

**XII**  
Congresso  
Nazionale

SNALS

CONFESAL

SINDACATO  
NAZIONALE  
AUTONOMO  
LAVORATORI  
S C U O L A

# L'impegno dello SNALS-CONFESAL

per la rinascita del Paese  
per il futuro delle giovani generazioni

---

RIFORME, RISORSE,  
VALORIZZAZIONE DEL  
PERSONALE  
DELLA SCUOLA,  
DELL'AFAM,  
DELL'UNIVERSITÀ  
E DELLA RICERCA

---



Roma 28-29-30 Giugno 2021

**TESI  
PROGRAMMATICHE**



## **Premessa**

Le tesi programmatiche recepiscono *principi, concetti e argomenti* contenuti, principalmente, in documenti elaborati da gruppi di lavoro del sindacato<sup>1</sup> e sono volte a rafforzare l'identità culturale e l'autonomia dello Snals-Confasal nel panorama sindacale, dove il sindacato è rappresentativo del Comparto Istruzione e Ricerca.

Le tesi stimolano una riflessione sulle molte questioni aperte nei singoli settori del comparto: Scuola, Afam, Università e Ricerca, leve irrinunciabili per assicurare lo sviluppo del Paese e con esso il futuro delle giovani generazioni.

Nelle tesi programmatiche si evidenzia che nel 2020 si sono concentrati eventi e scelte che avranno conseguenze durature nella vita dell'Italia e dei paesi dell'Unione Europea.

Nel pieno della rivoluzione digitale, la crisi epidemiologica da Covid-19 ha costretto le istituzioni a trovare soluzioni nuove per fronteggiare una situazione senza precedenti. In ogni settore dell'attività lavorativa, pubblica e privata, al fine di affrontare l'emergenza sanitaria, sociale, economica ed educativa conseguente alla pandemia, sono state modificate e introdotte nuove metodologie di lavoro (lavoro agile) e di insegnamento/apprendimento (Dad, DDI) tali da consentire la prosecuzione delle attività, mantenendo nel contempo il distanziamento sociale per contenere il contagio.

Le tesi tracciano un percorso che parte dal documento sulle Linee di piattaforma contrattuale per il 2019/2021, per affrontare le principali questioni aperte relative all'intero comparto, per poi soffermarsi su specifiche tematiche del personale della scuola. Esse esprimono i principi e i valori ritenuti dallo Snals-Confasal ineludibili: l'unicità della funzione docente, la valorizzazione della professionalità, la rivalutazione degli assetti retributivi per allinearli a quelli della zona euro. Principi e valori che vanno declinati anche di fronte alle nuove questioni introdotte dalla pandemia: Didattica a Distanza Integrata, lavoro agile e lavoratori fragili a cui è dedicato uno dei documenti di analisi dei gruppi di lavoro.

Nelle tesi si fa riferimento anche al Piano nazionale di ripresa e resilienza, basato sull'omonimo documento, sottolineando la necessità di non perdere la straordinaria occasione di realizzare il piano pluriennale di investimenti per l'innalzamento della qualità dell'istruzione mediante i finanziamenti europei. Esso è cornice e fondamento di nuove politiche per progettare la scuola del futuro in stretta sinergia con l'Europa. Ad esso si ispira anche il Patto per la scuola per la centralità del Paese, che offre ulteriori elementi di riflessione.

A Università, Ricerca e Afam è riservato un apposito capitolo, che prende spunto da un documento di analisi appositamente dedicato e che è volto a cogliere, oltre ai punti in

---

<sup>1</sup> I documenti elaborati da quattro gruppi di lavoro e aggiornati per il Congresso sono: *Linee di piattaforma per il 2019-2021. Il CCNL per il Comparto dell'Istruzione e della Ricerca; Lavoratori fragili; Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; Linee programmatiche e strategie di organizzazione e sviluppo*. Ad essi si aggiunge un nuovo documento: *Università, Ricerca e Afam*.

comune con la Scuola, le specificità di settori altrettanto determinanti per il rilancio del Paese.

Infine, sulla base dell'analisi di uno dei gruppi di lavoro, il sindacato è chiamato a riflettere sullo sviluppo organizzativo, che si avvarrà sempre più dell'utilizzo ottimale delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

Il XII Congresso sarà l'occasione per pervenire alla definizione di proposte che impegneranno per il futuro il nostro sindacato, in una prospettiva di rinnovamento e di ulteriore slancio dell'azione sindacale, con lo spirito di unità e coesione necessario per affrontare le nuove sfide.

## **LINEE di PIATTAFORMA per il 2019-2021**

### **IL CCNL DEL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA**

#### **1. Nuovo contratto: riequilibrare fonti normative e contrattuali**

L'istituto della contrattazione nel pubblico impiego trova la sua ragione di scopo nell'esigenza di garantire equilibrio tra il diritto dei lavoratori a un'equa retribuzione, quello dei cittadini all'efficienza dei servizi e il dovere della pubblica amministrazione di qualificare l'attività di enti e istituzioni di sua competenza.

Pertanto, la nuova stagione contrattuale dovrà segnare il superamento di vincoli di legge che vanificano il dialogo sociale, ritrovare nella solidarietà, nella sussidiarietà e nei principi dell'economia espansiva i criteri di cui avvalersi per portare al centro dell'interesse della pubblica amministrazione la persona, nella sua qualità di cittadino e di lavoratore.

La fonte contrattuale è luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, ma questo assunto è stato disatteso dai decreti legge 74 e 75 del 2017, gli interventi legislativi che dovevano promuovere il riequilibrio a favore della contrattazione, superando le norme restrittive del d.lgs 150/2009. Invece non hanno conseguito l'obiettivo prefissato e hanno addirittura fatto salve disposizioni della legge 107/2015, perciò è urgente che il Governo riequilibri, a favore della contrattazione, il riparto delle competenze tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro.

#### **2. Il sistema delle relazioni sindacali**

Occorre ridefinire la qualità e gli ambiti delle relazioni sindacali, con riguardo alla specificità delle singole aree di comparto, in modo da raccordare le disposizioni contrattuali con le finalità che perseguono la scuola, l'università, l'alta formazione e gli enti pubblici di ricerca e le peculiarità che li distinguono sul piano dell'organizzazione e della gestione del personale. In tale ottica va cercato e attuato il riequilibrio tra la contrattazione di primo livello e quella integrativa, precisando ambiti di intervento e linee di condotta atte a evitare sovrapposizioni e inefficaci ritualità, e nel contempo va ripensato e riformulato lo spazio di competenza delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

Andrà riportato sotto il presidio negoziale il concetto di *organizzazione del lavoro e degli uffici* nonché la materia disciplinare.

#### **3. Risorse contrattuali**

Nonostante occorra il riconoscimento economico del personale del Comparto attraverso il progressivo allineamento degli stipendi ai corrispondenti livelli medi dell'UE, le risorse messe in campo per il prossimo rinnovo contrattuale sono modeste. La trattativa dovrà privilegiare la rivalutazione della retribuzione tabellare rispetto alla rivalutazione dei trattamenti accessori con lo spostamento sullo stipendio tabellare di alcune indennità generalizzate, affinché gli aumenti retributivi abbiano riflesso anche sull'assegno pensionistico attualmente calcolato su base contributiva. Analogamente il rinnovo contrattuale dovrà privilegiare il welfare, promuovere incentivi fiscali, servizi, prestazioni

e benefici per il benessere del personale e per favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Alla luce di tale principio il sindacato non si riconosce nell'impianto del CCNL 2016/18 che in coerenza con le disposizioni di cui al D.lgs 150/2009, come modificato dal D.lgs.74/2017, destina buona parte delle risorse finanziarie alla premialità sulla base di precostituite fasce di merito.

#### **4. La scuola come sistema atipico**

A fronte del dichiarato intento di qualificare l'offerta formativa e di assicurare percorsi d'istruzione in linea con le indicazioni e le raccomandazioni dell'Unione Europea, i provvedimenti legislativi degli ultimi anni sono stati per buona parte condizionati dal contenimento della spesa.

La legge 107/15 ha dato alla scuola un impianto aziendale che mal si concilia con la libertà di insegnamento e con il diritto degli allievi alla loro piena e responsabile realizzazione. Un processo riformistico che ignora specificità e atipicità della scuola, fa dell'insegnamento un'attività da misurare e valutare con criteri e indicatori estranei alle dinamiche del dialogo educativo.

La Scuola è un'istituzione da tutelare nelle sue libertà costitutive e da organizzare sulla base di principi ispirati alla democrazia partecipativa e alla responsabilità diffusa. Tutto questo incide anche sullo stato giuridico del personale.

#### **5. Professionalità, unicità della funzione docente e premialità**

La distinzione esistente tra funzione e professionalità dei docenti va tenuta ferma. La funzione trova scopo nell'azione educativa che gli insegnanti sono chiamati a svolgere. La professionalità consta del bagaglio di competenze che gli insegnanti posseggono grazie agli studi, alle esperienze lavorative e agli interessi culturali.

Solo la professionalità messa al servizio dell'arricchimento dell'offerta formativa può essere oggetto di premialità, la funzione docente è unica e riconosciuta a tutti gli insegnanti.

##### 5.1 Il profilo docente e le sue funzioni

L'applicazione del CCNL 2016/18 e la difficile prova dell'emergenza pandemica hanno reso indispensabile riconsiderare il profilo del docente e delle sue funzioni per rispondere alle esigenze di una scuola in trasformazione. Consentire la mobilità intersettoriale, definire e quantificare gli impegni lavorativi ulteriori rispetto all'orario di insegnamento, riconoscere il ruolo dei collaboratori del dirigente scolastico, garantire flessibilità nella gestione delle attività collegiali, prevedere tutele legali contro le aggressioni sono solo alcuni dei principali elementi su cui intervenire.

Va confermato che non sono consentite incursioni sull'orario di lavoro con note ministeriali o con decreti.

Urge, inoltre, ribadire principi che dovrebbero essere consolidati: le ore di insegnamento si effettuano nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello regionale; le ore aggiuntive per i corsi di recupero sono retribuite; formazione e aggiornamento sono un diritto e la partecipazione del personale è "servizio" a tutti gli effetti; le ore eccedenti le attività di carattere collegiale vanno compensate; vanno ridefiniti prerogative,

compiti, funzioni e modalità di funzionamento degli Organi Collegiali; va restituita centralità al tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

## **6. La crisi sanitaria e la Scuola: la Didattica Digitale Integrata e il lavoro da remoto**

La mancata firma dello Snals-Confisal al contratto integrativo sulla DDI discende da un'analisi del testo che ha rivelato numerose carenze e criticità su aspetti quali: l'autonomia delle scuole, i diritti della comunità scolastica, il mancato rispetto delle prerogative degli OO.CC., la rimodulazione dell'orario di insegnamento, il diritto alla protezione dei dati personali. Verso il superamento di tali criticità si muove la proposta di modifica dello Snals-Confisal.

Inoltre, non è stato apprezzato il ricorso invasivo alle note e alle "indicazioni operative" ministeriali.

Resta essenziale, tuttavia, regolare contrattualmente la nuova forma mista di didattica, resasi necessaria in tempo di crisi sanitaria ma opportunità futura da utilizzare in particolari situazioni. Tuttavia, una revisione degli accordi raggiunti tra amministrazione e parte delle OO.SS. non potrà essere evitata.

Sarà necessario, inoltre, ricomprendere come materia contrattuale anche il lavoro da remoto ordinario, regolamentando il diritto alla disconnessione, le fasce di reperibilità, le modalità di verifica dell'attività, la disponibilità degli strumenti di comunicazione, l'erogazione di buoni pasto, l'attribuzione di straordinari e permessi.

## **7. La crisi sanitaria e la Scuola: la tutela dei "lavoratori fragili" e il nodo del personale inidoneo**

Con l'insorgere e il diffondersi della pandemia da Covid-19 è stata presa in esame la tutela dei cosiddetti "*Lavoratori fragili*". La gestione del personale è stata estremamente complessa a causa di una normativa farraginosa e contraddittoria.

Per il personale docente, riconosciuto come temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle mansioni relative al proprio profilo, si è applicato il CCNI 25 giugno 2008, riguardante l'utilizzazione del personale in condizione di inidoneità temporanea o permanente, pur in presenza di disposizioni più favorevoli e di maggior tutela (Legge n. 126 del 13.10.2020).

L'Amministrazione ha fatto costante riferimento a quel CCNI senza aver predisposto i necessari approfondimenti sulla normativa successiva e in assenza di una verifica e di un monitoraggio. Ha obbligato i docenti alla malattia d'ufficio senza equipararla al ricovero ospedaliero; ha loro imposto l'utilizzazione in altri compiti anziché adibirli a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o allo svolgimento di attività di formazione anche da remoto.

La lettura analitica dei numerosi provvedimenti normativi di riferimento consente di avere una panoramica dell'evoluzione delle condizioni di tutela dei lavoratori fragili e dell'insorgere di criticità e dubbi interpretativi rilevati dal sindacato e che attendono chiarimenti. A questo proposito, appare critico quanto contenuto nella Circolare MI n. 1585 dell'11 settembre 2020 che riprende il concetto di fragilità della Circolare congiunta Ministero del Lavoro e Ministero della salute n.13 del 4 settembre 2020 e ribadisce che la situazione di fragilità deve essere certificata dal medico competente a seguito di verifica

preventiva o richiesta specifica e descrive la procedura per chiedere la condizione di fragilità.

Emerge con urgenza l'esigenza di omogeneizzare le norme concernenti i criteri di utilizzazione del personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute e il superamento del già citato CCNI del 2008. E' necessario prevedere che i docenti inidonei all'insegnamento possano svolgere le altre attività della funzione, senza perderne lo stato giuridico.

## **8. Valorizzazione del personale Ata**

Il buon funzionamento delle istituzioni scolastiche necessita di una forte componente di personale Ata. I dettati legislativi degli ultimi anni sono intervenuti drasticamente con tagli sulla dotazione organica del personale e con un quasi totale blocco delle supplenze per sostituzione.

Inoltre, la mancata sostituzione dei posti lasciati vacanti dai DSGA e il rifiuto di stabilizzare i DSGA facenti funzione hanno creato gravi disservizi, non garantendo appieno la funzionalità delle scuole. Anche la mancata stabilizzazione della totalità degli ATA che lavorano con contratto a tempo determinato sui posti liberi e vacanti e la mancata attuazione di un organico dell'autonomia con relativa stabilizzazione dei posti per almeno un triennio hanno inciso negativamente.

Tra le molte questioni del settore occorrerà prevedere incrementi retributivi che valorizzino le nuove professionalità e rimuovere gli ostacoli alla mobilità professionale, nonché i vincoli connessi alla definizione di "scuola sottodimensionata".

Occorrerà dare seguito alla riforma dell'ordinamento professionale prevista dal precedente contratto.

## **9. Area V: Il ruolo del Dirigente scolastico in un nuovo modello di governance**

L'esercizio della funzione dirigenziale, seppur necessariamente connotato da legittimi margini di autonomia e da conseguenti poteri esclusivi, deve essere coerente con le scelte collegiali di tutto il personale. E' essenziale riconoscere il valore strategico della gestione unitaria dell'istituzione scolastica, ricomponendo interessi e diritti del personale solo apparentemente diversi o contrastanti.

Il nuovo contratto dell'area dirigenziale del Comparto Istruzione e Ricerca deve tornare a regolare le materie attinenti all'esercizio della funzione dirigenziale rispetto alle invasioni improprie della legge 107/2015, per depurarle da contraddizioni e ambiguità, a partire dalle norme sulla valutazione che hanno rivelato l'assoluta assenza di criteri di equità, competenza e terzietà. Su quest'assunto si gioca gran parte della possibilità di ricomporre l'area dei lavoratori della scuola e di restituire armonia ai rapporti tra i diversi settori e attori, interni ed esterni, delle istituzioni scolastiche.

L'obiettivo più generale è quello di valorizzare la professionalità dirigente in un contesto di sostegno e valorizzazione della libertà d'insegnamento dei docenti e di potenziamento dell'autonomia scolastica.

Il CCNL 2016-18 consente di equiparare una voce stipendiale pensionabile, la parte fissa della retribuzione di posizione, a quella degli altri dirigenti pubblici di pari livello. E' un passo significativo verso l'equiparazione retributiva completa, da tempo rivendicata dallo

Snals-Confsal.

Occorre, infine, procedere con urgenza a un intervento legislativo di semplificazione normativa di molte procedure relative alla gestione del personale e all'organizzazione scolastica.

*N.B. Per i settori Università, Ricerca e Afam si rimanda alle tesi specifiche*



## **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA**

### **10. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, opportunità per il Paese**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, strumento dell'UE per affrontare l'emergenza economica legata all'epidemia di Coronavirus, destina oltre 30 miliardi di euro al sistema dell'istruzione e della ricerca, 19 dei quali per il potenziamento dell'istruzione, dalla Scuola dell'infanzia all'Università.

Sono emerse in questa crisi sanitaria le difficoltà strutturali, infrastrutturali e strumentali, la carenza delle risorse umane e finanziarie causa dei molteplici gap che il nostro sistema della conoscenza registra nei confronti degli altri Paesi più avanzati. Su molte di esse agisce il PNRR attraverso i suoi progetti.

Progetti la cui realizzazione pone questioni di metodo (confini delle competenze regionali, criteri di ripartizione dei fondi, priorità degli interventi, condivisione con le parti sociali), ma che entrano nel merito di questioni d'attualità, riprese anche dal Patto per la scuola al centro del Paese firmato da Ministro dell'Istruzione e OO.SS., quali l'edilizia scolastica, il potenziamento del sistema d'istruzione terziaria professionalizzante, la digitalizzazione delle scuole, la formazione dei docenti, la riforma del reclutamento. Tutte questioni che necessitano di una partecipazione attiva e consapevole del sindacato, sia nella declinazione nazionale del Piano sia in quella regionale.

#### 10.1 Edilizia scolastica

Non esiste solo un problema di reperimento di nuovi spazi e strutture, della messa in sicurezza di quelli esistenti o di recupero di quelli dismessi per effetto del dimensionamento, ma anche di inadeguatezza alle nuove esigenze di formazione e di contesto sotto almeno cinque punti di vista: sostenibilità ambientale; apertura alla comunità; rapporto alunni/classe; innovazione didattica per il successo formativo; benessere di studenti, insegnanti e della collettività tutta.

Nel creare o nel ripensare l'edilizia scolastica risultano prioritarie sia la diffusione strutturale delle connessioni ad alta velocità sia la dotazione della strumentazione digitale per tutte le Scuole, di tutto il Paese.

#### 10.2 Sistema di istruzione terziaria professionalizzante: Istituti Tecnici Superiori

La diffusione sull'intero territorio nazionale degli ITS va sostenuta per gli effetti che può produrre sull'occupazione e sullo sviluppo economico del Paese. Il successo degli ITS, per loro configurazione giuridica, qualità degli insegnamenti e coinvolgimento di più istituzioni, presuppone la riorganizzazione dell'intero settore della formazione terziaria, la valorizzazione della scuola dell'autonomia scolastica e della professione docente, nonché una stretta interazione tra scuola, università, mondo del lavoro e formazione, da sostenere attraverso opportuni e significativi indirizzi programmatici; per di più occorre un raccordo tra l'istruzione tecnica e professionale e gli ITS.

### 10.3 Trasformazione digitale degli ambienti scolastici e ricerca didattica

Condizione necessaria per la trasformazione digitale è dotare gli istituti scolastici su tutto il territorio della massima capacità di connessione, ma occorre fare di più: utilizzare le risorse del PNRR per trasformare le aule scolastiche in ambienti di apprendimento più innovativi. La digitalizzazione non è un fine, ma uno strumento prezioso per qualificare l'offerta formativa, favorire l'inclusione e rendere effettivo il diritto all'apprendimento di ciascun alunno.

Occorre far sì che le istituzioni scolastiche diventino autentici laboratori di ricerca, tanto più che il processo di innovazione incrocia la necessità di procedere al continuo ammodernamento delle tecniche di insegnamento e ad una rivisitazione delle conoscenze da apprendere.

### **11. Il Patto per la scuola al centro del Paese: ulteriori spunti di riflessione**

Molti gli interventi ancora possibili per migliorare l'organizzazione, la governance, i curricoli e i percorsi di studio del sistema d'istruzione anche in coerenza con gli obiettivi del PNRR. Tra questi la formazione del personale, verso metodologie didattiche innovative e competenze linguistiche e digitali, per i docenti, verso metodologie di direzione, coordinamento e supporto alla progettazione didattica e a quella gestionale e amministrativa, per i dirigenti. E ancora, il reclutamento affidato a nuove procedure periodiche per assicurare la presenza di tutte le figure professionali all'avvio di ogni anno scolastico; la riforma degli Organi collegiali per ridefinirne le competenze e i rapporti con i dirigenti scolastici; la lotta ai divari territoriali e alla povertà educativa, prevedendo in particolare azioni di sostegno alle istituzioni scolastiche nel Mezzogiorno e nelle aree interne del Paese.

Tutte tematiche contenute nel Patto per la scuola al centro del Paese, firmato dal Ministro dell'Istruzione e dai sindacati lo scorso 20 maggio, che traccia una linea di riforma in attesa di proposte puntuali da parte del Governo, sulle quali si misurerà la reale consistenza degli impegni presi.

Allo stato attuale si registra una mancata coerenza tra le prime iniziative governative (DL sostegni bis) e il Patto: le limitazioni previste nell'accesso a concorsi ordinari successivi per coloro che non risulteranno idonei, nelle assunzioni destinate esclusivamente alla prima fascia delle GPS, nel riconoscimento del possesso del titolo di specializzazione per coprire il fabbisogno sui posti di sostegno, nonché un'inaccettabile invasione su materie riservate alla contrattazione nazionale.

## UNIVERSITÀ, RICERCA E AFAM

### 12. Università per le generazioni future: problemi e proposte

L'Università, la Scuola, l'Alta formazione Artistica e Musicale e la Ricerca rappresentano le principali risorse del nostro Paese, che deve investire sempre più sullo sviluppo di tali settori per il futuro delle giovani generazioni, tuttavia, l'Università oggi è in cerca di una nuova identità: i giovani che intraprendono la carriera universitaria affrontano un lungo precariato che indebolisce il senso d'appartenenza.

Analogamente si assiste a una fuga del personale tecnico-amministrativo, figlia di riduzioni di risorse umane e finanziarie e di interventi sul turn over, ma anche di scarse opportunità di progressione di carriera e di poco spazio alla meritocrazia. Nonostante il possesso di titoli di studio superiori rispetto al passato, le retribuzioni non sono adeguate rispetto a quelle del resto del Pubblico Impiego.

E' necessario un nuovo ordinamento professionale e una nuova strategia occupazionale per superare l'impoverimento degli organici. In questo senso le modifiche alle modalità di reclutamento nella Pubblica Amministrazione rappresentano un'opportunità.

Su tutti questi fronti il sindacato ha operato in questi anni, anche durante la fase pandemica, e continuerà ad operare, utilizzando anche le nuove modalità comunicative digitali che permettono una comunicazione più rapida ed efficace e una formazione più capillare della dirigenza sindacale su tematiche specifiche.

### 13. Politiche per un nuovo ruolo degli enti pubblici di ricerca

La Ricerca pubblica è un valore per la ripresa e la crescita del Paese, sia sul piano economico che su quello civile e sociale. Gli Enti pubblici di ricerca, pertanto, assumono centralità in questa prospettiva. Tuttavia, hanno bisogno di riforme strutturali, da realizzare in connessione con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che siano sostenute da risorse nazionali, reperite in Legge di Bilancio, in modo che diventino spesa corrente.

Le riforme strutturali sul sistema degli Enti devono agire principalmente su scarsità di investimenti, sottodimensionamento, ordinamento professionale obsoleto, mancanza di governance e depotenziamento della competitività internazionale. Alcuni impegni sono presenti nel Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato dalla Confsal, ma molto deve essere ancora fatto.

Dal punto di vista della politica sindacale, centrale sarà l'azione sulle politiche del personale e sulle problematiche del sistema. In primo luogo attraverso il rinnovo contrattuale volto a salvaguardare la specificità del settore rispetto al resto della Pubblica Amministrazione; ad assicurare la valorizzazione professionale del personale, restituendo dinamicità alle carriere e riformando l'ordinamento con risorse aggiuntive; a trattare il lavoro agile come nuova materia di contrattazione. In secondo luogo, attraverso provvedimenti legislativi su pre-ruolo e reclutamento, sul fondo per il salario accessorio, sulle stabilizzazioni, sul lavoro agile.

#### **14. Il settore Afam, patrimonio da sviluppare**

L'arcipelago AFAM, apprezzato internazionalmente, ma penalizzato dalla scarsa attenzione dei Governi che si sono succeduti e dalla mancanza di adeguati finanziamenti per il settore dell'arte e della musica, rappresenta un sistema da sviluppare secondo molteplici direttrici, attuando politiche di valorizzazione del personale.

Sul piano contrattuale, oltre alle attese per il rinnovo del CCNL, è in corso la trattativa al Mur per la stesura di un Protocollo Nazionale per le Istituzioni AFAM per l'emergenza sanitaria, ma restano ancora da regolamentare la didattica a distanza e la didattica mista, nonché lo svolgimento del lavoro a distanza per il personale tecnico e amministrativo.

Le principali azioni di sviluppo dovranno: intervenire sul processo di reclutamento regolato dal DPR 143/2019, inadeguato e inapplicabile al sistema AFAM (andando oltre la sospensione della norma ottenuta dal sindacato); definire un nuovo ordinamento del personale rispondente alle esigenze didattiche, di ricerca e di produzione artistica e all'adeguamento della digitalizzazione della PA; riconoscere al docente AFAM lo status di docente universitario, con passaggio al sistema pubblicistico, secondo la proposta Snals-Confasal accolta dal MUR e recepita dal Parlamento; risolvere la problematica delle cattedre di canto, sorta per confusione normativa e interpretazione arbitraria delle norme; definire la progressione di carriera e il passaggio alla prima fascia con l'indizione di una procedura concorsuale nelle Accademie di Belle Arti e nei Conservatori di Musica; ampliare gli organici superandone il blocco e indire nuovi concorsi per i docenti e per il personale tecnico e amministrativo, insufficiente a supportare le attività didattiche, di ricerca e di produzione; rivedere la Governance delle Istituzioni AFAM per eliminare i conflitti che ne penalizzano la gestione; costituire l'Organismo Paritetico per l'innovazione AFAM previsto dal CCNL 2016/18.

## **LINEE PROGRAMMATICHE E STRATEGIE DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO**

### **15. Organizzazione interna**

#### 15.1 Strategie e modalità organizzative a livello territoriale e coordinamento con la segreteria nazionale

Occorre proseguire nello sforzo organizzativo e finanziario per consolidare, rafforzare e valorizzare il lavoro delle strutture territoriali in termini motivazionali, comunicativi e operativi garantendo strumenti, risorse umane e finanziarie di supporto alle attività dei servizi e della consulenza.

La crisi sanitaria ha indotto a ricorrere sempre più alla comunicazione digitale, metodologia favorevolmente accolta dagli iscritti, che hanno apprezzato il costante contatto con il sindacato. Essa è diventata, e rimarrà, una funzionale modalità di comunicazione e di erogazione del servizio e il sindacato dovrà dotarsi della necessaria infrastruttura strumentale.

La sinergia con la Confederazione e le altre federazioni della Confasal, il supporto da parte delle sedi provinciali limitrofe e delle segreterie regionali possono garantire la presenza capillare della rappresentanza dello Snals-Confasal, così come saranno utili la sinergia tra le strutture di governance territoriale, il ricorso alle nuove tecnologie e il potenziamento della comunicazione digitale, il costante supporto del Centro sull'approfondimento di specifiche tematiche.

#### 15.2 Linee di intervento per l'organizzazione interna. Proposte operative

La centralità dell'azione sindacale, a ogni livello, si connota nella capacità di rappresentanza delle professionalità per la difesa dei diritti e delle condizioni del lavoro degli associati e del Comparto in generale.

Il mantenimento e l'ampliamento della presenza capillare sul territorio non possono, però, prescindere dall'integrazione dell'azione sindacale con lo sviluppo dei *servizi*.

Pertanto occorre attivare azioni di aggiornamento e innovazione su vari piani: risorse umane, risorse finanziarie, attività e servizi (CAF, patronato Inpas, gestione colf e badanti); formazione continua di consulenti, quadri sindacali e RSU, comunicazione, risorse tecnologiche/informatiche e innovazione digitale, bisogni interni di assistenza legale e assicurativa.

L'attività sindacale necessiterà di una sempre maggiore interazione tra il lavoro di rappresentanza politica centrale e operatività territoriale, anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie comunicative più avanzate, come anche attraverso la costituzione di "pool" di dirigenti sindacali esperti su specifiche materie a cui far riferimento a livello territoriale e nazionale, a supporto di una consulenza normativa sempre più complessa e complicata. Necessaria, inoltre, una riflessione su vari aspetti che incidono sull'organizzazione interna e che investono problematiche nazionali, come il ruolo delle RSU e la rilevazione della rappresentatività.

## 16. Strategie e sviluppo della comunicazione

In una società tecnologica in rapida trasformazione, la comunicazione diviene elemento fondamentale per far interagire e partecipare gli iscritti al sindacato. Oltre a una questione di contenuti, che devono essere tempestivi, efficaci e affidabili, occorre prestare la massima attenzione ai canali comunicativi adottati.

Nell'era del digitale i lavoratori non sono più spettatori ma possono generare risposte. Il sindacato, attento alla fase di ascolto, ha l'opportunità di verificare l'efficacia delle proprie politiche.

Per tutto questo è necessario integrare vecchia e nuova comunicazione apportando i necessari correttivi, con il potenziamento della comunicazione interna ed esterna (rivista e sito web) e un impiego più massiccio delle nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

Il dialogo con l'utenza deve avvalersi di molteplici strumenti, nell'ambito di un piano di *strategia comunicativa* da e verso il territorio che dovrà: potenziare i vari mezzi di comunicazione; adattare i *contenuti* della comunicazione ai potenziali fruitori; promuovere il dibattito nel Paese sulla centralità della *Conoscenza*.