

3° Congresso Cisl Scuola Belluno Treviso



DISEGNARE OGGI

LA SCUOLA DI DOMANI

ESSERCI, FARE, CAMBIARE

Relazione

di Lorella Benvegnù a nome della Segreteria

18 novembre 2021- PEDAVENA (Belluno)

Care amiche, cari amici e gentili ospiti, benvenuti e grazie per la vostra presenza.

La giornata di oggi è una tappa molto importante nella vita della nostra organizzazione e ciò per più motivi.

Prima di tutto per ragioni statutarie, perché il Congresso, che secondo il nostro statuto si svolge ogni quattro anni, è il massimo organo deliberante del sindacato territoriale e al termine delle operazioni di questa giornata di lavoro e di riflessione il Congresso eleggerà i dirigenti che per i prossimi anni si impegneranno a guidare la nostra organizzazione ed a realizzarne il programma in rappresentanza di tutti gli iscritti.

Poi perché ci possiamo ritrovare in presenza, dopo tanti mesi in cui ciò non è stato possibile al punto che questo appuntamento è stato rinviato più volte proprio per i limiti posti dalla pandemia; è quindi un momento di festa; particolarmente importante per noi, persone di scuola, che viviamo di relazioni.

Infine, perché un Congresso è anche uno spazio di riflessione, un momento nel quale ci si ferma, per valutare ciò che è stato fatto negli anni che ci separano dal precedente Congresso e per progettare il futuro.

C'è una saggezza antica in un rituale che obbliga ad una tappa, ad un momento di pausa prima di intraprendere nuovamente il viaggio ed è particolarmente necessario ora che tutto è fretta e che nel frenetico accavallarsi di urgenze e di informazioni non si fa in tempo a inquadrare i problemi in un contesto di una qualche ampiezza, si fatica ad organizzare le tantissime informazioni ed è complicato addirittura informarsi correttamente, in un mondo in cui spesso le *fake news* sono ingigantite e riprese dai social così tante volte da “diventare vere”.

E questo incalzare è molto pesante per noi, gente di scuola, che sappiamo bene come la progettualità sulla scuola debba essere di ampio respiro, come lo sguardo sulla scuola debba essere lungo e non certo quello della visione miope, frammentata e spesso incoerente che ha caratterizzato gli interventi sulla scuola negli ultimi anni. E non mi riferisco -non solo- alla frenesia di provvedimenti che ha caratterizzato gli ultimi due anni segnati dall'emergenza Covid-19 ma proprio ad un *modus operandi* che è diventato la prassi per l'amministrazione e che è anche diventato parte del disagio vissuto dal personale della scuola e dai dirigenti scolastici in particolare.

Allora provo a fare la mia parte per celebrare questo rito congressuale e comincio con **la riflessione su quanto accaduto negli ultimi anni** accompagnata da qualche proposta per il futuro.

Poiché è del tutto evidente che l'argomento richiederebbe un tempo molto superiore a quello che ci siamo dati oggi per rispettare la nostra scaletta degli adempimenti congressuali, mi scuso fin da ora se l'analisi che farò risulterà parziale e necessariamente poco approfondita. Mi auguro che eventuali aspetti trascurati possano poi emergere dal dibattito e dai successivi interventi.

Premetto che per i limiti di tempo suddetti non affronterò qui l'argomento della crisi economica italiana e mondiale né quello della crisi politica, sociale e valoriale che stiamo attraversando, ma è evidente che, anche se non direttamente richiamato, questo difficile contesto, amplificato dalla emergenza epidemiologica, è sullo sfondo di tutto il nostro ragionamento.

Comincio il mio percorso col ricordare che la scuola in Italia interessa direttamente la vita di una decina di milioni di persone, più del doppio se consideriamo anche le famiglie degli studenti: abbiamo infatti circa 8 milioni di alunni, 1,2 milioni di lavoratori della scuola, 1 milione di studenti della scuola paritaria e della formazione professionale, 150.000 lavoratori precari (docenti ed ATA). In provincia di Treviso parliamo di circa 108.000 studenti e di 12.700 fra docenti, educatori e personale ATA, in provincia di Belluno gli studenti sono poco più di 22.300 e il personale ammonta a circa 3.300 persone. A questi numeri vanno aggiunti i circa 4.000 studenti della formazione professionale e gli alunni delle scuole paritarie, più di 21.200 in provincia di Treviso e quasi 2.500 in provincia di Belluno, per il 60% frequentanti le scuole dell'infanzia¹.

Sono quindi numeri importanti, significativi anche senza considerare le fortissime interconnessioni che la scuola ha con tanti aspetti del vivere civile, come ci hanno chiaramente dimostrato gli ultimi due anni durante i quali è diventato evidente a tutti che ragionare di scuola significa occuparsi di trasporti, di rapporto con la sanità e con i servizi socio assistenziali, di lavoro femminile, di welfare, di rapporto fra pubblico e privato, dell'intreccio di competenze fra enti locali e stato centrale, di ammodernamento della pubblica amministrazione, di semplificazione amministrativa e legislativa.

Occuparsi di scuola ci porta perfino a riflettere su quali diritti riteniamo irrinunciabili (o ci possiamo permettere come società) e su quali siano gli atti che a questa riflessione devono necessariamente seguire, pena l'incoerenza a cui abbiamo assistito negli ultimi vent'anni –almeno- fra affermazioni da una parte e comportamenti dall'altra. In sintesi, ragionare di scuola significa ragionare

¹ Dati tratti dal rapporto annuale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto *"I dati del Veneto al via dell'anno scolastico 2021/22"*

sull'intera società e le scelte sulla scuola (e anche la mancanza di scelte...) sono quelle che inevitabilmente determineranno il nostro futuro.

Vado quindi nel vivo di alcuni temi, che ho raggruppato in dieci punti.

1) Indebolimento del pubblico impiego

Gli ormai quasi cinque anni che ci separano dal precedente Congresso sono stati anni molto difficili per la scuola italiana e per il pubblico impiego in generale e non solo per la pandemia che ha funestato l'intera società negli ultimi due, piuttosto perché sono arrivati al pettine i nodi dei tagli imposti nel 2008 e mai risarciti né alla scuola né al pubblico impiego. Ancora oggi infatti, e a puro titolo di esempio, i parametri per la formazione delle classi sono quelli del DPR 81/2009 ed è da miopi prendersela con Gelmini-Tremonti, perché sono passati 12 anni e nessun governo successivo ha posto mano ai loro provvedimenti; si comincia a parlarne solo ora.

Dicevo prima che la scuola è inestricabilmente connessa alla società civile per cui ai tagli imposti direttamente alla scuola vanno aggiunti quelli dei servizi su cui la scuola dovrebbe poter contare e che negli anni sono andati sempre più riducendosi.

Mi riferisco ad esempio a quanto è calato nel tempo il supporto per gli alunni con disabilità da parte dei servizi socio-sanitari, alla riduzione degli interventi di competenza degli Enti Locali a volte poco sensibili ma più spesso a loro volta sottoposti a tagli; e poi ai maggiori carichi di lavoro che si sono riversati negli ultimi anni sulle istituzioni scolastiche, in particolare sulle segreterie alle quali a organico invariato o addirittura tagliato sono stati delegati compiti che in precedenza erano gestiti dall'INPS (vedi per esempio la vicenda Passweb) o dalle sedi periferiche del Miur.

A proposito di queste ultime faccio mio e rilancio qui l'appello rivolto ripetutamente negli anni agli uffici competenti dai funzionari degli Ambiti Territoriali di Belluno e di Treviso che condividono una ormai insopportabile condizione di carenza di organico, aggravata dall'aumento esponenziale delle attività in capo agli Ambiti Territoriali. Si tratta di una situazione che non ha paralizzato l'operatività degli uffici solo per l'abnegazione delle persone che ci lavorano, e che crea tanto disagio anche alle istituzioni scolastiche e al personale della scuola che vengono privati del necessario supporto.

Un proverbio africano recita *“ogni volta che muore un anziano, brucia una biblioteca”*, ma è così anche ogni volta che c'è un pensionamento se non c'è la trasmissione del sapere; questo è ciò che sta accadendo nella scuola e nel pubblico impiego. Il blocco del *turn over* e i tagli che hanno indebolito il pubblico

impiego, infatti, hanno talmente ridotto gli organici che negli ultimi anni non è stato praticamente mai possibile un periodo di affiancamento fra chi andava in pensione e chi subentrava, col risultato che è andato disperso un grande patrimonio di competenze professionali, in particolare negli Uffici Scolastici e nelle segreterie, ma anche fra i docenti e i dirigenti.

E' una situazione a cui è necessario porre rimedio perché è insensato perdere ogni anno un tale capitale professionale; ma per farlo è necessario investire e far diventare strutturali le possibilità di affiancamento anche prevedendo eventualmente un carico di lavoro alleggerito per il personale in uscita ed il suo impiego in attività di tutoraggio.

Tutto il sistema scuola trarrebbe grande giovamento dalla possibilità data a dirigenti, docenti e personale ATA di effettuare un'attività di formazione iniziale sul campo, continuata nel tempo, e affiancando colleghi esperti, come avviene per qualunque altra attività lavorativa. Allo stato attuale, invece, il periodo di formazione non prevede affiancamento e fin dal primo giorno di assunzione viene affidata la piena responsabilità di una classe, un istituto, una mansione.

2) Precariato e reclutamento: la scuola del nostro territorio chiede "normalità"

È stato ormai ribadito tante volte da più parti che è necessario avere più personale nella scuola (docenti, personale ATA, Dirigenti scolastici, oltre che Ispettori Tecnici) soprattutto per ridurre il numero degli alunni per classe e per poter rispondere alle richieste delle famiglie di tempo pieno e di servizi per l'infanzia, ma ciò richiede evidentemente investimenti che invertano la politica di tagli alla scuola che ha caratterizzato gli ultimi vent'anni.

Nel PNRR investimenti su questi aspetti ce ne sono, ma sono sull'edilizia, non sull'ampliamento della pianta organica; vedremo quindi se la legge di bilancio mostrerà il cambio di intenzioni affermato o se proseguirà sulla scia degli ultimi decenni.

Ma anche ad organici invariati, c'è un'altra inderogabile necessità, altrettanto importante e che la Cisl Scuola ha evidenziato incessantemente e in tutte le sedi, e cioè che tutto il personale docente ed ATA già ora previsto in organico di diritto

- a) deve essere assunto stabilmente,
- b) deve essere adeguatamente formato, specie quando parliamo di docenti di sostegno,
- c) deve essere in servizio dal primo di settembre di ogni anno.

Già solo questo ultimo aspetto permetterebbe di migliorare non poco la situazione delle scuole del nostro territorio, che stanno invece vivendo situazioni che di anno in anno diventano più difficili, con una percentuale di personale docente supplente del 30% (60 se ci riferiamo ai docenti di sostegno) e che oltretutto prende servizio ad anno scolastico ampiamente iniziato; a Treviso quest'anno l'Ufficio Scolastico ha assegnato ai docenti supplenze su posti al 30 giugno anche oltre il 30 ottobre.

Come è evidente, si tratta di una richiesta legittima di "normalità" che non dovrebbe nemmeno essere una richiesta, perché fa parte del "dovuto" e che viene purtroppo sistematicamente disattesa.

Quest'estate sono state autorizzate dal MEF 112.473 assunzioni di docenti; una buona cosa, perché coerente con quanto sottoscritto a maggio nel *Patto per la scuola* e in linea con l'obiettivo, non scontato e su cui molto ha lavorato la Cisl Scuola, di stabilizzare il personale docente su tutti i posti vacanti in organico di diritto. Ma le assunzioni che è poi stato possibile effettuare sono state solo circa 59.000 (il 53% del contingente autorizzato), e sarebbero state ancora meno se il decreto Sostegni Bis non avesse recepito la nostra proposta di assumere anche dalla prima fascia delle GPS.

Il risultato finale è che sul 47% dei posti destinati ai ruoli lavorano supplenti ed il fenomeno è particolarmente forte in Veneto (dove sono state fatte assunzioni solo sul 44% dei posti disponibili) e ancor più nel nostro territorio.

La cosa dipende in parte dalla mancanza di aspiranti e per questo è fondamentale rendere la professione attrattiva per i giovani laureati anche dal punto di vista economico; ma anche dove gli aspiranti ci sono, finiscono per essere esclusi dalla stabilizzazione a causa di meccanismi di abilitazione e di reclutamento rigidi che negli anni hanno risposto più a scelte politiche d'immagine che alle reali esigenze della scuola, per non parlare del fatto che i continui cambiamenti in materia di reclutamento hanno reso complicate le procedure. Si pensi che solo nell'estate del 2021 abbiamo avuto in contemporanea 6 modalità di reclutamento diverse (da GAE, da GM 2016 e 2018; da GMR 2020, da GM STEM, da GPS 1 fascia) con sistemi di selezione diversi, con regole di assunzione diverse e con diverse modalità di espletamento dell'anno di prova e formazione. Un delirio! reso ulteriormente complesso dall'utilizzo, sia per i ruoli che per le supplenze, di una piattaforma informatica nazionale nuova, non ben spiegata nemmeno ai funzionari degli uffici periferici e il cui algoritmo di funzionamento ha mostrato più di una pecca.

Il risultato è che ancora una volta la percentuale di personale precario con cui abbiamo iniziato la scuola è troppo alta per poter discutere di qualità della scuola, anche se, ad onor del vero, nel 2021 abbiamo avuto la maggior parte del

personale al suo posto in tempo per l'inizio delle lezioni, cosa che non accadeva da anni.

I dati ufficiali pubblicati dall'USR Veneto dicono che per l'a.s. 2021/22 in provincia di Treviso i posti vacanti su cui l'Ambito Territoriale ha nominato supplenti sono 2.720 (il 28% del personale in servizio) e in provincia di Belluno 772 (il 32%), il che significa mediamente 26 supplenti per scuola a Treviso (con punte di 80 supplenti in qualche scuola superiore) e 23 a Belluno; di questi, sono al 31 agosto 1.246 posti in provincia di Treviso e 397 in provincia di Belluno, ne consegue che 12 dei 26 o 23 posti per scuola assegnati a supplenti avrebbero potuto, e dovuto, essere assegnati a personale di ruolo.

Se esaminiamo il personale ATA, la situazione fa indignare ancora di più, perché in questo caso è proprio una scelta del ministero quella di stabilizzare il personale solo sul 50% dei posti che annualmente risultano disponibili in organico di diritto, per cui il permanere del precariato ATA viene scientemente pianificato: a Belluno su 148 disponibilità ci sono state 62 assunzioni a tempo indeterminato, a Treviso le assunzioni sono state 200 su 461 disponibilità.

Ciò non è più accettabile, specie se si tiene conto della situazione delle scuole del nostro territorio per le quali la dotazione organica di questo personale è del tutto insufficiente dopo i tagli subiti negli ultimi anni; lo stesso accade del resto per il Veneto in generale, al punto che anche quest'anno la direzione Regionale è stata costretta a chiedere e distribuire 850 posti in deroga per tamponare almeno le situazioni più difficili; a Belluno ad esempio sono stati dati in deroga 58 posti, cioè in media 1,7 posti per scuola.

Fra le criticità che riguardano il personale ATA, oltre alla carenza di organico e all'alta presenza di personale precario si riscontra anche un deficit di formazione divenuto sempre più importante negli ultimi anni, specie fra il personale Amministrativo e Tecnico, anche perché le incombenze assegnate alle scuole non sono state accompagnate da adeguate attività di formazione. La sommatoria di queste situazioni sta creando importanti problemi all'intero sistema: ci sono scuole, ad esempio, che non riescono a partecipare ai PON per le carenze delle segreterie ed altre che non hanno attivato il *Piano Estate* per mancanza di collaboratori scolastici. Un vecchio adagio direbbe che sulle cose importanti *"il risparmio non è mai guadagno"*...

Per quanto riguarda la provincia di Belluno, poi, segnalo una assurda incongruità nei parametri di calcolo del personale ATA: come è noto, il calcolo dell'organico docente e i numeri del dimensionamento prevedono per le zone di montagna parametri diversi da quelli delle altre zone d'Italia, che tengono conto delle caratteristiche del territorio. Non è così per il personale ATA, il cui organico viene

calcolato allo stesso modo per le scuole delle zone montane e per quelle delle grandi città. Il risultato è che le scuole della provincia di Belluno soffrono di una carenza di personale ATA perfino maggiore di quella del resto del Veneto, al punto che lo scorso anno la maggior parte delle scuole della provincia ha utilizzato i fondi per l'organico Covid non per assumere docenti, ma per dotarsi di collaboratori scolastici e assistenti amministrativi.

Per quanto riguarda i numeri dei Dirigenti Scolastici, le scuole a reggenza sono quest'anno il 9% in provincia di Treviso (94 dirigenti al posto dei 104 che servirebbero) in linea con la media del Veneto, mentre in provincia di Belluno i Dirigenti titolari sono solo 22 per cui è a reggenza il 35% delle 35 istituzioni scolastiche; su questi dati non mi dilungo perché credo che non abbiano necessità di commenti, soprattutto se si considera che le scuole a reggenza non possono contare "a titolo di ristoro" su un vero e consistente incremento di organico per lo *staff* che possa permettere al Dirigente di governare con serenità due scuole contemporaneamente.

Ancora più grave la situazione dei DSGA: in provincia di Treviso le scuole con DSGA titolare sono solo 66, in provincia di Belluno 15. In tutte le altre scuole i DSGA sono sostituiti da Assistenti Amministrativi incaricati o da reggenti; ma di anno in anno reperire queste disponibilità è sempre più complesso, al punto che gli Uffici d'Ambito Territoriale per coprire i vuoti in organico a metà ottobre sono stati costretti a fare interPELLI su base nazionale rivolti anche ad Assistenti Amministrativi di 3^a fascia senza alcuna esperienza; e al 20 ottobre molte scuole erano ancora senza una figura fondamentale come quella del DSGA. Anche in questo caso credo che i commenti siano superflui.

Ribadisco con forza che il nostro territorio non sta chiedendo interventi eccezionali per la propria scuola, sta chiedendo "il dovuto" ed è davvero incredibile che dopo tanti anni di segnalazioni ancora non riesca ad ottenerlo, così come è incredibile che la nostra scuola riesca ancora a raggiungere i buoni risultati che la caratterizzano sul piano nazionale ed anche internazionale pur lavorando in queste condizioni.

I dati Invalsi e, soprattutto, i risultati OCSE PISA mostrano livelli di apprendimento dei nostri studenti in linea e spesso migliori di quelli europei; questi risultati -su cui peraltro poco ci si sofferma e che vengono poco raccontati- sono indubbiamente il frutto del lavoro serio e dell'abnegazione del personale, ma per quanto ancora potremo contare su questo? E c'è anche da augurarsi che le urgenze di altre parti d'Italia non facciano trascurare chi, come il personale di questo territorio, ha finora ottenuto buoni risultati, ma che è ormai allo stremo delle forze per aver a lungo lavorato nelle condizioni difficili che ho descritto ed ora ha assoluta

necessità di attenzione e di essere concretamente sostenuto (e, magari, anche di un grazie dopo lo sforzo immane fatto durante la pandemia...)

3) **Semplificazione delle norme ed efficacia nella loro attuazione**

In questi ultimi anni è diventata pressante e ormai ineludibile la necessità, da sempre avvertita dalla scuola, di avere testi normativi semplici, che si inseriscano coerentemente nella legislazione e che siano poi efficacemente attuati; è una necessità che non è solo nella scuola ma che nella scuola è particolarmente forte: infatti il Testo Unico sulla scuola risale al 1994 e oltre a non rispecchiare più in molte sue parti la realtà della scuola attuale (27 anni nel nostro settore sono “un’era geologica”), la sua applicazione è ulteriormente resa difficoltosa dalla quantità di norme –leggi, regolamenti, decreti, atti secondari, ecc...- prodotta nel frattempo.

Rivedere il Testo Unico non è evidentemente cosa semplice, se è l’unica delle 9 norme delegate previste dalla L.107/2015 a cui non si è messo mano (c’è un nuovo accenno di intenzionalità nelle *Linee Programmatiche* del 4 maggio 2021. Vedremo...); ma anche la vicenda delle 8 norme delegate della L.107 che sono state portate all’approvazione è esemplificativa di un problema non da poco, quello legato all’applicazione delle norme.

Come è noto, la L.107 del 2015 aveva rinviato diverse innovazioni a 9 norme delegate; 8 di questi schemi sono stati portati all’approvazione del Consiglio dei Ministri nel 2017 anche se per diventare efficaci necessitavano di decine di provvedimenti amministrativi applicativi (decreti, note, circolari) per cui ben pochi hanno prodotto ad oggi risultati pratici, e questo è il problema a cui accennavo, perché in questo modo si vanifica lo sforzo del legislatore dato che molte leggi già promulgate restano irrealizzate.

Avremmo poi bisogno di norme che non lascino dubbi interpretativi, mentre la legislazione sulla scuola è piena di espressioni come “di norma” o “tempestivamente” o “preferibilmente” che vanificano la certezza del diritto e, generando tanti conflitti e tanti problemi applicativi, complicano il lavoro degli organi periferici dello Stato e peggiorano il rapporto fra lo Stato e i cittadini.

Infine, ciò di cui la scuola ha un estremo bisogno è del “fare nel tempo dovuto”, espressione che prendo in prestito dal Capo di dipartimento Stefano Versari che l’ha usata, seppur con un significato diverso, nella conclusione della circolare del 6 aprile scorso sul D.L. 44 del 1 aprile 2021.

Il “tempo dovuto” è infatti un elemento fondamentale anche nella gestione amministrativa, ma se ne sta tenendo conto sempre meno.

Non mi riferisco solo al periodo dell'emergenza pandemica, nel quale vi è stato un incalzare parossistico di norme, vedi ad esempio le ordinanze sulle definizioni dei vari colori delle regioni che non hanno mai tenuto conto delle esigenze delle scuole, costrette a modificare in continuazione e all'ultimo momento (spesso di domenica!) i loro assetti organizzativi, con le immaginabili ricadute anche nel rapporto con l'utenza; mi riferisco piuttosto al fatto che è diventato un *modus operandi* da parte del ministero quello di inviare alle scuole e ai propri uffici periferici richieste di adempimenti a cui ottemperare in tempi brevissimi o quello di varare norme che modificano procedure a ridosso delle scadenze, senza tenere conto del fatto che il tempo non è dilatabile all'infinito e che quello del lavoro non può invadere l'intera giornata. Anche i provvedimenti legislativi migliori e animati da ottime intenzioni, se non tengono conto del "tempo dovuto" per la loro realizzazione si tramutano in disagio organizzativo che non può essere retto a lungo e diventano addirittura controproducenti.

4) Instabilità politica, sguardo strategico e investimenti sull'istruzione

Dal 2017 ad oggi si sono succeduti 5 Ministri, alcuni dell'Università e Istruzione, altri dell'Istruzione soltanto, e già questo è significativo: Valeria Fedeli, Marco Bussetti, la meteora Lorenzo Fioramonti, e poi Lucia Azzolina e l'attuale Patrizio Bianchi.

I Ministri che si sono succeduti sono stati espressione di governi con visioni della scuola (e del rapporto con le parti sociali) molto diverse fra loro, per cui la scuola è stata sottoposta ad uno *stress test* notevole, con continui e repentini cambi di rotta anche su questioni cruciali e strategiche, come il reclutamento dei docenti o la formazione iniziale e *in itinere*. Soprattutto è una scuola che non è stata governata con sguardo strategico ma con provvedimenti tampone e spesso frutto non di sintesi ma piuttosto di compromessi fra forze politiche.

Ciò che negli anni è rimasta una costante è lo scarso peso politico che i Ministri dell'Istruzione hanno avuto all'interno dei vari governi e il fatto che, dal 2008 almeno, il vero Ministro dell'Istruzione è quello dell'Economia e delle Finanze senza il cui *placet* nessun provvedimento per la scuola viene emanato.

In questa situazione non c'è stata nessuna visione strategica, nessuna valorizzazione della scuola e anche quando ci sono stati investimenti sono spesso stati degli *spot* di dubbia efficacia.

Il risultato è che la spesa per l'istruzione in Italia è ancora inferiore ai livelli "pre 2008", cioè al periodo in cui la grande crisi economica indusse a tagli fortissimi nel settore pubblico, e rimane tra le più basse nell'UE, sia in percentuale del PIL (il 4 % contro il 4,6 %) sia in percentuale della spesa pubblica totale (8,2%

contro il 9,9%). E' anche una spesa sbilanciata, perché mentre la quota di PIL assegnata all'educazione pre-primaria, primaria e secondaria è sostanzialmente in linea con gli *standard* europei, la spesa per l'istruzione terziaria è la più bassa dell'UE e mentre la spesa pubblica per l'istruzione è diminuita complessivamente del 7% nel periodo 2010-2018, nello stesso periodo la spesa per l'istruzione superiore è stata ridotta del 19%.

Poiché i due mondi non sono separati, le difficoltà dell'Università diventano anche le difficoltà della scuola, perché un'Università depotenziata non è in grado ad esempio di attivare i corsi di specializzazione per il sostegno o quelli di Scienze della Formazione in numero sufficiente alle necessità, anche se su queste scelte incidono come ben sappiamo anche altri fattori.

Invertire questa tendenza e investire in educazione è fondamentale per favorire la ripresa economica del Paese; ciò avrebbe una duplice valenza, da una parte garantire ai giovani uno dei loro diritti fondamentali e cioè quello allo studio, dall'altra formare cittadini consapevoli e contemporaneamente personale qualificato in grado di inserirsi in un mondo del lavoro che, anche per le conseguenze della pandemia, sarà sempre più competitivo e dove le competenze in ambito digitale (e non solo) saranno indispensabili.

Il PNRR da questo punto di vista segna una nuova attenzione al mondo della scuola e dell'Università, ma gli ingenti investimenti sono in gran parte destinati all'edilizia scolastica, che è un elemento indubbiamente importante (il 59% degli edifici scolastici in Italia non è a norma dal punto di vista antisismico e moltissimi non sono adeguati alle attuali esigenze didattiche) ma che deve necessariamente essere accompagnato da investimenti sul personale onde evitare di ritrovarsi con le cosiddette "cattedrali nel deserto".

Anche la dichiarata ed auspicata attenzione alla formazione, dovrà tener conto delle necessità della scuola e del personale, avere tempi e luoghi adeguati ed essere regolamentata contrattualmente, con investimenti che prevedano anche come retribuire il tempo dedicato alla formazione e non solo i compensi ai formatori o le spese di organizzazione.

Per quanto riguarda infine gli investimenti da parte degli Enti Locali, segnalo l'interessante sito della fondazione *Openpolis* che elabora vari dati di interesse sociale; le elaborazioni relative alle politiche dei comuni a sostegno dell'istruzione e del diritto allo studio rivelano un forte divario di investimenti fra un comune e l'altro, e questo è noto; svelano anche che gran parte dei comuni del nostro territorio non sono affatto solerti e generosi negli investimenti sulla scuola, non più dei tanto vituperati comuni del Sud Italia. Leggere per credere...²

² www.openpolis.it

5) Femminilizzazione della scuola italiana, lavoro femminile, welfare e...molto altro!

La femminilizzazione della scuola italiana è un processo che non si arresta. Nell'arco dell'ultimo decennio la percentuale di donne in cattedra è salita di oltre due punti in percentuale, e si attesta ora intorno all'83%, con una diversa distribuzione nei vari ordini di scuola e con tassi in aumento nella secondaria (99,30% di donne nell'infanzia e 96,36% nella primaria, 78,06% nella secondaria di primo grado e 65,74% in quella di secondo grado)

Causa della femminilizzazione? È probabile che il tipo di lavoro e, soprattutto, la retribuzione modesta spingano i laureati uomini a cercare soluzioni lavorative più vantaggiose, mentre le minori opportunità in altri campi indirizzino le donne al lavoro nel pubblico impiego e nella scuola in particolare.

Inoltre, l'orario di lavoro (teorico, perché in realtà il tempo reale di impegno lavorativo negli ultimi anni è andato dilatandosi ed estendendosi sempre più), le effettive giornate lavorative e i tempi feriali disponibili, che coincidono con quelli in cui i figli piccoli sono a casa da scuola, attirano in particolare le donne che, comunque e nonostante i mutati ruoli sociali, aggiungono all'attività lavorativa i carichi di lavoro familiari e domestici.

Ciò deve far riflettere sulle difficoltà di conciliazione vita-lavoro che condizionano l'intera società italiana e di conseguenza anche chi lavora nella scuola e la scuola stessa. Provvedimenti in tal senso sono ormai indifferibili e sono indispensabili tanto quanto quelli previsti nel PNRR per favorire l'occupazione femminile.

Va ripensata la normativa sul *part time* e ne vanno riviste le ricadute contrattuali. La richiesta di *part time* è sempre più forte nella scuola del nostro territorio, arrivando al caso limite della provincia di Belluno in cui alcuni profili professionali (Collaboratori scolastici, Assistenti amministrativi) e diverse classi di concorso hanno ormai saturato il contingente. Sottolineo che non si tratta di *part time* richiesto da liberi professionisti o da chi desidera esercitare anche un'altra attività lavorativa, ma di *part time* richiesto da personale (donne, appunto!) che deve conciliare il lavoro con le attività di cura o di assistenza; la grande richiesta di orario ridotto è un sintomo di quanto sia complicato farlo ed è anche un preoccupante segnale della stanchezza crescente che si registra fra il personale della scuola.

Allo stesso modo è ormai ineludibile l'introduzione di una legge nazionale sulla non autosufficienza, su cui la Cisl tanto si sta spendendo, proprio per

alleggerire il peso della gestione della non autosufficienza che grava quasi interamente sulle famiglie e sulle donne in particolare.

Mi sia infine permessa una riflessione su un aspetto peculiare del mondo della scuola che rasenta l'ipocrisia fra ciò che viene detto e ciò che accade in realtà e che è diventato stridente negli ultimi anni.

Mi riferisco alla fruizione di alcuni tipi di permessi, in particolare quelli mensili per la assistenza di familiari disabili. La L.104 introduce norme di civiltà importantissime, fra cui appunto i permessi sul lavoro, ma per quanto riguarda la scuola non è lo Stato a farsene carico perché per questi permessi non sono previste sostituzioni; ciò sgrava lo stato dai costi vivi e grava invece le scuole di un costo organizzativo importante perché il lavoro della persona assente viene distribuito fra i colleghi presenti, con l'immaginabile *stress* organizzativo e nei rapporti interpersonali, specie in una situazione come quella del nostro territorio di importante carenza di organico. Anche queste sono scelte che vanno ripensate, insieme alle politiche di Welfare sociale.

Concludo la riflessione su questa parte con una provocazione: tutte le indagini sul lavoro femminile rilevano che le donne hanno generalmente stipendi e pensioni inferiori a quelli degli uomini³; e allora viene il sospetto che la poca attenzione per gli stipendi di chi lavora nella scuola derivi dal fatto che il personale è in gran parte personale femminile. E il divario -che non mi spiego altrimenti- non è di poco conto se la media degli stipendi della scuola è di 30.854 euro mentre quella delle funzioni centrali è di 36.731.⁴

6) Demografia e demagogia

Auguste Comte diceva che *"la demografia è il nostro destino"*. Si tratta di capire se il destino può essere cambiato...

Non mi dilungherò qui su analisi che non appartengono a questo incontro; mi limito a qualche riflessione sui dati del censimento permanente ISTAT del 2019 sulla demografia del nostro territorio e sulla denatalità degli ultimi anni per ragionare sulle conseguenze che hanno avuto sulla nostra scuola.

Il calo demografico interessa tutto il Veneto e quindi anche le nostre due province, che condividono inoltre la diminuzione di popolazione giovane a fronte dell'aumento di quella anziana.

³ Per il nostro territorio vedi la pubblicazione del Novembre 2020 a cura di Stefano Dal Pra Caputo e Francesco Peron "Il lavoro femminile e il gap salariale a Belluno e Treviso", commissionato dal Coordinamento Donne Belluno Treviso e dalla Cisl Belluno Treviso

⁴ Elaborazione Cisl Scuola del 22 ottobre 2021

Per il nostro settore il dato più significativo è naturalmente quello delle nascite che sono in forte calo in entrambe le province (dato peggiore in Veneto): Treviso dal 2008 al 2015 ha registrato – 22.4% di nati, Belluno un -22.5%.⁵ Ciò ha comportato negli anni una significativa diminuzione di alunni; in provincia di Treviso abbiamo perso quest'anno 1.111 alunni (concentrati nel primo ciclo) in quella di Belluno 578.

A questi dati generali andrebbe poi aggiunta un'analisi più dettagliata perché in alcuni casi alla denatalità e all'invecchiamento di cui abbiamo detto si aggiunge anche lo spopolamento: sia Bellunese che Trevigiano condividono infatti il problema dello spopolamento di alcune zone periferiche come le vallate del Cadore o dell'Agordino in provincia di Belluno o i territori del Vittoriese e della Pedemontana in provincia di Treviso e anche questo è un elemento che negli anni ha avuto un impatto importante sulla scuola, sia sulle scuole che insistono su quei territori sia sulle altre della provincia che in qualche modo devono fare solidarietà nella distribuzione degli organici perché se da qualche parte c'è una classe troppo piccola, da qualche altra ce n'è una troppo numerosa, con le conseguenze del caso.

In qualche situazione questo spopolamento sta degenerando in una vera e propria desertificazione: di giovani coppie, quindi di servizi e di lavoro. Via le scuole, via i presidi sanitari, via le Poste, via anche le aziende che già oggi non trovano lavoratori. Sia nel Bellunese (dove c'è il maggior tasso di occupazione in Veneto) che nel Trevigiano è elevata la richiesta di lavoratori qualificati e non ce ne sono in numero sufficiente a soddisfare le aziende, dalle quali viene infatti l'appello pressante a rilanciare gli istituti e la formazione professionale.

Per il Bellunese molto ci si aspetta dalla prossima legge sulla montagna, ma uno sforzo in entrambe le province deve venire anche dagli Enti Locali per esempio sollevando le famiglie dal costo del trasporto scolastico e della mensa o dei servizi per la prima infanzia. Dove ciò è stato fatto si è assistito quasi sempre ad un'inversione di tendenza come è accaduto ad esempio a Sàrmede in cui si è registrato negli ultimi anni un 32% in più di nascite.

Non è nostro compito oggi ragionare su provvedimenti a carattere nazionale che possano porre rimedio alla denatalità, ammesso che abbia senso agire in questa direzione dato che le proiezioni dicono che nel 2100 la popolazione mondiale raggiungerà i 10 miliardi e non posso quindi evitare di chiedermi quanto siano opportune politiche che favoriscano l'incremento demografico...

⁵ www.agoi.it

Se però facciamo una riflessione come territorio, possiamo sicuramente agire contro lo spopolamento e per farlo è necessario che diventiamo attrattivi per chi viene da fuori, cosa importante per entrambe le province e particolarmente urgente per la provincia di Belluno.

Della drammatica mancanza di personale scolastico ho già detto prima, ma vorrei qui ricordare che la situazione sarebbe ben peggiore per entrambe le province se non potessimo contare sull'apporto di personale che viene da fuori regione, e che non avremmo personale a sufficienza per garantire ai nostri ragazzi il diritto all'istruzione se dovessimo far conto solo su insegnanti e personale ATA "autoctoni". Purtroppo le persone che arrivano nelle nostre province da fuori si fermano il tempo necessario per essere immesse in ruolo e poi per la maggior parte rientrano nei luoghi di provenienza. Da qui la necessità di diventare attrattivi e anche di invogliare le persone a fermarsi.

A questo scopo si potrebbe pensare a qualche incentivo, ad esempio per quanto riguarda la residenzialità. Un tempo nei paesi era previsto l'alloggio per alcune figure che potremmo definire di pubblica utilità come il medico o il segretario comunale; probabilmente bisognerà fare una riflessione anche su questo un po' come sta facendo il Trentino o come ha deciso di fare il comune di Livinallongo che sta offrendo alloggio agli operatori sanitari che decidono di lavorare nella locale residenza per anziani.

Ci sono proposte in tal senso nella Legge Quadro sulla Montagna in discussione in questi giorni, ma il ragionamento va fatto anche per la provincia di Treviso che condivide con Belluno la condizione descritta di "ruolo mordi e fuggi".

A questo punto vorrei alzare un po' lo sguardo e fare una riflessione sulla necessità di accoglienza, e soprattutto di accompagnamento "dentro" la nostra società delle forze giovani che bussano alle nostre porte o che sono già fra noi; una cosa che possiamo fare subito, che ha una grande efficacia nel breve, nel medio e nel lungo periodo e che ha il vantaggio di provare a governare anziché subire un fenomeno inarrestabile come quello delle migrazioni.

Sto parlando dell'importante lavoro di inclusione che può fare la scuola per i bambini/ragazzi stranieri o figli di stranieri che frequentano le nostre scuole. Attraverso lo studio della lingua italiana e delle varie discipline, la scuola ha la possibilità di avvicinare questi ragazzi alla nostra cultura, con un percorso che dovrebbe portare alla comprensione, al coinvolgimento emotivo, alla maturazione del senso di appartenenza nel reciproco rispetto. La sfida non è di poco conto ma ad essa non ci si può sottrarre, pena veder crescere giovani che si sentiranno estranei rispetto al paese che li ospita, con tutti i rischi che una tale condizione può comportare.

Mi piace qui ricordare che proprio la scuola trevigiana è stata in passato un laboratorio di esperienze pilota nell'integrazione dei numerosi alunni stranieri presenti sul territorio, a dimostrazione del fatto che la scuola è capace di precorrere i tempi perché guarda le necessità degli alunni e si ingegna a rispondere con le (poche) forze e la (molta) creatività che può mettere in campo. Ma la scuola non può essere lasciata sola, sguarnita di fronte ad una tale sfida, né è possibile lasciare un compito così importante alla buona volontà dei singoli. È necessaria una azione sistemica e sono necessari investimenti, il contrario di quanto ha fatto ad esempio il Decreto Legge 113/2018, il cosiddetto "Decreto Sicurezza" o Salvini che ha avuto un effetto deleterio sui CPIA a causa del taglio delle risorse destinate in generale ai servizi di integrazione e di mediazione culturale e anche ai corsi di lingua italiana.

Abbiamo già perso un'occasione con la mancata approvazione dello *ius culturae*, che avrebbe portato tanti ragazzi stranieri a contatto con la lingua e la cultura italiane nel percorso per avere la cittadinanza al compimento del diciottesimo anno, non possiamo perdere altro tempo. Questi ragazzi sono già qui, sta a noi decidere se ospitare stranieri o fare tutto ciò che è in nostro potere per avere nuovi cittadini. La scuola su questo è pronta, come lo è sempre stata, diamole le risorse di cui necessita.

7) Intrecci vari di competenze: nodi gordiani da tagliare?

In questi anni è diventata ineludibile una riforma che faciliterebbe tantissimo la gestione e la vita delle scuole e che, pur essendo sicuramente impegnativa, sarebbe davvero a costo zero; e cioè decidere chi si deve occupare di cosa, semplificando in questo modo le procedure ed evitando inutili sovrapposizioni.

Un esempio fra i tanti è l'intreccio di competenze fra Istituzioni scolastiche e Ragionerie Provinciali, riflesso delle sovrapposizioni a livello nazionale fra MEF e Ministero dell'Istruzione.

Vi è poi il problema del rapporto fra centro e periferia, con la anomalia, esasperata negli ultimi anni, che norme nazionali vengono applicate in modo diverso fra un Ufficio Scolastico Regionale e l'altro, e spesso anche fra un Ambito Territoriale e l'altro.

E infine, ma sono consapevole che è la parte più spinosa e che oggi la si può solo accennare, va affrontato l'inestricabile intreccio di competenze fra Enti Locali e scuola (*ah, le funzioni miste! , e il pre e post scuola...*) e quello fra Enti Locali e Stato. So bene che in questo ultimo caso la faccenda si complica e va a toccare nervi sensibili e scoperti (vedi la vicenda della richiesta dell'Autonomia Differenziata da parte della Regione Veneto nel 2017, che investiva fortemente il

settore dell'Istruzione), ma davvero non è più possibile per la scuola una situazione di tale confusione: pensiamo solo alla gestione degli edifici scolastici che tanti problemi crea ai dirigenti scolastici, o alle conseguenze su organici e organizzazione del servizio quando i comuni decidono di tenere aperto o di chiudere un plesso basando la decisione su considerazioni di tipo elettorale/politico invece che sulle esigenze formative del territorio o sulle necessità della scuola, cosa che avviene spesso.

8) La scuola paritaria e la Formazione professionale

Gli studenti del nostro territorio che frequentano la scuola paritaria sono un po' più di 23.700, in gran parte iscritti alla scuola dell'infanzia. Nel segmento 3-6 il 64% dei bambini in Veneto si iscrive nelle scuole paritarie, a fronte del 35.6 che frequentano le scuole statali; le nostre due province sono in questo settore molto diverse, perché in provincia di Belluno solo il 40% dei bambini dai 3 ai 6 anni frequenta la scuola dell'infanzia paritaria, mentre in provincia di Treviso il dato sale al 72%.

I numeri ci dicono quindi che si tratta di un settore significativo nel nostro territorio, settore che da qualche anno è in difficoltà, aggravata nell'ultimo periodo dall'emergenza sanitaria, per il calo di iscritti dovuto al calo demografico e alle difficoltà economiche delle famiglie; anche quest'anno registriamo una significativa diminuzione di alunni (1.280 in meno in provincia di Treviso) e la chiusura di alcune scuole. E' anche un settore in cui non è facile avere contezza di quanto personale vi è impiegato perché non è infrequente l'assunzione di personale con contratti di collaborazione occasionale invece che con contratti nazionali, così come sta diventando sempre più frequente l'applicazione di contratti non di settore. E' un campo questo in cui è necessario un deciso intervento del legislatore volto a far rispettare fino in fondo la L.62/2000 sulla parità scolastica, a tutela dei bambini, dei lavoratori e delle scuole virtuose.

I ragazzi iscritti alla Formazione Professionale nel nostro territorio sono circa 4000 (20.000 in Veneto). Si tratta di un settore in crescita che ha visto aumentare gli iscritti e ha incrementato la propria offerta formativa che si rivolge ora anche agli adulti per la riqualificazione professionale e l'apprendimento permanente. Anche in questo settore è importante arrivare all'applicazione di un unico Contratto Nazionale di comparto, così come sarebbe necessario un maggior coordinamento fra l'offerta formativa di competenza regionale e quella della scuola statale, dato che non sono infrequenti sul nostro territorio inutili e dannose duplicazioni di corsi.

Segnalo anche una situazione che abbiamo registrato nell'ultimo periodo, e cioè la riferita difficoltà dei lavoratori della scuola non statale a partecipare ad incontri e iniziative sindacali per la preoccupazione di essere in qualche modo oggetto di ritorsione da parte dei datori di lavoro; eravamo convinti che situazioni simili appartenessero ad altri tempi, se non è così anche questo aspetto dovrà essere considerato con attenzione.

9) “Il patto educativo si è rotto” (Papa Francesco)

Prendo a prestito le parole di papa Francesco per soffermarmi su un aspetto che in questi anni di pandemia è rimasto un po' sullo sfondo e cioè quello della rottura del patto educativo fra scuola e famiglia, ma più ancora fra scuola e società.

Il 52° rapporto Censis denunciava già nell'a.s. 2018/19 un forte aumento di casi di contestazione violenta degli insegnanti da parte di alunni e di genitori che non avvertono nessun rispetto per l'istituzione scuola e per chi ci lavora.

Il fenomeno non si è del tutto attenuato neanche durante il *lockdown* ed è, insieme all'aumento esponenziale del carico di lavoro e al conseguente disagio organizzativo, uno dei motivi alla base dello stress lavoro correlato che è in significativo aumento fra il personale che lavora nella scuola, così come sono in crescita le situazioni di contenzioso.

Contemporaneamente, si assiste ad una costante diminuzione della partecipazione dei genitori agli organi collegiali della scuola e, nel nostro territorio, anche ad una crescita significativa del fenomeno dell'*homeschooling*.

Sono tutti segnali della disaffezione della società civile nei confronti della scuola ed è un fenomeno preoccupante sia perché la scuola non può essere lasciata sola nel suo compito educativo sia perché si rischiano contraccolpi anche sugli esiti dei ragazzi. Tutte le indagini che si occupano di apprendimenti rilevano che i risultati migliori si hanno dove il tessuto sociale intorno alla scuola è solido e dove non solo le famiglie ma l'intera collettività investe risorse sull'istruzione dei figli e fa rete intorno alla scuola.

Recuperare terreno su questo aspetto rappresenta per tutti una sfida da cogliere e credo che un buon punto di partenza per affrontarla sia quel concetto di “scuola comunità educante” di cui parla l'art 24 del CNL 2016 a cui “appartengono il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti...”.

Nello stesso tempo è indispensabile che la scuola si rafforzi in autorevolezza, cosa che può essere fatta solo se si migliora la professionalità del personale, se lo

si compensa adeguatamente e se lo si mette in condizioni di lavorare con serenità rimuovendo le criticità di cui ho già ampiamente detto.

10) Partire dai dati, ovvero “Conoscere per decidere”: la fatica dello studio...

A conclusione di questa panoramica, e a titolo di sintesi, riporto alcuni dati recenti⁶:

19

- In Italia abbiamo un tasso di istruzione terziaria di ben 9 punti più basso della media europea;
- Abbiamo la quota di docenti ultracinquantenni più alta dell'OCSE (59%) per cui si dovrà rinnovare la metà del personale nel prossimo decennio e non c'è una chiara, seria e definita politica sulle assunzioni;
- la quota di 25-64enni con un titolo di studio terziario in Italia nel 2019 è pari al 19,6% contro una media europea del 33,2%;
- l'istruzione tecnica e professionale, che garantisce prospettive di impiego e livelli di reddito e di occupabilità paragonabili a quelli dei possessori di titoli terziari, rileva livelli di iscrizione ai minimi storici;
- l'Italia registra la terza quota più elevata di giovani che non lavora, non studia e non frequenta un corso di formazione tra i Paesi dell'OCSE: il 26% dei giovani di età compresa tra 18 e 24 anni è NEET, rispetto alla media OCSE del 14%.
- la dispersione scolastica è in lieve flessione, ma è un fenomeno non del tutto risolto.

Sono dati che fanno riflettere: sul tanto tempo perso, sulla necessità di investimento, sull'urgenza di aumentare gli organici e di stabilizzare il personale. In una parola sulla necessità di prenderci cura della nostra scuola. E credo sia evidente a tutti che questa situazione non è il risultato dell'emergenza da Covid-19, ma è frutto di tanti, troppi anni di incuria e di disinvestimento.

Di fronte ad un quadro così desolante lo scoraggiamento è in agguato. In realtà è importante partire da analisi corrette se si vuole provare a intervenire. *Conoscere per deliberare*, direbbe Luigi Einaudi...

E a questo mi aggancio per una breve disamina di quella che è stata **l'azione della Cisl Scuola in questi anni**.

Non farò l'elenco delle mobilitazioni o delle manifestazioni, né dei tanti provvedimenti su cui la Cisl Scuola è intervenuta per evitare che fossero promulgati così come il legislatore o l'amministrazione li aveva pensati, e cioè decisamente peggiori per il personale e soprattutto per la scuola, forieri di un

⁶ Domenico Rispoli nel saggio *Azione dirigenziale per rilanciare l'economia* dello scorso agosto

disagio ancora superiore a quello che abbiamo vissuto in questi anni e che ho in parte descritto. Credo non sia stato un lavoro facile, specie negli anni in cui da parte del governo non c'è stata apertura al confronto e al dialogo, o nei quali alla scuola non è stata data rilevanza ed è toccato alle organizzazioni sindacali il compito di ricordarne l'importanza.

Vorrei invece soffermarmi su un altro aspetto, l'azione costante da parte della Cisl Scuola di analisi dei problemi, di ricerca del dialogo, di proposta ai governi che nel tempo si sono succeduti.

A titolo di esempio ricordo i molti dossier predisposti negli anni, tutti reperibili sul sito.

Vi sono quelli che in modo puntuale hanno analizzato le questioni legate al precariato; altri analizzano la situazione della scuola italiana e avanzano proposte che sono rimaste coerenti nel tempo, perché partivano da un'analisi approfondita e documentata dei problemi e ne individuavano le possibili soluzioni.

E infine vi sono quelli che hanno affrontato questioni di attualità che si sono presentate negli anni, come *"Autonomia differenziata e istruzione"* del marzo 2019, *"Il punto sulla didattica a distanza: quanta, come, dove"* del 8.3.2020, *"Ricominciare. Un piano strategico per il rientro a scuola"* del 3.5.20, *"Non basta fissare una data. Indagine Cisl Scuola sul ritorno delle attività in presenza del 5 gennaio 2021"* e *"Per una scuola inclusiva. Risorse problemi, proposte del 26.03.21"*

Ho scelto di dare ampio spazio al lavoro culturale di ricerca, di analisi e di riflessione sui dati e infine di proposta fatto dalla Cisl Scuola nazionale, perché credo che questo stile debba essere valorizzato se vogliamo provare ad invertire la deriva che sta cominciando a caratterizzare il nostro Paese. Troppo spesso abbiamo assistito negli ultimi anni alla svalutazione della preparazione culturale, dello studio, del lavoro sui dati, dell'impegno nel prepararsi su un argomento prima di parlarne. In una parola alla svalutazione della fatica di studiare e di conseguenza della scuola.

Non credo sia necessario spiegare quanto stretta sia la relazione tra il livello di istruzione e consapevolezza culturale di un popolo e la sua propensione a farsi condizionare da pulsioni demagogiche, leggende metropolitane e fake news più o meno ingigantite dai social networks. Desta preoccupazione a questo proposito il fatto che l'Italia abbia tuttora uno dei più bassi livelli di istruzione tra gli adulti in Europa e che resti in fondo alle classifiche per quanto riguarda la lettura di libri e giornali.

In questo clima, mi è sembrata una modalità da sottolineare quella di "parlare a partire dai dati", analizzati e studiati in profondità; e aggiungo che, nel

clima di rissa permanente e di spaccatura ideologica che da troppi anni caratterizza qualunque dibattito in Italia, la pacatezza degli interventi della Cisl Scuola, fatta con la sicurezza di chi conosce è stata in tante occasioni una boccata di ossigeno.

Ci sono poi altri due aspetti che vorrei sottolineare nell'azione della Cisl.

Il primo è la vocazione contrattualista, perché il compito di un sindacato è stringere accordi.

Credo che di fronte ai molti comportamenti rozzi e arroganti (spesso anche manifestamente poco competenti) la voglia di abbandonare il tavolo sia venuta a tutti. E sarebbe stato facile farlo, molto più facile e probabilmente anche molto più gratificante, in qualche momento, che rimanere.

Però quando siamo al tavolo (e qui ci sono molte RSU e quindi molte persone che sanno cosa intendo dire) non rappresentiamo noi stessi, ma i nostri iscritti e, in molti casi, la stessa società civile, che conta su di noi e che nel tempo ci ha investito di attese sempre più ampie.

Per cui stare al tavolo, fare accordi, discutendo sul merito delle questioni, oltre che il nostro lavoro, è anche un nostro preciso dovere. A questo proposito ricordo la firma del contratto nazionale del 2016 o di quello per regolamentare la Didattica Digitale Integrata nell'ottobre del 2020, all'inizio criticate strumentalmente ma poi siglate anche da chi si era astenuto.

L'altro aspetto che vorrei sottolineare è strettamente connesso al precedente, ed è l'ottimismo della volontà", cioè il provarci sempre anche davanti ad atteggiamenti di chiusura e delegittimazione, il continuare a credere che le cose possono essere migliorate.

Credo che solo il continuare a provarci abbia portato il 20 maggio 2021 le Organizzazioni Sindacali e il Ministero dell'Istruzione alla sottoscrizione del "*Patto per la scuola al centro del Paese*", un documento in cui ci sono tutte le priorità della scuola attuale e "in cui c'è tanto della Cisl scuola", come ci ha detto la nostra segretaria generale Maddalena Gissi in occasione dell'Assemblea Generale di Trento del 6/8 luglio 2021.

Rimando alla lettura integrale del *Patto* e qui ricordo solo il fatto che in esso si dice che il ruolo del docente è cruciale per riposizionare la scuola al centro del processo di sviluppo sostenibile del Paese.

L'auspicio di tutti noi è che dentro questo percorso di valorizzazione ci sia una proposta di rinnovo contrattuale coerente con le affermazioni fatte.

Prima di avviarmi alla conclusione vorrei fornire qualche dato sulla nostra struttura che dia l'idea anche quantitativa dell'attività svolta in questi anni e in particolare nell'ultimo che è quello in cui ne ho assunto la responsabilità; si tratta di dati medi, alcuni dei quali hanno subito importanti oscillazioni nell'ultimo periodo per effetto del *lockdown* o delle restrizioni ai movimenti che ci hanno costretto a rimodulare il nostro lavoro per riuscire ad offrire assistenza nonostante le limitazioni agli appuntamenti in presenza.

La Cisl Scuola di Belluno Treviso opera sul territorio più esteso del Veneto, con il maggior numero di istituzioni scolastiche da seguire, ben 139; è il terzo territorio in Veneto per numero di iscritti e negli anni ha mantenuto e incrementato la base associativa, anche se l'analisi dei dati ci dice che abbiamo buoni margini di miglioramento specie nella provincia di Treviso.

Siamo presenti in 10 sedi con 15 fra consulenti e operatori, che si aggiungono agli attuali 5 esonerati in servizio sindacale e annualmente abbiamo una media di 12.000 accessi/pratiche (di cui 7.000 di tipo professionale, 4.800 di tipo contrattuale e 200 di tipo previdenziale); a questi si aggiungono i circa 300 incontri di contrattazione nelle scuole del territorio a cui partecipiamo insieme ai 128 delegati RSU eletti nel 2017 e a una ventina di T.A.

Mediamente teniamo 180 assemblee ad anno scolastico fra distrettuali, d'istituto e rivolte a gruppi d'interesse; questa è l'attività che più ha risentito dell'emergenza pandemica perché da febbraio 2020 e per l'intero anno scolastico 2020/21 non è stato possibile fare assemblee in presenza nelle scuole; in quel periodo siamo riusciti a sopperire con le assemblee *on line*, ma già da quest'anno abbiamo ripreso con le assemblee fisiche in occasione delle assemblee pregressuali in ottobre.

L'attività formativa che si era interrotta nella primavera 2020 è ripresa da gennaio 2021 con il completamento del percorso di preparazione al concorso e con una serie di incontri *on line* rivolti al personale ATA, al personale precario, ai dirigenti scolastici, alle RSU e ai nostri consulenti; il tutto grazie alla preziosa sinergia con la Cisl Scuola Regionale, per la quale ringrazio la nostra Segretaria Regionale Sandra Biolo.

Sempre a gennaio 2021 abbiamo iniziato una riorganizzazione della struttura, con l'utilizzo, ora consolidato, dell'agenda elettronica concordata con l'UST Cisl per fissare gli appuntamenti, cosa che ci ha permesso di snellire molto il lavoro e anche di affrontare con efficienza e in sicurezza l'impegnativo appuntamento del rinnovo delle graduatorie di Terza Fascia ATA in piena emergenza sanitaria.

Altro obiettivo che ci eravamo prefissi è quello di dotare la struttura di un nuovo sito web; ci stiamo lavorando da alcuni mesi e con grande soddisfazione lo inauguriamo proprio oggi, come segno del rinnovato impegno nei confronti delle nuove modalità di comunicazione con gli iscritti, nel solco anche di quanto suggerito dalla Cisl Scuola Nazionale. Non saremmo riusciti a raggiungere l'obiettivo nei tempi che ci eravamo dati se non avessimo avuto il prezioso intervento tecnico di Ciro e se la nostra Segretaria Regionale non ce lo avesse messo a disposizione. A loro quindi un grandissimo grazie.

Sono poi particolarmente orgogliosa della squadra che si è da poco costituita grazie ai nuovi esonerati, che tutti voi conoscete perché sono molto attivi sul territorio e nella consulenza, ma che vi vorrei presentare con la solennità che l'occasione richiede: Annalucia Tamborini, Claudia Visentin, Maria Giovanna Gaetano e Andrea Borsato. Spero, e stiamo lavorando per questo, che possano essere loro il volto nuovo e il futuro della Cisl Scuola Belluno Treviso. Le premesse ci sono perché sono tutti molto preparati e soprattutto molto motivati. Ringraziandoli per la loro passione e per l'impegno che mettono in questo lavoro bello e complicato mi avvio alla conclusione con i ringraziamenti, assolutamente non di rito e invece molto sentiti.

Prima di tutto vorrei ringraziare Teresa che ha guidato la struttura fino allo scorso dicembre per poi iniziare il suo percorso nella Segreteria dell'Ust Cisl, e poi Valerio che dal primo settembre è in pensione ma che continua a darci il suo importante apporto, cosa che spero continui a fare perché 20 anni di esperienza sindacale sono un patrimonio da non disperdere.

E poi ci sono i nostri operatori ed i nostri consulenti, che svolgono il loro compito oltre che con impegno e con senso di responsabilità, anche con una tale competenza da essere diventati nel tempo punto di riferimento non solo per le persone che si rivolgono a noi per la consulenza, ma anche per molte scuole. Senza di loro sarebbe impossibile sostenere la mole di lavoro che ho elencato prima, quindi grazie alla fantastica squadra costituita da Maria, Milena, Roberto e Roberto, Francesco, Gloria, Caterina e Caterina, Patrizia, Virginia, Paola, Gino, Genny, Giorgio, Lina e Luciano.

Un grazie sentito al nostro Collegio Sindacale, al Presidente Dottor Michele Fiorese, a Elena Galimberti e soprattutto a Marina Pavan che con oggi conclude il suo mandato e che vorrei ringraziare per i lunghi anni di militanza sindacale oltre che per la passione e per la dedizione con cui ha affrontato questo incarico.

Sinergia e lavoro in rete sono due elementi vitali per una struttura complessa come la nostra e su di essi ho puntato molto fin dall'inizio del mio mandato; ringrazio quindi l'UST Belluno Treviso per il contributo operativo alla

nostra riorganizzazione, i responsabili dell'INAS e del CAF con i quali stiamo costruendo una proficua collaborazione, la nostra Segretaria Regionale, Sandra Biolo, per la presenza costante e per l'aiuto di cui ho detto sopra, la nostra Segretaria Nazionale, Lena Gissi, per il suo attento sostegno.

E vengo infine al ringraziamento che più mi sta a cuore: quello alle nostre super RSU e ai membri del Consiglio Territoriale, cioè coloro che con generosità e spirito di servizio si sono messi in gioco e quotidianamente nelle scuole e nel territorio "ci mettono la faccia" e il loro impegno.

È difficile trovare le parole giuste per dire senza che suoni retorico quanto è stato importante in questi anni sentire il loro/vostro sostegno, rendersi conto che altri condividono la passione per il "bene comune", sapere che tutti insieme stiamo lavorando per un importante obiettivo di civiltà, dare voce alla nostra scuola (alle nostre scuole!) e dare forza al nostro sindacato a livello territoriale e nazionale.

Quindi non posso che dire a **tutti e a ciascuno "GRAZIE DI CUORE!"**.

Da molti di voi abbiamo ricevuto la generosa disponibilità a continuare nel compito, cosa che ci fa un grande piacere, ci dà forza e soprattutto dà forza a questa grande organizzazione che è la Cisl Scuola. A mia volta, dopo questo primo mandato breve e molto intenso, rinnovo la disponibilità a proseguire l'esperienza alla guida della Cisl Scuola Belluno Treviso se vorrete ancora dare fiducia al mio operato.