attento ai bisogni delle persone; non sembra che si stiano stanziando nuove risorse per sanità, scuola, servizi, anzi appare chiaro che si sta affrontando il futuro con la logica delle politiche di austerità che conosciamo bene, dal

sottofinanziamento del rinnovo dei contratti, alla miope politica dei tagli agli organici e alle risorse del Fondo di istituto, alla mancata stabilizzazione dei precari.

Assicurazione sanitaria integrativa: limiti e contraddizioni del nuovo contratto nazionale integrativo

A seguito di una trattativa lampo svoltasi alcuni giorni prima di Ferragosto tra Ministero dell'istruzione e sindacati, è stata stipulata l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri di accesso del personale della scuola alla polizza sanitaria come disposto dall'art. 14 del DL n. 25/2025. Più che una trattativa, in realtà, si è trattato di una presa d'atto della proposta avanzata dal MIM.

La FLC CGIL si è riservata l'eventuale sottoscrizione dopo aver consultato i propri organismi statutari.

I contenuti dell'accordo.

Decorrenza: dal 1° gennaio 2026.

Accesso: è riservato ai lavoratori - docenti, ATA e personale educativo - di ruolo e ai supplenti con contratti fino al 31 agosto. Restano quindi esclusi circa 230 mila supplenti con contratti al 30 giugno, salvo un generico impegno del Ministero a reperire in futuro fondi aggiuntivi anche per loro.

Attivazione: la copertura assicurativa integrativa si attiva automaticamente previa adesione volontaria.

Prestazioni: l'accordo non definisce la tipologia delle prestazioni rese disponibili dalla polizza per conoscere le quali occorrerà attendere l'esito della gara pubblica per l'affidamento del servizio (a questo fine per la definizione del bando europeo il Ministero si è avvalso della consulenza del broker assicurativo MARSH). Per ora si è fatto riferimento generico alla possibilità di beneficiare di un rimborso spese solo in caso di grandi interventi, per cure odontoiatriche (una seduta di igiene dentale e una visita specialistica). Sono allo studio possibili ampliamenti della polizza - tutte ancora da definire - per coprire anche le spese legate alla prevenzione oncologica, all'assistenza medica per il parto e alla prevenzione cardiologica.

Durata: la copertura assicurativa è limitata ai prossimi quattro anni.

Finanziamenti: è stato disposto un finanziamento complessivo di 260 milioni di euro (65 mln ad anno).

Per la gran parte (200 mln) queste risorse vengono sottratte dai fondi per il funzionamento didattico e amministrativo delle scuole e ciò comporterà una riduzione delle risorse indispensabili per il funzionamento delle scuole. Le risorse stanziare, vista la numerosità degli addetti nel settore scuola pari ad oltre 1,2 milioni, potranno dare una copertura di circa 54 euro all'anno per lavoratore. Da qui i notevoli limiti delle prestazioni riservate al personale.

La posizione della FLC CGIL.

L'accordo presenta diverse criticità: ad oggi risultano ingiustamente esclusi dall'assicurazione sanitaria i supplenti con contratto al 30 giugno; le prestazioni coperte dalla polizza rischiano di essere molto limitate vista la numerosità degli addetti e l'inadeguatezza dei finanziamenti; le risorse utilizzate verranno sottratte al fondo di funzionamento delle scuole e ciò le costringerà ad aumentare il cosiddetto "contributo volontario" a carico delle famiglie per continuare a far fronte alle spese di gestione.

L'esigenza di una maggiore tutela sanitaria è sicuramente molto avvertita dal personale scolastico, ma, anziché potenziare il sistema sanitario nazionale, la strada intrapresa comporta il rischio che si utilizzino risorse pubbliche della scuola per finanziare un sistema di assicurazione privato le cui prestazioni potrebbero non essere adeguate ai bisogni effettivi della categoria, oltre a contrapporre due diritti primari garantiti dalla Costituzione: quello alla salute e quello all'istruzione.

Per questo la FLC CGIL ha evidenziato tre condizioni necessarie per condividere l'accordo:

- copertura assicurativa per tutto il personale della scuola, incluso quello a tempo determinato;
- chiarezza delle prestazioni erogate e caratterizzazioni sulle reali necessità sanitarie del personale in stragrande maggioranza femminile;

- risorse adeguate alla numerosità del personale e aggiuntive, non sottratte cioè agli studenti e alle scuole.

Prima di assumere qualsiasi decisione sull'accordo proposto, la FLC CGIL ha ritenuto di coinvolgere i propri organismi statutari.

Indicazioni Nazionali 2025 per la scuola dell'infanzia e del I ciclo d'istruzione

Il 7 luglio 2025, il Ministro dell'Istruzione ha dichiarato concluso l'iter di propria competenza per l'adozione **delle Nuove Indicazioni Nazionali** per il curriculum della **scuola dell'infanzia e del primo ciclo** di istruzione. Il testo è stato trasmesso al Consiglio di Stato per il relativo parere.

Un iter iniziato nel marzo 2024, con l'istituzione di una Commissione di esperti - definiti dal ministro Valditara "di comprovata qualificazione scientifica e professionale", tutti provenienti dalla stessa area pedagogico culturale – presieduta da Loredana Perla, pedagoga, coautrice del libro di Ernesto Galli della Loggia *"Insegnare l'Italia, una proposta per la scuola dell'obbligo"*, nel quale gli autori suggeriscono le modifiche necessarie per ripristinare un curriculum che rafforzi negli studenti "il rapporto identitario con il nostro Paese che si è indebolito negli ultimi anni".

Tale premessa è già di per sé illuminante sulla **visione di scuola** che ha ispirato le scelte del Ministro e, complessivamente, le "nuove" Indicazioni Nazionali.

Il prodotto finale è un documento che ha il sapore di un **proclama politico-identitario**, finalizzato a **ridefinire la funzione della scuola pubblica** e ad **affossare la cultura pedagogica progressista** che ha caratterizzato i tentativi di innovazione del sistema di istruzione nel secondo dopoguerra.

Nonostante le modifiche apportate nei diversi passaggi, dalla bozza iniziale alla [consultazione farsa](#) al [parere del CSPI](#), rimane solido l'**impianto prescrittivo, regressivo e antidemocratico**; l'elencazione dettagliata di obiettivi specifici e conoscenze-contenuti, che sfiorano, talora, in vere e proprie indicazioni metodologiche, mortifica i principi costituzionali di autonomia scolastica e libertà di insegnamento.

Viene distorta l'idea di apprendimento, propria delle Indicazioni del 2012, come processo dinamico che, attraverso il coinvolgimento attivo delle alunne e degli alunni stimola atteggiamenti di ricerca, connessione, riflessione e conduce alla padronanza delle competenze.

Al contrario, nelle Indicazioni 2025, la scuola è «*la sede principale per la trasmissione di conoscenze*», l'insegnante è figura alta ed esemplare, la relazione educativa rigorosamente unidirezionale: il docente insegna, l'alunno impara. Lo spostamento di paradigma dalla scuola dell'apprendimento alla scuola dell'insegnamento è evidente. Il tutto infarcito dall'esaltazione della cultura individualistica – elitaria e selettiva - del talento della persona.

Tanto si è detto sulla didattica della storia che nelle Indicazioni Nazionali 2025 trascura gli esiti delle ricerche scientifiche sulla didattica disciplinare e presenta una **prospettiva nazionalista, eurocentrica e neocoloniale**. Un'impostazione coerente con l'approccio al tema dell'integrazione delle alunne e degli alunni provenienti da contesti migratori: scompare l'intercultura, intesa come valorizzazione del pluralismo linguistico, culturale, religioso e ci si focalizza esclusivamente sull'apprendimento della lingua italiana e sulla conoscenza della storia nazionale, secondo una logica **miepe e assimilazionista**.

Da stigmatizzare, inoltre, la trattazione dell'**educazione di genere**: straripante di stucchevole buonismo, individua efficaci strumenti di contrasto alla violenza contro le donne nell'educazione del cuore, nella *bona fides*, nella gentilezza. Nessun affondo sulla natura culturale e strutturale del fenomeno, ma piuttosto la riproposta di un modello rigorosamente binario, all'origine esso stesso della violenza contro le donne e, più in generale, di tutte le forme di omotransfobia.

"Last but not least", la collocazione della scuola dell'infanzia in una sezione a sé stante, come se rappresentasse un elemento accessorio del sistema di istruzione 3-14, e il riferimento, tra l'altro non pertinente rispetto al contesto delle Indicazioni Nazionali, a *"figure di gestione intermedia"* finalizzato a istituzionalizzare un ruolo profondamente divisivo per la comunità scolastica.

Se le Indicazioni 2025 sostituiranno presto “sulla carta” quelle del 2012, non riusciranno ad affossare la loro forza innovativa, ancora in buona parte inespressa; proprio la scarsa qualità pedagogico-culturale del documento elaborato dalla Commissione Perla, l’impianto ideologico e regressivo saranno lo stimolo a riscoprire l’orgoglio di una professione che ha la responsabilità di salvaguardare e ridare slancio alla ricerca educativa e alla progettazione didattica, appellandosi alle prerogative costituzionali, alla normativa sull’autonomia scolastica, al profilo professionale delineato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sostegno: le nuove norme garantiscono continuità e qualità dell’inclusione?

La storia dell’inclusione scolastica delle alunne e degli alunni con disabilità è un lungo percorso, strettamente connesso all’evoluzione della scuola italiana e alla sua missione costituzionale.

Essa trova i **riferimenti normativi** più significativi negli **anni '70** ma affonda le radici nella **cultura pedagogica democratica** che ha caratterizzato buona parte del secolo scorso.

Il principio dell’inclusione rispetto alla disabilità, fondata sul riconoscimento della **diversità come valore** e delle **differenze come risorsa**, rappresenta, per la scuola italiana, un processo irreversibile che ha aperto la strada a tutte le altre forme di inclusione e che, di fronte alla complessità e all’eterogeneità della società contemporanea, diventa la **chiave del successo formativo per tutte e tutti**.

Figura chiave di questo processo è il **docente di sostegno**, contitolare e corresponsabile dell’insegnamento che, in quanto specializzato/esperto di didattica speciale, svolge all’interno della classe frequentata dall’alunna/o con disabilità la funzione di facilitatore dei processi inclusivi.

Il sostegno, quindi, pur assegnato alla classe per sviluppare un progetto educativo personalizzato rivolto all’alunno o all’alunna con disabilità, favorisce l’attivazione di una didattica più aperta e flessibile a vantaggio della classe, del team docenti, del consiglio di classe.

Si tratta di una risorsa preziosa per l’intero sistema scolastico che conta oggi circa **250 mila docenti**, più della metà con contratto a tempo determinato, a causa del ricorso diffuso alle cattedre in deroga, dell’incapienza, in alcune regioni, delle specifiche graduatorie preordinate alle immissioni in ruolo e della carenza di insegnanti specializzati.

L’abnorme tasso di precarietà determina ogni anno un inevitabile avvicendamento di docenti con conseguenze negative in termini di continuità educativa e didattica.

Le soluzioni attuate dal Governo in carica, e dal Ministro Valditara, sono sostanzialmente due:

- l’avvio di percorsi facilitati di specializzazione, totalmente on line, per docenti con esperienza triennale su sostegno e/o specializzati all’estero per implementare il numero degli specializzati (cosiddetti **corsi INDIRE**);
- l’attribuzione **alle famiglie** della **facoltà di scegliere**, per continuità, il supplente di sostegno dell’alunna/o con disabilità.

Nel primo caso è il tentativo di sopprimere, attraverso una formazione al ribasso e compressa nei tempi, da un lato all’inadeguatezza dell’offerta formativa dei percorsi di specializzazione ordinari (TFA sostegno) rispetto al reale fabbisogno del sistema scolastico, dall’altro all’inadempienza ministeriale in materia di valutazione e riconoscimento dei titoli conseguiti all’estero scegliendo la strada di un vero e proprio condono.

Nel secondo caso si tratta di un **provvedimento illusorio e pericoloso**. La norma presenta infatti profili di **incostituzionalità**. Vengono violati i principi di trasparenza e oggettività delle procedure di reclutamento, si attribuiscono alle famiglie funzioni improprie di valutazione dell’operato dei docenti, si pone una forte ipoteca sulla libertà di insegnamento rendendo i precari ancora più ricattabili con evidente pregiudizio del diritto delle alunne e degli alunni con disabilità a un’offerta formativa garantita da criteri di professionalità. Un espediente, infine, che ripropone il tema della chiamata diretta, già presente nella legge 107/2015, respinto con determinazione dal mondo della scuola e contrastato dalle OO.SS. nelle varie fasi di contrattazione.

Il presupposto di qualsiasi proposta di riforma e di modifica degli attuali assetti, a garanzia della continuità e della stabilità lavorativa che generano qualità dell'offerta formativa, non può che essere il consolidamento in organico di diritto degli oltre 130 mila posti che ogni anno vengono assegnati in deroga.

Ogni altra soluzione, risulta parziale e controproducente, un alibi per non affrontare strutturalmente il problema e reiterare il precariato scolastico, agendo con strumenti lesivi delle regole e dei principi costituzionali, primi tra tutti il diritto allo studio e la libertà d'insegnamento.

La valutazione delle studentesse e degli studenti

Con la [legge 1° ottobre 2024, n. 150](#), il Governo ha avviato la “**Revisione della disciplina in materia di valutazione delle studentesse e degli studenti, di tutela dell'autorevolezza del personale scolastico nonché di indirizzi scolastici differenziati**”. La successiva [O.M. n.3 del 9 gennaio 2025](#) ha capovolto il precedente impianto pedagogico della valutazione formativa nella scuola primaria, con significative ricadute sul lavoro già realizzato nelle scuole. Il provvedimento, che ha [già prodotto effetti](#) sullo svolgimento degli esami di Stato conclusivo del II ciclo di istruzione per l'a.s. 2024/2025, entrerà pienamente in vigore a partire dall'anno scolastico 2025/26 e contiene alcune importanti novità:

- La valutazione periodica e finale degli apprendimenti e del comportamento dell'alunna e dell'alunno della scuola primaria è espressa collegialmente dai docenti con un giudizio sintetico riportato nel documento di valutazione.
- Per le alunne e gli alunni della scuola secondaria di primo grado, la valutazione del comportamento è espressa in decimi.
- Con valutazione pari a sei decimi, il consiglio di classe in sede di scrutinio finale sospende il giudizio e assegna un elaborato critico in materia di cittadinanza attiva e solidale da trattare entro l'inizio dell'anno scolastico successivo, l'esito non positivo comporta la non ammissione degli studenti alla classe successiva.
- Con valutazione inferiore a sei decimi, il consiglio di classe delibera la non ammissione alla classe successiva o all'esame di Stato.
- Per l'attribuzione del credito scolastico spettante sulla base della media dei voti riportata nello scrutinio finale il punteggio più alto può essere attribuito solo se il voto di comportamento assegnato è pari o superiore a nove decimi.

Il Consiglio dei ministri del 30 luglio 2025 ha approvato i regolamenti relativi alla valutazione del **comportamento**:

- a) riformando l'istituto dell'allontanamento dalla scuola per non più di quindici giorni, in modo che si prevedano:
 1. **attività di approfondimento** per l'allontanamento fino a un **massimo di due giorni**,
 2. **attività di cittadinanza solidale** presso strutture convenzionate per l'allontanamento **superiori a due giorni**
- b) modificando il Regolamento per la valutazione (DPR 22 giugno 2009, n.122), in modo da:
 1. prevedere l'attribuzione del **voto di comportamento inferiore a sei** e la conseguente non ammissione alla classe successiva e all'esame di Stato, **a fronte di mancanze disciplinari gravi e reiterate**;
 2. conferire **maggiore peso al voto di comportamento** nella valutazione complessiva, in presenza di atti violenti o di aggressioni;
 3. con una valutazione pari a sei, prevedere la **sospensione del giudizio** e l'eventuale non ammissione all'anno scolastico successivo **subordinato** alla presentazione di un **elaborato in materia di cittadinanza attiva e solidale**.

La FLC CGIL considera le novità introdotte misure inefficaci e formali che tendono a burocratizzare il rapporto tra l'istituzione Scuola e la sua componente studentesca e che individua come soluzione al

disagio giovanile un progetto di scuola autoritaria e il voto in condotta. Non si manifesta alcuna volontà di educare con più tempo scuola e maggiore supporto educativo, soprattutto nei contesti in cui mancano il supporto familiare e la cultura del rispetto alla convivenza democratica. Al contrario, nell'ottica dell'evoluzione pedagogica e culturale della scuola italiana, **la FLC CGIL auspica che nelle scuole si possa:**

- **Adottare un approccio inclusivo** - Utilizzare la valutazione per promuovere un apprendimento significativo, personalizzato e volto a valorizzare le potenzialità di ogni alunno.
- **Comunicare in modo efficace** - Fornire alle famiglie informazioni chiare e dettagliate sull'andamento scolastico, spiegando il significato dei giudizi sintetici e offrendo supporto per comprendere il percorso di apprendimento dei figli.
- **Continuare a riflettere sul sistema di valutazione** - Considerare la valutazione come uno strumento collegiale di miglioramento continuo, sia per gli alunni che per il sistema scolastico nel suo complesso.

Le novità ordinamentali del secondo grado

Dal riordino dell'istruzione tecnica all'introduzione del liceo del Made in Italy e dei percorsi abbreviati della filiera tecnologico-professionale fino all'attivazione da parte dei CPIA di percorsi di istruzione tecnica, si è prodotta una sovrapposizione di provvedimenti prioritariamente finalizzati all'affermazione di un modello di scuola a servizio dell'impresa e della filiera tecnologico professionale a carico del PNRR.

La **Riforma degli istituti tecnici**, definita dal Ministro Bianchi con il [decreto-legge n. 144/2022](#), sul quale la FLC CGIL aveva già espresso un parere fortemente [critico](#), è prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Con il cambio di Governo, il D.L. del 7 aprile 2025, n. 45, convertito con modificazioni dalla [Legge 79 del 5 giugno 2025](#), ha aggiunto l'art. 26-bis al dl 144/2022 che prevede:

- la definizione del profilo educativo, culturale e professionale dello studente contenuto nell'Allegato A
- la definizione del curriculum dei percorsi di istruzione tecnica contenuto nell'Allegato B,
- la definizione del monte ore delle singole aree nelle Tabelle 1, 2 e 3 dell'Allegato C.

La riforma, che sarà definita in un apposito regolamento, verrà introdotta a regime dall'anno scolastico 2026/2027 e, a partire dal medesimo anno scolastico, gli istituti tecnici rilasceranno, a domanda degli studenti interessati, la certificazione delle competenze progressivamente acquisite ai diversi livelli intermedi sulla base di un modello di "certificato di competenze". Segnaliamo che le tabelle allegate al DL 45/2025 presentano un livello molto meno dettagliato rispetto alle tabelle vigenti (cfr. DPR n. 88/2010, all. B e C). Infatti, non sono ancora identificate le singole discipline ma solo gli ambiti disciplinari, non sono identificati i quadri orari, ma solo il monte orario complessivo nei limiti del quale tali quadri orari dovranno essere individuati. Permangono pertanto le molteplici perplessità, già [evidenziate](#) dalla FLC CGIL. Oltre alla consueta assenza di risorse aggiuntive, si prevede, anzi, il taglio di 560 posti dell'organico docente come risulta dalla relazione tecnico finanziaria allegata al provvedimento.

Il percorso liceale del Made in Italy (LMI) che la FLC CGIL ha contrastato [dal suo esordio](#), è stato istituito dalla [legge 206/2023](#); con il successivo [DPR 222 del 25 novembre 2024](#) veniva pubblicato il regolamento integrativo del DPR n. 89/2010, con la formulazione del quadro orario degli insegnamenti e degli specifici risultati di apprendimento, su cui la FLC CGIL ha già espresso un articolato [commento critico](#). Il LMI per il 2025/26 ha raggiunto appena lo 0,009% sul totale complessivo di iscrizioni alle classi prime. Il percorso è caratterizzato da un complessivo spostamento dell'impianto culturale da una connotazione umanistica ad un orientamento imprenditoriale e aziendalistico. Riguardo all'aumento delle ore dedicate ai PCTO, come FLC CGIL consideriamo irricevibile l'introduzione di ben 20 ore al 2° anno, che è un unicum nel panorama degli ordinamenti: gli studenti non hanno ancora iniziato le discipline caratterizzanti. Inoltre, rileviamo l'istituzione della Fondazione "Imprese e competenze", con il coinvolgimento diretto delle aziende nel processo di formazione.

Infine, il vero centro valoriale della politica sull'istruzione secondaria di II grado del ministro Valditara, pienamente coerente con quanto espresso dal [testo](#) della Commissione Bertagna 2023 si realizza con la [Legge 121 dell'8 agosto 2024](#) di "**Istituzione della filiera formativa tecnologico professionale**". Infatti, già dal mese di giugno 2023, con il [parere](#) critico di FLC e CGIL, era stata formulata la proposta di **sperimentazione della filiera tecnologico-professionale** poi consolidata con la legge 121. Lo stesso riordino dell'istruzione tecnica previsto inizialmente dal DL 144/2022, ha incrociato gli esiti della filiera formativa tecnologico professionale, una riforma non prevista e non richiesta dal PNRR. La FLC CGIL ribadisce la propria contrarietà a questo complessivo progetto di istruzione (presente anche nella [ventilata](#) possibilità di riconoscere agli ITS i crediti sufficienti per essere equiparati al biennio iniziale del percorso universitario). Si persegue una chiara visione ideologica in cui la funzione primaria del sistema di istruzione, quella formazione globale del cittadino, viene piegata alle esigenze dell'impresa e all'idea di studentesse e studenti trasformati in risorse umane. A tal riguardo, la FLC CGIL rinnova l'invito rivolto ai Collegi dei docenti a valutare attentamente le conseguenze di eventuali adesioni a tali percorsi per le ricadute sia sugli organici di scuola che, soprattutto, sulla qualità e sul valore formativo proposto da una scuola abbreviata e ridotta.

Percorsi formazione incentivata docenti: effetti distorsivi del PNRR e assenza di regolazione contrattuale

In data 6 agosto 2025 il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha diffuso la [nota n. 4540](#) con cui è stato dato avvio alla seconda annualità del primo ciclo triennale e alla prima annualità del secondo ciclo triennale dei **percorsi di formazione volontaria incentivata** di cui all'art. 16-ter, co. 1, del Dlgs n. 59/2017.

La seconda annualità del I ciclo è rivolta ai docenti di ruolo che svolgono funzioni di supporto e di coordinamento didattico e organizzativo delle attività previste dal PTOF delle scuole (quali tutor e orientatori, collaboratori del dirigente scolastico, compresi i responsabili di plesso e i responsabili di progetto), che hanno positivamente concluso la prima annualità del primo ciclo triennale della suddetta formazione, conseguendo l'attestato.

La prima annualità del II ciclo è rivolta ad analoga platea di docenti di ruolo, che non abbiano partecipato o non abbiano concluso positivamente la prima annualità del primo ciclo triennale.

La formazione, erogata online in modalità asincrona, ha una durata di 30 ore per anno, la partecipazione è su base volontaria e le relative attività formative si svolgono al di fuori dell'orario di insegnamento. I contenuti si basano sugli obiettivi formativi predisposti dalla Scuola di alta formazione (SAFI).

Per la partecipazione a queste attività formative è possibile prevedere incentivi a carico del FMOF da definire in contrattazione di istituto (così come per tutte le altre attività di formazione svolte dai docenti ai sensi dell'art. 36 co. 7 del CCNL 2019/21), in alternativa i docenti possono fruire dei cinque giorni per la partecipazione a iniziative di formazione con esonero dal servizio (di cui all'art. 36, co. 8, del CCNL 2019-2021).

L'iscrizione alla seconda annualità del primo ciclo, da parte di coloro che hanno concluso positivamente la prima annualità, è automatica, le attività inizieranno il 12 agosto 2025 e termineranno entro il 30 novembre 2025.

Le iscrizioni alla prima annualità del secondo ciclo potranno essere effettuate dal giorno 12 agosto 2025 e fino al giorno 29 agosto 2025.

La posizione della FLC CGIL

La FLC CGIL ha espresso **contrarietà al percorso di formazione incentivata** previsto dal D. Lgs n. 59/2017 (come modificato dal DL 36/2022) poiché si tratta di una **procedura selettiva e competitiva**, rivolta ad una estrema minoranza di docenti, che esclude il personale precario, che non riconosce e valorizza l'impegno professionale della maggioranza degli insegnanti grazie al cui lavoro, individuale e collegiale, viene garantita didattica di qualità per tutti gli alunni e gli studenti.

La nota operativa del MIM conferma gli elementi di criticità già rilevati l'anno scorso dalla FLC CGIL: sono esclusi i docenti precari, l'attività di formazione proposta riguarda l'anno scolastico già terminato, le iscrizioni vengono effettuate in piena estate quando il personale docente è in gran parte in ferie, la mancanza di stanziamenti aggiuntivi per rendere compatibili i fondi FMOF con la retribuzione delle attività di formazione svolta dai docenti, oltre le 80 ore.

Alla luce di tutte queste circostanze risulta condivisibile l'orientamento di molti docenti di non voler aderire a questo percorso di formazione calato dall'alto, dai contenuti alquanto discutibili, attivato solo per ottemperare ad un impegno sconsideratamente assunto dal precedentemente Governo nei confronti del PNRR.

Si evidenzia, inoltre, che il ministro Valditara negli ultimi 4 anni ha azzerato il capitolo di bilancio destinato a finanziare l'attività di formazione in servizio rivolta a tutto il personale scolastico. Questo è il motivo per cui il contratto integrativo nazionale sui criteri di riparto delle risorse alle scuole per la formazione del personale non viene rinnovato e l'ultimo risale al 2022 e già allora si trattava di una proroga limitata ad un anno del precedente contratto integrativo nazionale valevole per il triennio 2019/20-2021/22.

In questi anni il MIM, anziché finanziare le scuole per dare l'opportunità ai collegi di programmare le attività formative ritenute più opportune, ha preferito affidarsi alle ingenti risorse che il PNRR ha destinato alla formazione del personale. Senonché l'utilizzo di queste risorse è stato completamente eterodiretto e condizionato dagli obiettivi fissati dall'Europa (soprattutto competenze digitali), determinando la realizzazione di attività formative per i docenti spesso non condivise nelle finalità (ritenute distorsive come ad esempio i percorsi di formazione incentivata trattati sopra), nei contenuti (riguardanti argomenti imposti dall'esterno), nella partecipazione (trattandosi di attività "forzose" senza finanziamenti per incentivare la partecipazione).

Come FLC CGIL rivendichiamo che tutta la materia della formazione debba essere regolata nella sede propria che è quella del contratto nazionale, e che ci sia un impegno del Governo a stanziare risorse adeguate a promuovere la formazione per tutti la cui programmazione deve essere affidata all'autonomia professionale dei docenti.

I tagli agli organici del personale della scuola

Personale docente

Con il prossimo anno scolastico 2025/26 si interrompe la tendenza che aveva garantito una certa stabilità della dotazione organica complessiva dei docenti pur a fronte di novità legislative la cui attuazione, senza finanziamenti aggiuntivi, ha causato, negli ultimi tempi, diverse rimodulazioni della natura dei posti. È storia recente lo scambio numerico operato tra ITP e docenti laureati conseguente alla revisione degli istituti professionali, l'introduzione di educazione motoria nella primaria, la classe di concorso A-23 nelle secondarie di primo e secondo grado o le classi in deroga nelle zone disagiate. Posti e cattedre che hanno cambiato destinazione ma senza migliorare il sistema, in quanto senza previsione di costi per non pregiudicare i limiti degli obiettivi di spesa.

Adesso si gira pagina, se possibile in peggio: **nell'anno scolastico 2025/26 i tagli si faranno sentire** davvero e non per compensare qualcos'altro, bensì come conseguenza della Legge di bilancio 2025 che ha imposto **una riduzione pari a 5.660 unità in organico di diritto**. Un risparmio che trova alibi nel decremento della popolazione studentesca sostenendo, ancora una volta, la priorità delle ragioni contabili e l'assenza totale di una politica di investimento sull'istruzione e sulla formazione dei giovani.

Nei fatti, questo provvedimento aggrava e anticipa la stagione dei tagli che è già programmata dall'a.s.2026/27 e fino all'a.s.2030/31 con progressione annuale, così come introdotta dal DL 36/2022 convertito in Legge 79/2022 del Governo Draghi.

Siamo dentro ad un processo, quindi, in cui da un lato sono l'indice di denatalità e il calo delle iscrizioni ad imporre all'amministrazione la *"revisione (riduzione) dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza..."* e dall'altro si dichiara che *"la personalizzazione della didattica è un elemento*

centrale dell'azione del Governo in materia di istruzione". Tutto ciò senza nemmeno ipotizzare che la quotidianità dell'intervento educativo nelle scuole è di una complessità mai vista prima e può contare solo su risorse e mezzi inadeguati; che i parametri di formazione numerica delle classi sono obsoleti, non risolvono problemi ma li creano, sono ripetutamente violati dalle necessità di contenimento della spesa e peggiorano la didattica anche in presenza delle migliori intenzioni e delle più elevate professionalità.

Il decremento anagrafico, che di per sé è fattore drammatico nello sviluppo del paese, anziché rappresentare il pretesto per il drastico e pesantissimo piano di dimensionamento previsto dalla legge di bilancio 2023, deve diventare la leva strategica per ridurre il numero di alunni per classe e diminuire il rapporto docenti/studenti; sarebbe un primo passo per invertire la rotta del disinvestimento, migliorando l'istruzione pubblica e con essa la crescita sociale e culturale dei giovani nel rispetto delle loro attese.

Personale ATA

Per l'anno scolastico 2025/26 la dotazione organica rimane stabile, mentre **dal 1° settembre 2026 saranno due i provvedimenti di rilevante modifica dell'assetto del personale ATA.**

Il primo, in attuazione della Legge di Bilancio 2025 (art. 1, comma 828 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207), **prevede il taglio di 2.174 posti nell'organico:** i tagli riguarderanno esclusivamente il profilo professionale dei collaboratori scolastici e saranno attuati sulla scuola secondaria di secondo grado, in particolare sui licei. I restanti profili non saranno interessati.

Il secondo provvedimento, ai sensi del Decreto legge 71 del 31 maggio 2024, comma 10, **riguarda la revisione dell'organico del personale ATA in vista dell'introduzione della nuova figura dell'operatore scolastico e del funzionario EQ, come previsto dal CCNL 2019-2021.** L'introduzione di questi nuovi profili è prevista nell'anno scolastico 2026/27. In entrambi i casi non si tratta di dotazioni organiche aggiuntive ma di trasformazione di altrettanti posti: quelli dei collaboratori saranno mutati in operatori, pari a circa 43 mila (1 per plesso) e quelli di 1000 assistenti amministrativi in altrettanti funzionari EQ. A queste nuove figure potrà accedere con una procedura semplificata il personale interno.

Abbiamo manifestato un deciso contrasto alla riduzione degli organici che, anzi, andrebbero rafforzati a partire dal necessario aumento delle dotazioni dei funzionari EQ (almeno uno per scuola) con la copertura dei fondi contrattuali finora non utilizzati per la revisione degli ordinamenti ATA.

Insieme a queste due rivendicazioni, continuiamo a rappresentare quella "storica" che chiede a gran voce di rivedere gli attuali criteri di attribuzione degli organici alle scuole. Essi devono basarsi non tanto sul grado e ordine di scuola, ma sulla loro reale complessità e dimensione, con una deroga per il personale a mansioni ridotte che non deve essere più conteggiato nella dotazione ordinaria da autorizzare, ma costituire un organico extra.

I numeri della scuola tra precariato e reclutamento

Le immissioni in ruolo realizzate in vista dell'avvio dell'anno scolastico 2025/26 non hanno invertito il trend rispetto due fattori di forte debolezza del sistema scolastico italiano: **l'insufficienza degli organici e il ricorso sistematico e massiccio al lavoro precario.**

I numeri parlano chiaro: nell'ambito dei docenti vi sono oltre **130 mila posti in deroga su sostegno e 14 mila di organico di fatto**, tutti coperti rigorosamente con contratti a tempo determinato. Supplenze lunghe fino alla fine dell'anno scolastico su posti privi di un titolare: cattedre per le quali i vincoli di organico impongono contratti a termine reiterati negli anni, senza possibilità di realizzare assunzioni a tempo indeterminato. Ad essi si aggiungono i posti vacanti non assegnati nella fase delle immissioni in ruolo, per carenza di graduatorie e decine di migliaia di spezzoni orari, che fanno complessivamente lievitare il **numero dei contratti a termine oltre quota 230 mila.**

Se 1 docente su 4 è precario, nel sostegno è precario 1 docente su 2: questi i numeri reali di una scuola sospesa nella bolla del precariato, salari interrotti a giugno, diritti che si spengono con la fine dei contratti

e l'avvio dell'ennesima corsa ad acquisire corsi e punteggi per scalare le graduatorie, nella speranza di poter lavorare anche nell'anno scolastico successivo.

L'incidenza del precariato tra il personale ATA raggiunge il 30% dei posti totali. Una condizione aggravata dai tagli di circa 47 mila unità avvenuti tra il 2008 e il 2011, che hanno mandato un messaggio chiaro: la scuola pubblica deve operare con risorse limitate e retribuzioni basse.

Il processo di riduzione del personale non si è ancora concluso: a settembre 2026 verranno sottratti ulteriori 2.174 posti del profilo di collaboratore scolastico, sebbene gli organici sino già oggi insufficienti a gestire il carico di lavoro aumentato. L'accorpamento delle istituzioni scolastiche (passate da 15.000 a 7.609 in quindici anni) e il crescente numero di alunni con disabilità (passati da 207 mila a 331 mila negli ultimi 10 anni) creano lacune nella sorveglianza, nella sicurezza e mettono a dura prova la capacità di assistenza.

A fronte di questa crescita del 59,8% di alunni con disabilità l'organico dei posti di sostegno è stato aumentato di sole 1.886 unità, a fronte di un taglio complessivo alle cattedre di posto comune di 5.660 unità. In questo contesto il supporto didattico agli alunni viene garantito con l'aumento delle cattedre in deroga, attivate per effetto dei ricorsi delle famiglie, mentre non vi è alcun aumento dei posti dei collaboratori scolastici, fermi a 131 mila unità, e tantomeno degli assistenti amministrativi, che subiscono anch'essi un sovraccarico di lavoro non riconosciuto.

Questo modello impatta sulla condizione di chi lavora, ma anche sulle scuole: con un avvio dell'anno scolastico appesantito dai ritardi connessi alla copertura dei tanti posti vacanti e una gestione delle supplenze che arranca di fronte a numeri di contratti a termine al limite della tenuta di qualsiasi sistema di reclutamento. La situazione peggiora ulteriormente in estate, quando le scuole "si desertificano" a causa degli oltre 40 mila ATA che terminano l'incarico il 30 giugno.

Per questo la **FLC CGIL rivendica l'aumento strutturale e la stabilità degli organici**. Bisogna porre fine allo scandalo dei posti di sostegno in deroga e rivedere i meccanismi di reclutamento dei docenti, che sovrappongono concorsi indetti a ritmo frenetico, che poi non garantiscono neppure la copertura dei posti vacanti. Bisogna superare i limiti imposti dalle leggi vigenti che rendono impossibile sostituire sin dal primo giorno il personale ATA assente e vincolano l'assunzione dei precari al numero del turn over. Ad esempio, quest'anno le immissioni in ruolo ATA autorizzate sono state poco più di 10 mila, a fronte di oltre 33 mila posti liberi e vacanti. Tutto ciò mentre è in continua crescita il fenomeno distorsivo del cosiddetto adeguamento dell'organico alle situazioni di fatto, che negli ultimi anni tre anni è passato da 15 mila a 30 mila posti per gli ATA e ha superato le 145 mila unità per i docenti. La FLC chiede prospettive certe a chi, da anni, in condizione di precarietà, garantisce il funzionamento delle scuole: diritti, stabilità del personale, organici adeguati e qualità del sistema.

Il valore democratico degli Organi collegiali in vista della proposta di riforma DDL 1192

Si prospetta da parte governativa **una non ben chiara riforma degli Organi collegiali di scuola** *"ridefinendone il rapporto con il ruolo, le competenze e le responsabilità dei dirigenti scolastici, come disciplinati dalla normativa vigente"* (art 15 del [ddl 1192](#) approvato al Senato e ora passato alla Camera dei Deputati). Ad ogni passaggio parlamentare di questo disegno di legge, abbiamo presentato come FLC CGIL appositi emendamenti soppressivi delle parti dell'articolo richiamato sostenendo l'improponibilità di una revisione degli organi collegiali attraverso una delega generica e senza un dibattito di massa che si svolga in un tempo sufficientemente disteso per consentire alle istituzioni, agli operatori scolastici (docenti, educatori, ATA, dirigenti, famiglie e studenti), alle forze sociali, di esaminare la materia e avanzare proposte di merito.

Il nostro giudizio è stato fin dal primo momento assai negativo. Gli organi collegiali sono uno strumento di democrazia e hanno contribuito, insieme con le altre riforme scaturite dal grande movimento operaio e studentesco iniziato nel 1968 e proseguito per tutti gli anni '70 del Novecento, a invernare i principi costituzionali di autonomia e partecipazione dal basso in ogni ganglio della vita sociale. Essi, al di là degli interventi di revisione di cui pure vi è assoluto bisogno per adeguarli alla nuova

situazione creata dall'introduzione dell'autonomia scolastica (1999), ancora oggi costituiscono la sede dove i soggetti collettivi (studenti, genitori, docenti, educatori e personale ATA) hanno voce e potere reale contro gli autoritarismi e le pulsioni dirigistiche e mercatistiche che sembrano avere facile corso nella temperie neoliberistica del tempo presente. Per affermare tali contenuti e riaffermare tali principi abbiamo organizzato due convegni, come FLC CGIL e Proteo Fare Sapere, uno nel 2024 sui [50 anni dei decreti delegati istitutivi](#) e un altro nel febbraio 2025 sulle [nostre proposte di revisione](#). In quest'ultima occasione **abbiamo sottoscritto una "dichiarazione di intenti" di riforma** insieme con le associazioni professionali docenti, genitoriali e studentesche. C'è da rilevare, peraltro, che, contraddicendo se stesso, il Governo non attende la delega per operare ma, per esempio, con interventi normativi diretti manipola il Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione (CSPI) aumentando il numero dei membri designati dal Ministro e, ancora per esempio, nulla fa per istituire di nuovo, come la FLC CGIL chiede da tempo, l'organo di garanzia da reinsediare a livello regionale a tutela della libertà di insegnamento contro gli interventi sanzionatori arbitrari a danno dei docenti e dei dirigenti.

In questo frangente politico si impone alla nostra azione una iniziativa sindacale e politica a tutto campo. A livello nazionale saremo portatori di una proposta di riforma che valorizzi al massimo la dimensione della collegialità di contro a tendenze riduzionistiche degli spazi di partecipazione e di democrazia. E con questo intento coinvolgeremo soggetti politici, associativi e sindacali che vorranno far parte del confronto propositivo. A livello territoriale e di scuola occorre riappropriarsi della potenza reale che è racchiusa negli Organi collegiali. Perché niente può essere fatto senza che la decisione passi dall'intervento degli Organi collegiali: a vario titolo e con procedure diverse ogni aspetto della vita scolastica è soggetto, partitamente o congiuntamente, al volere del Collegio docenti, del Consiglio di istituto, dei Consigli di intersezione di interclasse e di classe, dei Comitati e delle Assemblee genitoriali e studentesche. Niente il solo Dirigente può fare senza passare dall'approvazione o dal parere, vincolante o meno, degli Organi collegiali: dalla formulazione dell'orario all'assegnazione dei docenti alle classi, dalla formazione e composizione delle classi ad ogni attività extrascolastica, dalle sperimentazioni alla formazione del personale, dal calendario di scuola all'offerta dei servizi ecc. ecc. È una consapevolezza, questa, che si è smarrita in questi ultimi decenni e che va recuperata. In questo senso sta per essere inviato alle stampe per i tipi di Edizione Conoscenza un libriccino sugli Organi collegiali, dove peraltro viene messa in luce la forte sinergia instauratasi fra Organi collegiali medesimi e contrattazione di istituto, come strumenti di potenziamento delle prerogative della democrazia e della partecipazione.

2. Le nuove posizioni economiche per il personale ATA

Tra le novità contrattuali del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 spicca l'attivazione della procedura di attribuzione delle nuove posizioni economiche ATA. L'obiettivo principale è la **valorizzazione del personale amministrativo, tecnico e collaboratore scolastico** attraverso un percorso di formazione che tenga conto soprattutto delle competenze acquisite e dell'esperienza maturata.

In particolare, il DM 140/2024 e la nota ministeriale 34744/2025, definiscono rispettivamente i criteri di attribuzione e le modalità di erogazione della formazione.

Per quanto riguarda l'avvio dei corsi di formazione propedeutici all'attribuzione delle posizioni economiche, 20 ore erogate online in modalità asincrona sulla piattaforma Scuola Futura, le tempistiche scelte dal Ministero non si sono rivelate adatte al contesto scolastico poiché collocate in periodo estivo e a cavallo tra un anno scolastico e l'altro.

Rispetto ai contenuti e sulle modalità didattiche del corso, i materiali formativi, predisposti da INDIRE, sono stati strutturati sulla base del framework DigComp 2.2, il quadro di riferimento europeo per le competenze digitali. Le quattro aree tematiche individuate, diverse per ogni profilo professionale, sono costruite attorno a scenari ipotetici legati al contesto scolastico e mirano a promuovere l'applicazione concreta delle competenze digitali nel lavoro quotidiano del personale ATA.

La frequenza del corso è obbligatoria per l'ammissione al test finale, previsto indicativamente per la seconda metà di ottobre 2025 e si svolgerà in presenza presso sedi individuate dal MIM. La prova non sarà selettiva: ogni partecipante verrà inserito nella graduatoria provinciale in base al punteggio

ottenuto. Quest'ultima consisterà in un test a risposta multipla di 20 domande da completare in 30 minuti, con calendario comunicato almeno 20 giorni prima. Perché la formazione sia valida è necessario completare almeno 15 ore sulle 20 previste entro 45 giorni dalla data di avvio rispetto a ciascuna area.

Le graduatorie avranno validità triennale e permetteranno le surroghe dei candidati nei casi in cui le posizioni si rendano disponibili a seguito di pensionamenti al 1° settembre 2025, 2026 e 2027. In questo modo, anche chi inizialmente non risulterà tra gli assegnatari potrà accedere alla posizione economica negli anni successivi, sulla base del punteggio ottenuto in graduatoria.

La **riattivazione del sistema di attribuzione delle posizioni economiche** è stata **ottenuta grazie al costante impegno della FLC CGIL** e risponde a una storica richiesta di riconoscimento e valorizzazione del lavoro svolto dal personale ATA, premiando la professionalità e l'impegno di chi si occupa di compiti fondamentali per il funzionamento delle scuole. Sono state presentate oltre 58 mila domande, un dato che conferma il successo di un istituto contrattuale che la FLC CGIL ha fortemente voluto rilanciare in sede di sottoscrizione del contratto.

Le nuove posizioni economiche, insieme alla rivalutazione di quelle già in godimento, consentiranno a ciascun lavoratore di ottenere un beneficio economico lordo annuo variabile in base al profilo e alla posizione attribuita: 700 euro per i collaboratori scolastici, 800 euro per gli operatori scolastici, 1.300 euro per gli assistenti amministrativi e tecnici in prima posizione economica, e 2.000 euro per quelli in seconda posizione.

Considerata la centralità del percorso formativo nell'attribuzione delle posizioni economiche, è opportuno ricordare che, ai sensi dell'art. 11 del DM 140/2024, come chiarito dall'ultima [FAQ del MIM](#), l'attività di formazione svolta oltre l'orario di servizio può dare luogo, a scelta del lavoratore, al recupero compensativo o al pagamento delle ore aggiuntive, nel rispetto delle condizioni previste dalla contrattazione d'Istituto.

La FLC CGIL invita le proprie RSU a monitorare con attenzione la corretta applicazione di queste disposizioni, in sede di confronto sindacale e/o di contrattazione d'istituto, affinché vengano pienamente riconosciuti i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Non sussistono margini di discrezionalità da parte delle scuole: si tratta di obblighi precisi derivanti dal contratto e dalle indicazioni ministeriali.

A supporto dei lavoratori della scuola, come di consuetudine, è stato reso disponibile un corso di [Proteo Fare Sapere](#), gratuito per gli iscritti FLC, per ottenere un punteggio più alto possibile al test finale.

Per approfondimenti:

[FAQ FLC CGIL Posizioni economiche ATA](#)

Normativa di riferimento:

- [CCNL 2019-2021 artt. 52, 79](#)
- [DM 140/2024 e allegati](#)
- [Nota ministeriale 34744 del 15 luglio 2025](#)

3. Sburocratizzazione del lavoro e semplificazione amministrativa

Il tema delle semplificazioni amministrative e della sburocratizzazione del lavoro è argomento posto all'attenzione della categoria e dell'Amministrazione molti anni fa per iniziativa della FLC CGIL che, nel suo linguaggio militante, lo aveva denominato come lotta alle **"molestie burocratiche"**. Da quella lotta è nata l'idea, da noi avanzata, di costituire un confronto permanente sulle molestie burocratiche via via insorgenti che nel linguaggio istituzionale siamo soliti chiamare **"tavolo per le semplificazioni amministrative"**. Un tavolo che, a seconda dei periodi o delle vicende politiche e governative, a volte ha lavorato con continuità a volte con grandi lassi di tempo di inattività. Finalmente, dopo molto tempo – l'ultimo incontro risale al 2023 - e dopo una forte pressione della FLC CGIL, [il 27 giugno 2025 il tavolo è stato ripristinato](#). L'Amministrazione si è presentata con ben venti progetti di semplificazione (in realtà alcuni già datati, come ad esempio la piattaforma UNICA per famiglie e studenti risalente al 2023) che

hanno la caratteristica comune di implementare alcuni meccanismi di comunicazione fra Ministero e soggetti interessati alla scuola (famiglie, alunni, fornitori) – cosa peraltro meritoria - piuttosto che quella di semplificare l'attività dei lavoratori che operano in vario modo nelle sedi scolastiche.

In questa, apparentemente copiosa, messe di proposte non mancano dei contenuti interessanti quali l'idea di un fascicolo del dipendente da quando inizia il suo rapporto con la scuola fino alla quiescenza o la firma elettronica avanzata a disposizione delle segreterie scolastiche. Il fatto tuttavia è che in questo modo vengono essenzialmente ignorate quelle tematiche specifiche che noi raccogliamo dalle scuole e che presentiamo all'Amministrazione come importanti e nodali temi da superare in quanto strumentalmente appostate sulle segreterie scolastiche, pur essendo esse estranee allo "specifico scolastico". La nostra domanda, infatti, è: **perché mai le scuole**, che non lo hanno mai fatto, **devono farsi carico di elaborare le graduatorie delle supplenze** (che prima erano in capo ai Provveditorati) oppure **devono curare le pratiche di quiescenza dei docenti e degli ATA** che vanno in pensione (che prima erano in capo ai Provveditorati e all'INPS)? E la risposta, mai data, ma a noi chiara è: perché questi Enti sono stati svuotati di personale e il loro lavoro è stato scaricato sulle scuole "perché le scuole sono autonome". Ma questa autonomia è una parodia di quella che è l'idea originaria di autonomia didattica e organizzativa che è alla base dell'autonomia scolastica con caratteristiche italiane (cioè non un'autonomia competitiva di tipo anglosassone, economicistica e privatistica, ma semmai compensativa, democratica e partecipativa).

E allora, fra le priorità indichiamo, fra i temi principali: **fuori l'applicativo Passweb dalle scuole** con attuazione dell'impegno assunto in sede di CCNI di eliminarlo da settembre 2025 (il 7 ottobre in ogni caso il ricorso al giudice avanzato dalla FLC CGIL vedrà lo svolgimento della prima udienza); **incremento del personale ATA** per potenziare i servizi generali e di segreteria; graduatorie supplenti a carico degli Uffici scolastici regionali; eliminazione degli adempimenti relativi ai flussi di cassa e del deposito alla Corte dei Conti dei conti giudiziali degli agenti contabili; problematica relativa ai viaggi d'istruzione e relativi monitoraggi; verifiche delle procedure avviate dagli UUSSRR su PON/FESR, sulla legge 440 e PNRR; necessità di una proroga dei contratti per il PNRR; supporto per la complessità della gestione delle attività legate al PNRR nonché le difficoltà legate all'applicazione del codice degli appalti nelle scuole; potenziamento di SIDI in modo tale da eliminare ogni duplicazione di adempimenti una volta che i dati sono stati trasmessi al Ministero; supporto degli UUSSRR o del Ministero nel rapporto con le Ragionerie.

SETTORE UNIVERSITÀ

Le sequenze contrattuali del CCNL 2019-2021 e il rinnovo 2022-2024

Come è noto a gennaio 2024 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021. In questo contratto, per il settore università, sono contenute **importanti novità relative in particolare all'ordinamento professionale e alla parte normativa**, ma nello stesso tempo erano rimaste ancora aperte le trattative con l'ARAN su quattro importanti aspetti che sono stati rimandati a sequenza contrattuale. La trattativa su queste sequenze è ripresa a settembre del 2023 e si è conclusa con la **sottoscrizione di tutte e quattro le sequenze** ad ottobre dell'anno successivo. Ad oggi, due di queste sequenze contrattuali, quella relativa al personale delle AOU e alla nuova figura contrattuale del tecnologo ancora non hanno visto concluso l'iter di approvazione e quindi l'ARAN non ha convocato per la firma definitiva, cosa che invece è avvenuta a marzo 2025 per le altre due sequenze, quella relativa al Contratto di ricerca e al trattamento economico del personale Collaboratore Esperto Linguistico.

Al di là del merito certamente importante delle due sequenze il fatto che, a 10 mesi di distanza dalla firma dell'ipotesi di accordo, **l'ARAN non è ancora in grado di convocarci per la firma definitiva**, rappresenta un elemento di forte preoccupazione circa il rispetto del ruolo dell'ARAN e della stessa contrattazione nazionale. Ad aumentare ulteriormente questa preoccupazione, proprio relativamente alla collocazione contrattuale del personale delle AOU, c'è stato un ulteriore e grave episodio, in quanto il governo con il DL 90 del 24 giugno 2025, convertito in legge con la legge 30 luglio 2025, n. 109, ha cambiato la collocazione contrattuale del personale delle aziende ospedaliere universitarie di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 21 dicembre 1999, n. 517: un intervento al di fuori delle regole che sovrintendono la definizione dei comparti del pubblico impiego, stabilite dall'art. 40 comma 2, dall'art. 41 comma 5 e dall'art. 47 del DLGS 165 del 2001, che demandano ad un accordo quadro tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative la definizione dei comparti di contrattazione. Oltretutto l'ipotesi di accordo relativo al triennio 2025-2027 era stato rinnovato il 17 giugno 2025, appena pochi giorni prima dell'emanazione del DL 90/2025!

Riguardo al confronto iniziato all'ARAN per il rinnovo del CCNL per gli anni 2022-2024, poniamo principalmente il tema del **reperimento di risorse aggiuntive** dato che ad oggi le risorse a disposizione per il rinnovo equivalgono al 6% della massa salariale, cioè a circa un terzo di quelle necessarie per mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni. Altro aspetto importante in tema di risorse è rappresentato dal fatto che per il nostro comparto quanto stanziato in legge di bilancio sarà utilizzato per i settori scuola e AFAM, mentre per i settori università e ricerca, come stabilito dal DLGS 165/2001, l'onere di coprire i costi del rinnovo del CCNL ricade sui bilanci delle singole istituzioni: ciò, nel contesto attuale di forte definanziamento di questi settori, determina una forte preoccupazione rispetto alla tenuta dei bilanci di molte realtà, con ricadute negative sul loro funzionamento, sull'applicazione delle norme contrattuali per la valorizzazione del personale e sui lavoratori precari. Pertanto questo tema, che si inserisce nel contesto più generale della scarsità di risorse destinate al sistema universitario, sarà uno degli elementi che metteremo in evidenza nella campagna di iniziative che metteremo in campo nei prossimi mesi.

La questione del precariato universitario in didattica, ricerca e servizi

Il PNRR ha portato **negli atenei decine di migliaia di precari**, che rischiano oggi di essere in larga parte espulsi dall'università: sono infatti scaduti o in scadenza oltre 10 mila *Ricercatori a tempo determinato* (RTDa) e oltre 25 mila *Assegnisti di ricerca*, a cui si aggiungono alcune migliaia di borsisti e il molteplice universo contrattuale dei servizi universitari (pulizie, vigilanza, biblioteche, ma sempre più anche strutture informatiche o amministrative), sospinto dai vincoli di bilancio del DL 49/2012.

La mobilitazione dello scorso decennio, anche con il supporto della FLC CGIL, aveva portato alla definizione di un'unica figura post-dottorato a termine, inquadrata come lavoro dipendente (il *Contratto di ricerca*, Legge 79/2022). In questi anni abbiamo rivendicato la piena applicazione anche per questa figura del CCNL, nonostante una formulazione normativa ambigua che assegnava al contratto solo la

parte retributiva. Nonostante l'ampio fronte accademico che ha contrastato questa riforma, la sequenza del CCNL 2019/21 dell'autunno 2024 ha confermato il suo profilo subordinato (infatti, così è stato inquadrato negli atenei, a differenza dell'incredibile applicazione in diversi EPR), prevedendo anche la possibilità di estendervi le previsioni del contratto sui diversi aspetti del rapporto di lavoro (sebbene non l'obbligo). Nel corso del 2025 abbiamo [rivendicato questa interpretazione nei Regolamenti di Ateneo](#), anche in sede di confronto e contrattazione, nonostante l'[estrema diversificazione tra sedi](#).

Nel corso del 2025 il Governo ha reagito a questa situazione e alla più generale emergenza universitaria promuovendo la moltiplicazione del precariato, con **il ritorno di figure atipiche a tutele decrescenti**. L'iniziativa FLC e ADI, con un esposto UE contro il superamento della figura unica prevista dalla Legge 79/2022 (inserita dal Parlamento come *milestone* del PNRR), ha bloccato l'iniziativa del Governo (AS 1240). A giugno, un emendamento dei senatori Cattaneo e Occhiuto al DL 45/2025 ha però portato ad approvarne il suo nucleo (*Incarico post-doc* e *Incarico di ricerca*, di fatto il vecchio *Assegno di ricerca*), tra l'altro creando l'ennesimo pasticcio (invece che abrogare le *borse di ricerca* se ne è abrogata solo la defiscalizzazione, che un ulteriore emendamento limitando tale iniziativa a quelle conferito dopo il 7 giugno 2025). In ogni caso, la [FLC ha rinnovato il proprio esposto UE](#), per *reversal* contro il PNRR e violazione della direttiva sul lavoro a termine, anche contro le due nuove figure introdotte da Cattaneo e Occhiuto.

La FLC ha quindi partecipato ad un inedito movimento del precariato universitario (assemblea all'università La Sapienza della *campagna90%*, ottobre 2024; *Stati di agitazione universitaria*, 20 dicembre all'università RomaTre; diffusione delle *assemblee precarie universitarie* e loro assemblea nazionale a Bologna, 7-8 febbraio; *giornata nazionale di mobilitazione*, 20 marzo; *sciopero del precariato universitario*, 12 maggio; *appello e iniziativa contro Cattaneo e Occhiuto*, 3 giugno davanti al Parlamento), e continuerà a partire dalla nuova *Assemblea nazionale precaria del 27-28 settembre* a Roma. Per questo ha messo in campo la proposta di un [Piano straordinario di allargamento degli organici e stabilizzazione](#), che rivendica un reclutamento equilibrato di diverse figure (25 mila RTT, 5 mila tecnologi, 10 mila Tecnici Amministrativi e Bibliotecari; 5 mila Contratti di ricerca annui), usando anche negli atenei i meccanismi di stabilizzazione della cosiddetta Madia (art. 20, Dlgs 75/2017), cioè la trasformazione in RTT di RTDa attraverso idoneità e concorsi riservati per chi ha avuto 36 mesi di attività come RTDa o Assegnista.

Il Sistema nazionale universitario e gli atenei profit/telematici

Nel corso dell'ultimo anno accademico, anche per la diretta iniziativa FLC CGIL (rapporto [il Piano inclinato](#)) si è sviluppata la discussione nel mondo universitario e politico sul fenomeno degli atenei profit/telematici e sulla scelta della ministra Bernini ([DM 1835/2024](#)) di rivedere i requisiti minimi uniformi della ministra Messa ([DM 1154/2021](#)), tornando a prevedere per i corsi telematici un numero di docenti sostanzialmente ridotto (ANVUR calcola oltre 1.200 docenti), e prevedere la futura possibilità di istituire formalmente esami online. Il problema non è la didattica a distanza, ma l'uso di modelli profit, particolarmente in tre soggetti: *Multiversity* (Pegaso, Mercatorum, San Raffaele Roma); *Cusano* (Bandedecchi) e il gruppo *Polidori* (E-Campus, ma anche un ateneo in presenza che propone modelli didattici streaming). Gli **atenei telematici** hanno oggi circa 305 mila iscritti (15% dei 2.025.000 del sistema universitario nazionale), oltre 255 mila sono in questi soggetti che hanno convogliato su di sé oltre il 70% dei nuovi iscritti tra il 2015 ed oggi. Questi modelli profit si sostanziano in una logica di accompagnamento al titolo di studio, sviluppato da un migliaio di centri orientamento e learning point sul territorio (in franchising), che gestiscono non solo le iscrizioni, ma il supporto e gli esami. Questi atenei hanno quindi non solo un **rapporto docenti/studenti insensato (1 a 340 invece che 1 a 30)**, con un numero ridotto di docenti di ruolo, ma soprattutto hanno introdotto sistematiche distorsioni nella didattica (esami online fuori normativa, format standardizzati con 31 domande a scelta multipla con "panieri" delle domande nella chat, bibliografia solo su dispense, lezioni registrate tenute da docenti non più in ateneo) e nei confronti della docenza (non solo ledendo la libertà di insegnamento, ma anche

con interpretazioni della normativa che moltiplicano i carichi didattici, pospongono gli scatti stipendiali, ecc).

L'iniziativa FLC CGIL prosegue quindi la sua azione, sia sul piano rivendicativo generale della difesa dell'unitarietà del sistema universitario nazionale, sia nel puntuale supporto del personale negli atenei, che segnala specifiche distorsioni e chiede con sempre più frequenza consulenza al nostro sindacato.

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

Da tempo stiamo segnalando il rischio di una nuova fase di **accentuazione degli squilibri del sistema universitario nazionale**. Nell'assemblea nazionale che abbiamo tenuto il 19 ottobre 2023 a Firenze e nelle successive iniziative, abbiamo messo in risalto diversi aspetti della nuova emergenza universitaria: non solo i costi e l'assenza di alloggi per studenti, un diritto allo studio troppo limitato, il nuovo rallentamento nelle iscrizioni, le sperequazioni tra atenei (a cui abbiamo fatto seguire un approfondimento sulle università telematiche), ma anche le rinnovate tensioni nei bilanci universitari per la crescita dei costi di funzionamento dovuti all'inflazione, l'espansione dei costi del personale (in seguito ai rinnovi contrattuali e agli adeguamenti ISTAT) e le risorse stagnanti.

Nell'ultimo anno l'emergenza è esplosa a seguito di una **inaspettata e significativa contrazione delle risorse nominali del FFO**, che ha reso evidente e al contempo radicalizzato queste tensioni sui bilanci. Nel giro dei prossimi anni quasi due terzi degli atenei statali rischiano di non riuscire a far quadrare i bilanci, aprendo uno stato di crisi e di contrazione dell'università persino peggiore di quello che abbiamo visto 15 anni fa. Il FFO del 2024 è stato di 9,031 miliardi di euro, mentre nel 2023 era di 9,209 miliardi, ma come prontamente messo in risalto, **il taglio in realtà è stato ben più significativo** e come FLC CGIL abbiamo subito denunciato la drammaticità della situazione che il ministero, anche attraverso alcuni artifici contabili, tendeva a sottacere. Il taglio complessivo subito dall'FFO non è stato "solo" di 178 milioni di euro, ma di **circa 520 milioni di euro**, in quanto va considerato il mancato finanziamento di 340 milioni previsto per l'anno 2024 dalla legge di bilancio 2022.

Rispetto a questa forte diminuzione del finanziamento va considerato anche che nel 2024 si registrerà un aumento delle spese del personale, sia per il rinnovo del CCNL 2022-2024 che per l'adeguamento degli stipendi del personale ricercatore e docente e ciò determinerà una vera e propria emergenza per i bilanci di molti atenei. È da poco noto il FFO per il 2025, che ammonta a 9.368 milioni di euro, contro i 9.600 milioni di euro che sarebbe dovuto essere in base alla programmazione del finanziamento previsto dalla legge di stabilità 2022: quindi 337 milioni di euro in più rispetto al 2024, quindi **un qualche ripensamento, anche grazie alle azioni di contrasto intraprese, c'è stato**, però ancora insufficiente a ripristinare il finanziamento previsto dal precedente governo (mancano all'appello 232 milioni di euro) e comunque rimane la sottrazione di 520 milioni di euro dai bilanci dell'università nell'anno 2024!

Il FFO degli ultimi due anni segna quindi un cambio di passo grave e profondo per l'università italiana. Si chiude in modo netto e deciso la stagione del recupero di risorse che abbiamo conosciuto dal 2016, incrementi di risorse costanti, seppur limitate, non adeguate alla situazione e non certo in grado di colmare il divario esistente rispetto al finanziamento delle università degli altri paesi europei. **Ora si ritorna ad una nuova fase di tagli e contrazioni** che rischia di dare il colpo di grazia al sistema universitario italiano. Le sperequazioni di questo FFO, con la radicalizzazione di tutte le tendenze negative nella distribuzione delle risorse, non potranno che amplificare le divergenze tra territori e università, lasciando ulteriore spazio allo sviluppo degli atenei profit e telematici, su cui abbiamo richiamato l'attenzione lo scorso aprile.

Come se non bastasse il Governo sta intervenendo sul quadro normativo di riferimento, tutto ciò in attesa di apprendere le intenzioni del Governo in tema di risorse con la prossima legge di bilancio 2025.

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

SETTORE RICERCA

La valorizzazione professionale del personale degli EPR

Come è noto, per il settore ricerca con la Legge di Bilancio 2022, le risorse aggiuntive per la valorizzazione professionale del personale erano state inizialmente previste solo per gli Enti vigilati dal MUR, ma grazie all'azione della FLC CGIL e alle iniziative di mobilitazione, questa assurda disparità di trattamento, che metteva in discussione anche l'unicità del Contratto nazionale, con la legge di bilancio 2024 è stata finalmente superata, essendo **stato previsto per gli Enti Pubblici di Ricerca non vigilati dal MUR un finanziamento analogo a quanto ottenuto precedentemente dagli altri EPR**.

Rimaneva quindi da affrontare il tema delle modalità di utilizzo di queste risorse, in particolare di quelle destinate al personale tecnico amministrativo, in quanto, a differenza delle risorse stanziato per il personale ricercatore e tecnologo che sono utilizzabili in base alle norme contrattuali in vigore, la norma prevede genericamente che le risorse devono essere assegnate al personale in base alla sua partecipazione ad appositi progetti. La nostra idea è che queste risorse per la valorizzazione professionale dovessero essere regolamentate dal CCNL e che, considerata anche la forte diminuzione del potere di acquisto delle retribuzioni registrata in questi ultimi anni, potessero essere in buona parte utilizzate per finanziare istituti contrattuali fissi e ricorrenti. Con la Legge 69 del 9 maggio 2025, mentre è stato introdotto un elemento positivo di chiarezza rispetto alla possibilità di utilizzo delle graduatorie in essere per i passaggi al secondo livello per il personale ricercatore e tecnologo degli EPR non vigilati dal MUR, per il personale tecnico amministrativo la modifica introdotta ha cambiato solo in parte la modalità di utilizzo di queste risorse, essendo rimasta la previsione di utilizzarle, almeno per il 50%, in base alla valutazione della partecipazione del personale ad appositi progetti mentre solo per la restante parte è stata introdotta la possibilità di utilizzo per le progressioni di carriera. È da notare però che a riguardo la norma non fa riferimento agli istituti contrattuali ma bensì genericamente "agli strumenti previsti dall'articolo 20, comma 1, lettere c) e d), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.", cioè alle norme contenute nella cosiddetta legge Brunetta: questo aspetto, a nostro avviso, potrebbe rappresentare un elemento di criticità che le amministrazioni e soprattutto gli organismi vigilanti potranno provare ad utilizzare per condizionare i prossimi accordi integrativi e limitarne gli effetti: nei prossimi mesi valuteremo negli enti l'effetto pratico di questa norma.

Riforma dell'ordinamento professionale e rinnovo del CCNL 2022-2024

A settembre del 2023 con l'avvio delle trattative sulle sequenze contrattuali del contratto 2019-21 è stata riaperta la trattativa all'ARAN per modificare l'attuale ordinamento professionale del personale degli EPR. Le proposte che ARAN ha avanzato presentavano le rigidità tipiche dell'ordinamento di altri settori pubblici e non tenevano in giusta considerazione la peculiarità del settore della ricerca e ciò alla fine non ha consentito di determinare le condizioni per la sottoscrizione della sequenza contrattuale e quindi tutto è stato rimandato alla trattativa, iniziata nei mesi scorsi, relativa al rinnovo del CCNL 2022-2024.

A questo proposito la FLC CGIL rimane ferma sulla necessità di **ridurre la distanza tra l'attuale ordinamento professionale del personale ricercatore e tecnologo e le indicazioni contenute nella normativa europea sul lavoro di ricerca** e ciò con particolare riferimento al rafforzamento del carattere omogeneo dell'attuale struttura professionale definita su di un unico profilo attraverso l'art. 15 del CCNL 2002-2005, ridefinendo l'attuale III livello professionale, che rappresenta l'accesso alla professione del Ricercatore e Tecnologo, in modo più coerente con le indicazioni della Carta Europea della Ricerca (2005/251/CE) che assegna a questa fase di ingresso una permanenza limitata nel tempo oltre la quale, dopo le opportune verifiche, avviene il passaggio al II livello.

Sarà necessario anche valorizzare l'evoluzione avvenuta nelle professioni tecniche e amministrative rispetto alle competenze necessarie a far fronte ad un cambiamento dei processi lavorativi avvenuto negli ultimi anni che ha innalzato la complessità delle funzioni e i livelli di autonomia necessaria per svolgerle. A tal fine il nuovo ordinamento dovrà permettere la possibilità di ulteriori occasioni di sviluppo

professionale per consentire una migliore articolazione e rispondenza al mutato contesto di lavoro e introdurre l'ingresso con laurea nelle professionalità apicali in coerenza con la complessità in esse già oggi espressa, che richiede elevata capacità di autonomia decisionale, programmazione e responsabilità. A riguardo abbiamo elaborato una proposta articolata e dettagliata, che abbiamo illustrato nelle assemblee tenutesi in questa prima parte del 2025, ben sapendo che anche su questo fondamentale capitolo si dovrà dare battaglia dentro e fuori dal tavolo di trattativa per superare resistenze di carattere "burocratico" e quelle legate alla miope difesa dello status quo.

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

Specificità delle istituzioni di ricerca e DLgs 150/09

Anche dopo la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 resta insoluta sui tavoli di contrattazione integrativa la questione della **difficile applicabilità della legge Brunetta negli EPR**. A distanza di più di quindici anni dalla sua emanazione, l'impianto legislativo e le procedure della misurazione e valutazione della performance individuale, restano un corpo estraneo all'organizzazione del lavoro di ricerca, nonostante i continui tentativi da parte degli organi di vigilanza di forzare adattamenti al mondo della ricerca di un impianto difficilmente compatibile. Al di là della nota contrarietà della CGIL alle norme in questione, al di là della riottosità del dipartimento della Funzione pubblica ad ammettere ciò che è evidente, continua a permanere una problematica applicabilità di queste norme alle istituzioni della conoscenza.

Per questo saremo ancora impegnati, anche durante la trattativa sul rinnovo del CCNL 2022-24, a fare pressione affinché finalmente si corregga questa stortura che vorrebbe vincolare in modo improprio il lavoro di ricerca.

Unitarietà e rilancio del sistema della ricerca e superamento del lavoro precario

In questo periodo solitamente viene emanato il DM di riparto del Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca (FOE). Si tratta dei fondi ordinari da distribuire tra gli enti vigilati dal MUR. Per tutti gli altri enti non esiste un analogo ambito di coordinamento dei finanziamenti, ma un panorama frammentato su sette diverse vigilanze e disallineato rispetto a modi, tempi, obiettivi di ricerca: rimane quindi **sempre aperto e attuale il tema dell'unitarietà del sistema della ricerca**. La FLC CGIL chiede da tempo una governance unica del Sistema Ricerca che superi la distinzione artificiale tra strutture che svolgono attività di servizio e sperimentazione e strutture che svolgono attività di ricerca cosiddetta non strumentale. A nostro parere deve essere definitivamente superata l'attuale distinzione tra enti vigilati dal MUR e enti vigilati da altri ministeri e la divisione e compartimentazione delle risorse dei singoli dicasteri. Si dovrebbe **istituire un unico fondo ordinario di tutti gli enti di ricerca**. Il coordinamento in stretta connessione con gli organi di autogoverno della comunità scientifica dovrà riguardare il tema dei finanziamenti alla ricerca provenienti dai diversi ministeri e dalle diverse agenzie governative, come avviene in altri paesi europei, proprio per definire una politica unitaria della ricerca in sinergia con le strategie di sviluppo.

Naturalmente prioritario rimane il tema dell'adeguamento delle risorse destinate alla ricerca, come sta a dimostrare anche l'ultimo dato del FOE 2025, che rimane sostanzialmente invariato, mentre aumentano inevitabilmente le spese, anche per effetto dell'inflazione di questi anni. Naturalmente non si può ignorare il fatto che la scarsità di finanziamenti ordinari sta determinando una vera e propria emergenza rispetto al personale, dove si registra un valore inaccettabile del rapporto lavoratori precari\di ruolo che è ormai arrivato al 52%: rispetto a ciò l'unica soluzione possibile passa attraverso un finanziamento strutturale che accompagni la spinta data dai finanziamenti del PNRR. A partire dalla crisi finanziaria del 2008, l'Italia ha avviato un pericoloso percorso di **progressivo disinvestimento in ricerca**, a differenza degli altri paesi europei che invece hanno attuato politiche di incremento della quota di PIL dedicata a R&S: ciò ha ulteriormente aumentato il grande divario esistente tra Italia e resto d'Europa. Non stupisce quindi che combinando questo livello di defianziamento, la diffusa e perdurante precarizzazione e i bassi salari degli addetti alla ricerca si registra e consolida la tendenza dei giovani più qualificati a investire con maggior facilità il proprio talento nei Paesi esteri in cui sono maggiori le opportunità di svolgere attività di ricerca, di avere prospettive di carriera e di retribuzione. Per aumentare il grado di attrattività delle istituzioni italiane in un mercato del lavoro di per sé transnazionale come quello della ricerca, è assolutamente necessario invertire la rotta finanziando in modo diretto i fondi ordinari delle istituzioni di ricerca, aumentando il numero di addetti stabilmente impiegati e riportando le retribuzioni del personale di ricerca al più presto in linea con la media delle retribuzioni dei principali paesi europei. Queste chiare esigenze del sistema della ricerca pubblica, se si analizzano i vari provvedimenti emanati in questo ultimo periodo, non sembrano rappresentare una priorità per il Governo che anzi ha peggiorato il quadro normativo di riferimento attraverso l'introduzione di nuove figure precarie: tutto ciò in attesa di apprendere le intenzioni del Governo in tema di risorse per la ricerca con la prossima legge di bilancio 2026.

Ci attende allora di nuovo **un autunno di mobilitazione**, in cui rivendicheremo un cambio complessivo di politica economica e sociale, maggiori investimenti per la formazione e la ricerca pubblica e la stabilizzazione dei lavoratori precari.

SETTORE AFAM (ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE)

1. Le novità normative

L'Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica, dopo un **lungo periodo** durato quasi vent'anni di **sostanziale immobilismo** nonostante l'approvazione della Legge di Riforma del settore (Legge 508/99), ha attraverso una fase, durata circa quattro anni, **di forte espansione e di profondi e significativi processi di trasformazione** sia in termini **quantitativi** (numero delle istituzioni, degli addetti, degli studenti e ammontare delle risorse) che in termini **qualitativi** con il definitivo passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento che prevede diplomi accademici di I e II livello o diplomi accademici a ciclo unico, l'avvio dei dottorati di ricerca, una maggiore attenzione al tema degli studenti e delle studentesse in situazione di disabilità.

Questa fase è ormai alle spalle e **le ombre sul futuro del sistema stanno diventando sempre più fosche**. Il taglio della dotazione organica nazionale imposta dalla legge di bilancio 2025, la cancellazione del diritto alla mobilità nazionale, l'impossibilità di assumere a tempo indeterminato su tutti i posti, la sovrapposizione tra mobilità e reclutamento, la forte accentuazione della verticalizzazione e gerarchizzazione dei processi decisionali nelle istituzioni, la marginalità delle strutture didattiche, l'incertezza sulle risorse per i dottorati di ricerca (e l'elenco potrebbe continuare), preannunciano un nuovo lungo inverno per l'alta formazione artistica e musicale pubblica del nostro Paese.

Analizziamo di seguito le **novità più rilevanti** per il prossimo anno accademico e le ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale in servizio nelle istituzioni.

Dotazione organica nazionale

La legge di bilancio 2025 (Legge 207/24) prevede per la prima volta dalla nascita del comparto AFAM tagli permanenti delle dotazioni del personale. In particolare, il comma 827 introduce per l'Alta formazione artistica e musicale la **riduzione della capacità assunzionale** per il solo anno accademico 2025/26 dal 100% al pari al 75% dei **risparmi di spesa derivanti dalla cessazione di personale di ruolo**, indipendentemente dalla data di cessazione dal servizio del medesimo personale.

Come è noto, il calcolo delle assunzioni possibili è fatto in base agli Indici di costo medio delle qualifiche AFAM personale a tempo indeterminato equivalente (tabella 1 del DPR 83/24).

Tale disposizione ha conseguenze permanenti sulla definizione degli organici in termini finanziari.

Infatti, la medesima Legge di bilancio 2025 prevede che **sulla base delle facoltà assunzionali ridotte e assegnate dal MUR**, le istituzioni AFAM provvedono ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, con le delibere del Consiglio di amministrazione.

Conseguentemente, se è vero che il budget assunzionale ritornerà al 100% dall'a.a. 2026/27 **la dotazione organica complessiva delle istituzioni** (definita in termini finanziari) **sarà permanentemente ridotta della quota di risparmio nell'a.a. 2025/26** determinata dall'applicazione delle misure di contenimento della legge di bilancio 2025.

Come denunciato fin dall'inizio e in solitaria dalla FLC CGIL, i tagli del budget assunzionale per l'a.a. 2025/26 e la riduzione permanente delle dotazioni organiche previsti dalla Legge di bilancio 2025 si inseriscono in un quadro complessivo di disinvestimento del Governo sui settori della conoscenza.

Nuovo reclutamento

Dal 1° novembre 2025 entra in vigore il nuovo regolamento sul reclutamento AFAM (DPR 83/24). In sintesi, le **novità più rilevanti** possono essere così riassunte:

- totale decentramento delle procedure e del relativo contenzioso;
- programmazione triennale del reclutamento;
- sovrapposizione tra reclutamento e mobilità tra istituzioni;

- superamento del principio relativo alle “*facoltà assunzionali*” (legato al numero di posti) e sostituzione con quello di “*budget assunzionale*” (relativo alle risorse disponibili);
- cancellazione del diritto alla mobilità nazionale del personale;
- cancellazione delle utilizzazioni temporanee;
- introduzione delle cattedre a tempo definito;
- possibilità di uso congiunto tra più istituzioni del personale.

Budget assunzionale

Per comprendere i processi in corso è necessario tenere presente le seguenti definizioni:

- **budget assunzionale a livello nazionale:** è la spesa complessiva per assunzioni a tempo indeterminato generata dai risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio dell’anno accademico precedente, calcolati sulla base dei parametri individuati dal DPR 83/24
- **il budget assunzionale a livello di istituzione:** è la spesa complessiva per assunzioni a tempo indeterminato generata dai risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio dell’anno accademico precedente nella singola istituzione calcolati sulla base dei parametri individuati dal DPR 83/2024
- **budget di organico a livello di singola istituzione** è la capacità di spesa a disposizione delle Istituzioni per modificare la pianta organica e si esplica esclusivamente nella facoltà di variare la consistenza, in aumento o in diminuzione, e la tipologia dei posti, in relazione ai diversi profili professionali.

Per l’a.a. 2025/26 ai fini del calcolo del budget assunzionale sono state prese in considerazione unicamente quelle comunicate al MUR tra il 1° marzo 2024 e il 9 aprile 2025. Inoltre, a seguito delle norme introdotte dalla Legge di bilancio 2025 il budget assunzionale per l’a.a. 2025/26 a disposizione di ciascuna Istituzione è ridotto del 25% e pertanto corrisponde al settantacinque per cento dei risparmi derivanti da cessazioni.

Le Istituzioni hanno allocato le risorse disponibili anche sui posti di nuova istituzione derivanti dalle variazioni d’organico. Su questi specifici posti non sarà possibile procedere ad alcuna assunzione fino alla formale ricezione, da parte dell'Istituzione, del decreto di rideterminazione dell'organico. Analogamente, non è consentito allocare budget assunzionale su posti che siano stati eliminati dalla pianta organica.

Avvio delle procedure

Le Istituzioni possono avviare le procedure reclutamento relative a docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo esclusivamente a seguito di apposita autorizzazione ministeriale. Tale autorizzazione sarà concessa solo quando l'iter di approvazione del relativo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri avrà raggiunto una fase avanzata e definitiva.

La pubblicità delle procedure di reclutamento deve essere effettuata, a pena di invalidità, mediante pubblicazione sul proprio sito istituzionale, sul Portale Unico del Reclutamento (InPA) e sul nuovo portale ministeriale "Portale AFAM Bandi".

Programmazione triennale

Le Istituzioni predispongono annualmente il documento di programmazione triennale, sulla base del budget assunzionale già predisposto per il primo anno (per l’attuale ciclo, l’anno accademico di riferimento è il 2025/2026).

La programmazione triennale è il documento con il quale, annualmente, ciascuna Istituzione pianifica e approva il programma di reclutamento delle proprie risorse umane con riferimento al triennio successivo. Ciascun anno, nel corso del ciclo della programmazione, le Istituzioni saranno chiamate ad aggiornare la loro programmazione triennale.

Il documento di programmazione triennale deve essere approvato dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Consiglio accademico, e comprende il programma di reclutamento sia del personale docente, sia del personale tecnico-amministrativo. Maggiori informazioni saranno fornite con successiva nota.

Mobilità

Il CCNL del 18 gennaio 2024 prevede che sia **materia di confronto nazionale l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni**, nel rispetto dei seguenti principi:

- adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
- valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento.

Dal 2025/26 è prevista l'entrata in vigore del nuovo regolamento sul reclutamento, DPR 83/24.

Riguardo ai **docenti**, l'art. 4 comma 5 prevede che **le procedure di reclutamento possono essere precedute**, previa delibera del Consiglio di amministrazione su proposta del Consiglio accademico, da procedure di mobilità presso altre istituzioni nel rispetto dei seguenti criteri

- a) pubblicazione di un bando per la mobilità sul sito dell'istituzione per almeno quindici giorni, con l'indicazione del settore artistico-disciplinare e con la facoltà di specificare uno o più profili disciplinari
- b) nomina di una commissione tecnica composta da tre docenti di ruolo nel settore artistico-disciplinare o in settori affini a quello per cui è bandita la procedura di mobilità
- c) valutazione dei titoli di servizio e di studio e delle eventuali precedenze sulla base delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento
- d) valutazione dell'esperienza artistica e professionale in conformità alle esigenze rispettivamente, della ricerca e dell'offerta formativa dell'istituzione in misura non inferiore al cinquanta per cento del punteggio attribuito.

Riguardo al personale tecnico amministrativo l'art. 4 comma 8 le procedure di reclutamento sono precedute dalle relative procedure di mobilità.

Le cessazioni derivanti da mobilità verso altra istituzione statale comportano un corrispondente aumento delle facoltà assunzionali per il costo medio equivalente del profilo oggetto di mobilità.

Premessa la [netta contrarietà all'eliminazione del diritto alla mobilità nazionale](#), la FLC CGIL considera inderogabili:

- il rispetto delle prerogative del CCNL a fronte dell'improvvisa invasione normativa del DPR 83/24,
- l'obbligo anche per i docenti di far precedere la mobilità al reclutamento nel rispetto delle procedure concorsuali già bandite
- la disponibilità alla mobilità di tutti i posti liberi
- pubblicazione delle disponibilità iniziali, dei punteggi analiticamente assegnati agli aspiranti e degli esiti della mobilità in formato sia analitico che sintetico sul sito istituzionale del MUR
- l'obbligo per le istituzioni di utilizzare una piattaforma informatica nazionale gestita dal MUR
- la definizione date uniche nazionali per tutte le procedure di mobilità
- per i docenti, l'assegnazione di un punteggio non superiore a due annualità di servizio per il curriculum artistico
- per i docenti, cura delle valutazioni connesse alle procedure di mobilità unicamente da parte delle strutture didattiche in qualità di responsabili dell'offerta formativa
- per il personale TA, eliminazione totale di eventuali punteggi discrezionale

2. Le relazioni sindacali

Il 18 gennaio 2024 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL del comparto “Istruzione e Ricerca” relativo al triennio 2019-2021.

Il CCNL demanda alle relazioni sindacali a livello di Ministero dell’Università e della Ricerca una serie di materie. Nel 2024 sono stati sottoscritti quasi tutti gli accordi previsti. Di seguito i punti più rilevanti.

Fondo di Istituto

Il 4 aprile 2024 è stato sottoscritto il [Contratto Collettivo Integrativo Nazionale](#) per il triennio accademico 2024-2027 sul fondo di istituto (di cui all’art. 149, comma 3, lett. a2 del CCNL 18 gennaio 2024). La novità più significativa è la previsione che **nessun incarico potrà essere conferito e/o retribuito se non previsto precedentemente dal contratto integrativo di istituto** relativo al triennio in cui ricade l’anno accademico di svolgimento dell’incarico medesimo. Questa disposizione dovrebbe consentire di rendere effettivamente il Contratto di istituto un prezioso e fondamentale strumento per la programmazione delle attività accademiche. Conseguentemente il CCNI stabilisce che **la contrattazione integrativa di istituto dovrà essere avviata e conclusa prima dell’inizio del primo anno accademico cui si riferisce** (per l’a.a. 2025/26 significa entro il 31 ottobre 2025) con possibilità eccezionale e motivata di concludere la contrattazione entro e non oltre il 15 dicembre del primo anno accademico del triennio di riferimento.

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

Salute e sicurezza

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

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

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

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

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

Organismo paritetico per l’innovazione

Con decreto 177 del 13 febbraio 2024 del Segretario generale del Ministero dell’Università e della Ricerca **è stato istituito l’organismo paritetico dell’innovazione (OPI)** previsto dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024.

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

La FLC CGIL partecipa con quattro rappresentanti all'organismo.

L'OPI ha costituito **tre gruppi di lavoro** relativi a:

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

3. Le novità ordinamentali

Modifica del Regolamento sugli ordinamenti didattici

Con il DPR 212/05 sono state approvate le Modifiche al regolamento recante disciplina per la definizione degli ordinamenti didattici delle Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, a norma dell'articolo 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508, adottato con decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 2005, n. 212.

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

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

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

Dottorati di ricerca

Dall'anno accademico 2024/25 anche le istituzioni dell'alta formazione artistica e musicale hanno **attivato i corsi di dottorato di ricerca**. A tal fine [il MUR ha emanato](#)

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

Successivamente il MUR ha pubblicato

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

Con il decreto ministeriale 778 del 12 giugno 2024 sono state adottate le "Linee guida per l'accREDITAMENTO dei dottorati di ricerca". Il documento, **elaborato dall'ANVUR** e successivamente emendato dal CNAM, è stato, infine, recepito dal suddetto decreto.

Ricordiamo che le Linee guida riguardano, in sede di **prima applicazione**, tutti i corsi per i quali viene richiesto l'accREDITAMENTO per l'a.a. 2024/25.

Il MUR come richiesto anche dalla FLC CGIL, ha opportunamente creato una specifica pagina per **consultare i bandi** pubblicati dalle varie istituzioni. **Le procedure si sono attuate in vari casi in maniera faticosa e con non poche polemiche** determinate anche da un sostanziale “*fai da te*” delle istituzioni.

Al di là di questi aspetti, si è trattato di un **passaggio di grande rilievo per l'AFAM** in quanto grazie alle risorse del PNRR:

- **tutte le istituzioni sono accreditate,**
- **il dottorato diventa un percorso “ordinario”** nell’ambito di un settore pienamente inserito con pari dignità nell’istruzione terziaria,
- **la ricerca diventa una mission istituzionale.**

Nell’analizzare la vicenda dei dottorati AFAM avevamo sottolineato come la vera sfida sarebbe stata la realizzazione dei dottorati dopo il PNRR.

La risposta del MUR a tale sfida è il decreto ministeriale n. 478 del 23 luglio 2025 “*Criteri di riparto delle risorse destinate alle Istituzioni AFAM statali per le borse di dottorato – anno 2025.*”

Il decreto, in primo luogo, ricorda che per l’a.a. 2025/2026 non sono disponibili le risorse del PNRR al fine di finanziare le borse del XLI° ciclo di dottorato.

Il disegno di legge di assestamento del 2025 ha previsto un incremento del fondo di funzionamento amministrativo e didattico delle istituzioni, per il solo 2025, di € 17.530.217.

Il DM 478/25 prevede che quota parte di queste risorse, pari 15 milioni di euro, è ripartito tra le Istituzioni AFAM statali nel seguente modo

- a) una quota fissa pari a 60.000 euro è attribuita a tutte le Istituzioni con almeno un corso di dottorato accreditato, anche in forma associata, per l’a.a. 2025/2026
- b) il restante importo è attribuito tra le Istituzioni di cui alla lettera a) con dottorati accreditati anche nell’a.a. 2024/2025, proporzionalmente al numero delle ulteriori borse di dottorato utilizzate dalle stesse, anche in forma associata, in tale anno accademico, come risultanti nella banca dati ministeriale dei corsi di dottorato accreditati, ed entro il valore complessivo delle borse dei corsi di dottorato accreditati nel 2025/2026. Per i corsi di dottorato d’interesse nazionale ai fini del riparto è attribuito un coefficiente di ponderazione pari a 1,1.

Le risorse sopra indicate sono destinate a **sostenere** gli oneri di funzionamento delle Istituzioni, con riferimento ai **costi, in particolare delle borse di studio, dei corsi di dottorato accreditati presso le stesse per l’a.a. 2025/2026**. In altre parole, **si tratta di un intervento una tantum**.

Per la FLC CGIL non è più rinviabile l’istituzione di un apposito fondo stabile per finanziare le borse post-diploma accademico **per dottorato di ricerca** nelle istituzioni AFAM, **aggiuntivo rispetto all’attuale fondo di funzionamento**.

SETTORI PRIVATI (SCUOLA NON STATALE, FORMAZIONE PROFESSIONALE E UNIVERSITÀ CATTOLICHE)

I rinnovi contrattuali nei settori privati della conoscenza

Alla fine dell'anno scolastico 2024/2025 si è chiuso il ciclo di rinnovi dei CCNL dei settori privati della conoscenza, che adesso sono tutti in corso di validità.

Con gli ultimi rinnovi i CCNL che firmiamo hanno mutato la loro articolazione temporale: i contratti adesso durano quattro anni (non più tre come in passato) con due bienni economici. Per rendere più dinamica la contrattazione nazionale, quindi, la parte economica dei nostri contratti verrà negoziata ogni due anni, mentre le parti normative, oramai abbastanza stabili, verranno rivedute ogni quattro anni. Per tutti i nostri contratti il primo biennio economico scadrà a dicembre 2025, quindi già dall'autunno dovranno riaprirsi le contrattazioni.

Formazione professionale

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per la formazione professionale è stato rinnovato a marzo 2024, dopo oltre 10 anni di vacanza. Il rinnovo ha rimesso in moto le contrattazioni regionali, anch'esse ferme da decenni, ha stimolato la ripresa dell'attività di alcuni enti bilaterali regionali e ha favorito la nascita di nuovi enti bilaterali in regioni fino ad oggi scoperte. La firma del contratto ha rianimato l'attività politico sindacale in **un settore che continua a scontare** comunque un **cronico sottofinanziamento in molte regioni**.

Nonostante l'impegno di tutti le parti al tavolo, la disarticolazione dell'Istruzione e Formazione Professionale e della formazione professionale per adulti (occupati, non occupati ed in cerca di prima occupazione) in sistemi regionali diversi per finanziamento, organizzazione e procedure di rendicontazione ha reso estremamente complicata la trattativa per il rinnovo del CCNL, e, senza dubbio, condiziona la negoziazione del secondo biennio economico.

Inoltre, a causa delle marcate differenze nel finanziamento e nell'organizzazione della Formazione Professionale nelle diverse regioni, i lavoratori di alcuni territori scontano ancora l'assenza del secondo livello di contrattazione, esplicitamente previsto dal CCNL. Nelle regioni in cui non è presente la contrattazione di secondo livello i lavoratori perdono quindi una fetta non trascurabile del proprio salario.

La Formazione Professionale è l'esempio vivo dei disastri che ha prodotto la regionalizzazione del sistema in conseguenza prima delle leggi Bassanini e poi della riforma del titolo V della Costituzione. Questa eterogeneità territoriale, unita a una condizione storica di sottofinanziamento e scarso riconoscimento, ha reso evidente quanto la contrattazione nazionale, per quanto robusta e inclusiva, non basti da sola a compensare le debolezze su scala locale. Il rinnovo del contratto ha permesso di riaccendere il dibattito sull'equità salariale e sulla necessità di superare i divari tra le diverse regioni, promuovendo una visione più unitaria del comparto. Il percorso, tuttavia, resta complesso: la realizzazione di una piena uniformità contrattuale deve confrontarsi con sistemi regionali che continuano a evolvere in modo autonomo e disomogeneo.

Scuola non statale

In questo ciclo di negoziati il CCNL **AGIDAE** Scuola è stato il primo dei contratti nazionali dei settori privati della conoscenza ad essere stato rinnovato, mentre **FISM** l'ultimo. Nonostante sopravviva ancora una distanza dal punto di vista salariale tra questi contratti, dovuta alla sostanziale differenza nella natura degli istituti che fanno riferimento alle due organizzazioni, i rinnovi che si succedono stanno portando lentamente i due contratti verso una convergenza normativa: la parte normativa è sempre più simile di rinnovo in rinnovo, mentre la parte economica fatica a trovare una convergenza.

Sul versante della scuola non statale laica, ANINSEI, membro di Confindustria, ha proceduto al "rinnovo" del proprio contratto nazionale escludendo dalle trattative FLC CGIL, CISL Scuola e SNALS Conf.Sal e

procedendo con la firma della sola UIL Scuola RUA, che si è prestata a questa operazione in violazione non solo del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, ma anche degli accordi presi con le delegazioni trattanti dei sindacati poi esclusi in fase di determinazione delle piattaforme per i rinnovi dei contratti di cui eravamo cofirmatari.

Al momento, quindi, data la scarsissima rappresentatività di UIL nel settore, **è in dubbio che il CCNL ANINSEI 2024 – 2027 sia un contratto nazionale legittimo** (essendo stato negoziato in violazione di un accordo interconfederale firmato anche dalla UIL), o che, anche in caso di legittimità, possa rappresentare il rinnovo del contratto precedente o debba considerarsi, invece, un nuovo contratto nazionale che, a parte il nome, non ha alcun legame col CCNL ANINSEI 2021-2023.

Questo CCNL ha oramai tutti i **tratti caratteristici di quelli che vengono definiti “contratti pirata”**, a cominciare dalle bassissime retribuzioni; comunque, indipendentemente dalla mancata partecipazione alla negoziazione per il contratto collettivo ANINSEI 2024 – 2027, essere il sindacato maggiormente rappresentativo nel settore ci consente di svolgere liberamente la nostra azione a tutela del personale impiegato nelle aziende che adottano questo contratto.

Data la dubbia condizione di legittimità di questo contratto e l'assenza di un'alternativa, con gli operatori del settore dell'istruzione non cattolici che non vogliono adottare il CCNL ANINSEI 2024-2027 negoziamo contratti aziendali di primo livello, ma la proliferazione di contratti aziendali causati dall'assenza di un CCNL di riferimento per il sistema di istruzione non statale laico (in tutta la sua complessità: non solo la scuola dell'obbligo, ma anche università, corsi singoli, scuole internazionali ecc.) richiederà in tempi brevi uno sforzo di messa a sistema a cui stiamo lavorando, per evitare una fuga dalla contrattazione nazionale che rischia di diventare ingestibile.

Servizi educativi per l'infanzia

La situazione dei **servizi educativi per la prima infanzia** si è fatta contrattualmente **molto complicata** con la firma del nuovo contratto ANINSEI 2024 – 2027.

Il contratto, molto diffuso nel sistema degli appalti a causa dei bassi costi del lavoro, è attualmente inutilizzabile ai sensi dell'articolo 11 del codice dei contratti pubblici, ma nonostante questo è ancora molto diffuso, ed il rinnovo pirata messo in atto da ANINSEI e UIL Scuola ha ulteriormente peggiorato le **condizioni di lavoro delle educatrici e degli educatori**, ai quali è stato incrementato l'orario di lavoro annuale di ulteriori 100 ore a fronte di aumenti salariali irrisori.

Educatrici ed educatori si sono trovati a subire negli ultimi anni una serie di interventi normativi che hanno reso più complessa la transizione da un datore di lavoro all'altro e hanno sostanzialmente azzoppato il percorso di realizzazione del ciclo unico 0–6. L'obbligo del possesso della laurea breve e dell'iscrizione ad un albo professionale rischiano di pregiudicare la prosecuzione dell'attività lavorativa per una parte del personale già in servizio, con particolare preoccupazione per chi opera su appalti che si rinnovano periodicamente.

Mentre dal punto di vista contrattuale il nostro impegno va verso un rafforzamento dei salari e delle tutele in sede di contrattazione nazionale, più complesso è intervenire a tutela negli ambiti regolati dalla legge (ad esempio sui titoli di studio per la prosecuzione della professione in caso di interruzione del rapporto di lavoro) o nella contrattazione d'anticipo in sede locale per prevenire gare d'appalto non congrue con il dettato del codice degli appalti.

Università Pontificie

Il 7 gennaio del 2025 è stato rinnovato il CCNL AGIDAE per Università Pontificie e facoltà ecclesiastiche, scaduto nel 2019. Dopo un primo tentativo di dare alle Università Pontificie un contratto nazionale, che non è riuscito a diffondersi come previsto, questo rinnovo ha visto un sostanziale avanzamento dei salari e una revisione complessiva dei profili. Il nuovo testo, più funzionale alle caratteristiche degli istituti interessati, ha trovato un maggiore accoglimento e si sta già realizzando l'uscita di alcuni atenei da situazioni contrattuali spurie per approdare al giusto contratto di settore.

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

RIMANI AGGIORNATO
www.flcgil.it/newsletter

SEDI LOCALI
www.flcgil.it/sindacato/dove-siamo

SEGUICI SUI SOCIAL



[@flcCGILfanpage](#)



[@flcCGIL](#)



[@flcCGILnazionale](#)



[sindacatoflCGIL](#)



[canale whatsapp](#)



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*