

## Ringraziamenti e introduzione

Un sentito ringraziamento va all'USR Cisl Lombardia e, in particolare, a Dino Perboni della segreteria, per aver intercettato e compreso la nostra esigenza di ascoltare gli iscritti e le iscritte e sostenuto questa importante attività di ricerca.

Un grazie speciale a Francesco Girolimetto, la cui competenza, disponibilità e professionalità hanno permesso di realizzare un'indagine significativa, ricca di spunti di riflessione e di lavoro per il futuro.

Questa survey, concepita per approfondire i bisogni in un contesto di rapida evoluzione e forte instabilità, rappresenta per noi un prezioso strumento di orientamento strategico, fondamentale per rendere l'azione sindacale più mirata ed efficace. Lo è ancor di più nel contesto del nostro ottavo congresso, che consideriamo non solo il massimo momento di espressione della democrazia sindacale, ma anche un'opportunità preziosa di analisi, confronto e proposta concreta.

Questa breve relazione intende proporre azioni, iniziative e soluzioni contrattuali per migliorare le condizioni di lavoro nella scuola, basandosi sull'analisi dei dati emersi dalla survey.

Come Cisl Scuola Lombardia, abbiamo ritenuto fondamentale ascoltare la voce degli iscritti e delle iscritte sul loro vissuto quotidiano a scuola e sull'imminente appuntamento per il rinnovo delle RSU.

Chi, meglio di loro, può offrirci una fotografia reale *per dare forma al futuro* e proseguire il nostro impegno congressuale?

In fondo, come diceva William Edwards Deming: «Senza dati sei solo un'altra persona con un'opinione».

## Analisi delle risposte e aree di intervento

Dall'indagine emergono temi centrali e criticità su cui è necessario riflettere e agire.

Non si registrano attacchi frontali alla Cisl Scuola, ma preziosi suggerimenti che partono dal vissuto quotidiano del personale scolastico. Anche le risposte alle domande aperte, che hanno registrato una partecipazione straordinaria, segno dell'apprezzamento nei confronti dell'iniziativa, rivelano una ricchezza di contenuti e offrono spunti concreti per il miglioramento.

Partendo dalle considerazioni raccolte, identifichiamo alcune aree tematiche:

- **Carico di lavoro e burocrazia** sono il nervo scoperto della quotidianità lavorativa.
- La **mancanza di supporto dai superiori** è un dato su cui riflettere.
- Effetto di queste 2 prime considerazioni è l'elevato livello di stress registrato dai dati.
- La necessità di rianimare la **dimensione collegiale** emerge evidente nella gestione dei rapporti con le famiglie, con i colleghi, con gli studenti ed i superiori.
- La condizione degli **edifici scolastici** è motivo di preoccupazione.
- Sono proposti suggerimenti e sollecitazioni in vista dell'imminente appuntamento di **rinnovo delle RSU**.

## Aree tematiche e proposte di azione sindacale

### Visibilità della Cisl Scuola e adesione sindacale

La valutazione positiva della Cisl Scuola, pur derivando da iscritti che hanno già scelto l'organizzazione come punto di riferimento, non era scontata. Le domande aperte hanno lasciato spazio anche a critiche costruttive, segno di una partecipazione autentica. L'esito positivo non era, infatti, scontato dal momento che si è fatta proprio la scelta di lasciare molto spazio a domande aperte sul ruolo del sindacato nel migliorare le condizioni di lavoro, sulla rappresentanza attraverso le RSU, su come affrontare il momento cruciale per il peso della rappresentanza che sono le elezioni RSU. Le sollecitazioni proposte sono state tutte occasioni per far emergere osservazioni costruttive, a conferma della convinzione di adesione alla nostra organizzazione.

Quindi, un grazie sentito va anche agli iscritti e iscritte che hanno dedicato il loro tempo a tali riflessioni.

I **servizi** restano un canale privilegiato di proselitismo per la nostra categoria, tuttavia, dalle risposte si coglie anche l'affondo sul ruolo centrale della contrattazione e la dimensione di rappresentanza.

Qui si gioca la nostra capacità di fare sintesi delle innumerevoli istanze individuali per riportarle alla **dimensione collettiva di rappresentanza**. La consulenza quotidiana, le assemblee, le proposte formative, perché no, anche le azioni vertenziali, devono essere sempre opportunità per marcare la differenza del nostro modo di essere e fare sindacato. Non promesse irrealizzabili, non vertenza contro tutto e il contrario di tutto, non l'istanza individuale al centro ma la rappresentanza di categoria che ha un'idea di scuola, che ritiene la scuola una comunità educante e democratica e che inserisce la propria azione in una dimensione confederale e non corporativa.

La ricorrente **esigenza informativa** che emerge è un dato che ci sprona ad una riflessione attenta su cosa, come, quanto comunichiamo e quale sia l'efficacia della nostra comunione.

Ciascun territorio, provinciale e regionale, ha propri canali di informazione, ma gli intervistati sollecitano un'ottimizzazione dei canali e ci chiedono di fornire un flusso informativo costante, chiaro e rilevante per il personale scolastico, rispondendo all'esigenza di informazione, rafforzando il legame tra il sindacato e i propri iscritti.

Indubbiamente, il contesto tecnologico e digitale nel quale siamo immersi offre a chiunque la possibilità di trovare risposta immediata alle proprie esigenze senza necessariamente avere bisogno del supporto sindacale. Per questo dobbiamo analizzare il fenomeno delle chat nate per il bisogno di un gruppo, piccolo o grande che sia. La volatilità, superficialità di relazioni e la contingenza del problema da risolvere sono aspetti da considerare per *educare* iscritti/e e simpatizzanti a trovare risposte sicure, approfondite, sostenute da un'azione collettiva strutturata, riconosciuta e legittimamente rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici.

Pertanto, dovremmo considerare alcuni principi guida per ragionare del nostro modo di informare e comunicare:

- Multicanalità. Utilizzare una varietà di canali per raggiungere tutti i segmenti di pubblico e soddisfare diverse preferenze.

- Rilevanza. Concentrare i contenuti su temi di interesse concreto per la vita lavorativa del personale scolastico.
- Chiarezza. Comunicare in modo semplice, diretto e accessibile, evitando tecnicismi e politichese.
- Tempestività. Fornire informazioni aggiornate e tempestive, soprattutto su novità normative e contrattuali.
- Interattività. Favorire l'interazione e il feedback, creando spazi per domande, risposte e discussioni.
- Personalizzazione. Segmentare i contenuti ove possibile per rispondere alle esigenze specifiche di diverse categorie di personale.

L'ottimizzazione dei canali di comunicazione esistenti è un primo passo. Mail, newsletter, sito web, canali social sono tutti strumenti sui quali serve un'analisi attenta per ottimizzare il lavoro, non sprecare tempo e risorse e valutarne la reale funzionalità ed efficacia.

Per riuscire a concludere il lavoro già avviato in questo senso, dobbiamo considerare alcuni aspetti centrali:

- o Frequenza e regolarità
- o Contenuti mirati e sintetici
- o Verifica e aggiornamento liste di distribuzione
- o Navigabilità e accessibilità
- o Sezioni dedicate e aggiornate
- o Ipotizzare un'area riservata per iscritti?

Molti territori dispongono già di chat, gruppi tematici, l'app CISL Scuola, strumenti di messaggistica istantanea per risposte automatiche e immediate,...

Fare un'analisi condivisa di questi strumenti per valutarne punti di forza e di debolezza, opportunità e rischi può favorire una contaminazione di buone prassi ed un'ottimizzazione delle risorse umane e materiali investite.

Un altro canale per la nostra comunicazione è la bacheca sindacale:

le bacheche fisiche nelle scuole sono collocate in luoghi di passaggio, ben visibili e regolarmente aggiornate con comunicazioni essenziali e avvisi importanti? La bacheca digitale replica le informazioni della bacheca fisica e permetta una consultazione da remoto? La bacheca sindacale è aggiornata costantemente? La gestione della bacheca sindacale incontra difficoltà e azioni ostative da parte della scuola? Le nostre comunicazioni inoltrate alle scuole sono sempre recepite e diffuse? Come evitare che l'organizzazione territoriale debba perdere tempo a verificare la ricezione della PEC e la sua diffusione?...

Trovare risposta a tali quesiti può aiutare a rendere comunicazione ed informazione tempestive, efficaci ed incisive della nostra *presenza* sindacale.

**Stress lavoro correlato e benessere organizzativo**

Per intervenire efficacemente sui punti critici evidenziati dalla ricerca, proponiamo le seguenti azioni:

- Nel rinnovo contrattuale si rende indispensabile proseguire nel lavoro già avviato con il precedente per **far emergere l'enorme quantità di lavoro sommerso**, per darvi una formalizzazione e, conseguentemente, un riconoscimento. Tale lavoro non si vede all'esterno ma c'è e pesa sulla quotidianità! Come è già avvenuto con la formazione e le riunioni del GLO, con il contratto si dovrebbe ipotizzare una formula che dia riscontro al lavoro di progettazione, personalizzazione, approfondimento,... del personale docente e del personale ATA.
- La preoccupante denuncia della mancanza di un supporto da parte dei superiori richiede una profonda riflessione sul ruolo del dirigente scolastico e del suo staff. Lo staff del dirigente non può essere considerato tra i cosiddetti superiori ma dal riconoscimento dell'autonomia funzionale alle istituzioni scolastiche, è diventato una risorsa indispensabile. **Formazione iniziale e permanente** del DS e dello staff formalizzato sono ormai esigenze imprescindibili.
- Ribadiamo la necessità ed urgenza di **ridurre il numero di alunni per classe**, viste le esigenze di personalizzazione. Questo permetterebbe anche di affrontare il nodo del calo demografico.
- E' stato interessante cogliere come, nonostante, gli elevati e complessi effetti dello stress nel lavoro, l'assenteismo non sia un fenomeno conseguente. Sarebbe, pertanto, opportuno smantellare definitivamente gli istituti di brunettiana memoria volti a far fronte alla cosiddetta battaglia contro i fannulloni: **togliere la trattenuta sui primi dieci giorni di malattia** sarebbe un segno di rispetto nei confronti della scuola! In che modo? riportando gli importi di RPD e CIA nello stipendio tabellare!
- **Sfruttare le reti di scuole** specializzando ciascuna su ambiti specifici di intervento sarebbe di grande supporto nella gestione degli aspetti amministrativi, di formazione, ...
- Come più volte ribadito dal nostro livello nazionale, **restituire pratiche amministrative e di gestione agli uffici scolastici territoriali**, come già fanno con le GPS, permetterebbe di lavorare meglio, evitare errori, prevenire contenziosi. Altrimenti, va condotta una seria riflessione sul ruolo e la presenza degli uffici periferici degli USR.
- Prevedere e monitorare la somministrazione periodica ad ogni scuola del **questionario di stress da lavoro correlato** per riconoscere i sintomi dello stress e promuovere strategie per il benessere. Responsabilizzare RSPP e medico competente sul monitoraggio costante della situazione della singola scuola. Sfruttare, in tal senso, anche i nostri Sportelli 626 per l'ascolto delle problematiche legate allo stress e al benessere, offrendo orientamento e supporto personalizzato ai lavoratori.
- Disporre di dati periodici sul tema stress potrebbe favorire l'introduzione di **piani di benessere organizzativo a livello di istituto**, con risorse dedicate e obiettivi misurabili per la riduzione dello stress e il miglioramento del clima lavorativo, da prevedere nei contratti integrativi d'istituto.
- Il tema dell'**adeguamento retributivo** è sostanziale per ottenere anche il riconoscimento del valore sociale di chi opera nella scuola. Sulla condizione delle retribuzioni della scuola pesa il macigno di un mancato rinnovo contrattuale per ben 10 anni. Recuperare il potere d'acquisto è una partita impegnativa. La recente finanziaria ha, però, già stanziato risorse

utili per i rinnovi contrattuali 2025/27 e 2028/30. Si deve, allora, riuscire ad avviare e chiudere in tempi rapidi il rinnovo contrattuale 2022/24 per avviare, per la prima volta nella storia delle relazioni sindacali nella scuola, in tempo il rinnovo 2025/27.

- Il problema del precariato è pesantemente emerso anche in tutti i congressi territoriali. Proponiamo, allora, di progettare **piani pluriennali di assunzione e stabilizzazione** del personale precario, con procedure concorsuali trasparenti e meritocratiche che valorizzino l'esperienza professionale e garantiscano la continuità didattica. Per questo, si ribadisce con forza anche l'istituzione del doppio canale di reclutamento.
- Nel contratto va riaperto il tema dello sviluppo di **ruoli diversi chiari e definiti** per docenti e personale ATA, con opportunità di progressione economica e professionale basate su criteri meritocratici e trasparenti.

### **Relazioni e organi collegiali**

Le relazioni con il Ds, con i colleghi, con le famiglie e con gli studenti andrebbero affrontate rilanciando in maniera autentica la partecipazione consapevole attraverso gli organi collegiali.

Il privato, grazie anche alla proposta di legge della Cisl, sta cercando di costruire la **partecipazione dei lavoratori** alla vita dell'impresa, dando piena attuazione all'articolo 46 della nostra Costituzione. Noi lo abbiamo e lo vediamo sfumare sotto il peso della demotivazione, delle riforme calate dall'alto, degli abusi di potere...

Dobbiamo tornare a riappropriarci di questi spazi di partecipazione imprescindibili per una scuola riconosciuta autonoma. Se correttamente gestiti, gli organi collegiali diventano anche lo strumento per far fronte ai rapporti difficili evidenziati nella ricerca, ritornando a riconoscere alla scuola e a chi vi lavora autorevolezza e rispetto.

### **Qualità degli spazi di lavoro e condizioni degli edifici scolastici**

La rilevante sottolineatura delle condizioni degli edifici scolastici in termini di manutenzione, spazi e attrezzature, ci spinge a chiedere un **monitoraggio serio, puntuale e periodico degli investimenti** in tal senso della Buona scuola prima e del PNRR poi.

L'ambiente di apprendimento ha un ruolo centrale nella progettazione didattica e lo ribadiscono anche i documenti ministeriali nel fornire indicazioni pedagogiche e didattiche

Chiediamo con forza un resoconto dei piani attuati finora ed una progettazione mirata degli interventi futuri, partendo da una fotografia della reale condizione in cui versano le scuole. Sarebbe auspicabile un piano pluriennale di investimenti pubblici per l'edilizia scolastica, con stanziamenti vincolati alla manutenzione, alla riqualificazione e all'ampliamento degli spazi.

Inoltre, è importante che gli enti locali, in base al proprio settore di competenza, non trascurino un tema tanto delicato anche in termini di sicurezza e responsabilità ma definiscano con il MIM standard qualitativi minimi per gli spazi di lavoro scolastici (aule, laboratori, uffici, spazi comuni), che tengano conto di criteri di sicurezza, funzionalità, ergonomia e benessere ambientale.

Nella singola scuola andrebbe, inoltre, valorizzato e, conseguentemente, direttamente coinvolto il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** nelle attività di monitoraggio e di programmazione degli interventi di edilizia scolastica, garantendo un confronto con le esigenze e le priorità del personale scolastico.

### **Il Sindacato nella scuola: appuntamento RSU**

Il campione intervistato riconosce una grande **importanza** alle RSU/RSA ma l'ambizione a ricoprire questo ruolo non è elevata. Incidono, indubbiamente fattori come l'impegno in un contesto che, abbiamo visto, già quotidianamente carico.

Certamente, le capacità che si ritiene debbano avere le RSU/RSA sono notevoli: competenza contrattuale, capacità di negoziare, capacità di ascolto, disponibilità e capacità relazionali. Inseriamo tale ruolo nel contesto lavorativo descritto nella parte iniziale: carico di lavoro quotidiano stressante e scarsa fiducia nei confronti dei superiori.

*Il contratto prevede che le relazioni sindacali sono lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione attiva e consapevole, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, al dialogo costruttivo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. (Art 4 c 1 CCNL 2019/21).*

Nel riflettere sulle risposte dei colleghi rispetto al contesto lavorativo e calando il ruolo delle RSU/RSA in tale orizzonte, vengono in mente (e crediamo sia pensiero condiviso) i tanti, direi troppo casi, di abuso di potere (bypassare il collegio docenti, vessare chi si esprime criticamente, "punire" con orari di lavoro insostenibili, .. ), i tentativi di svuotare la contrattazione di significato (dilungare i tempi della contrattazione, non fornire informativa,... ), di mettere gli uni contro gli altri secondo il monito *divide et impera*. In tale contesto, è difficile trovare persone disposte a candidarsi e a rappresentare i colleghi e le colleghe!

Ed è un problema che stiamo sempre più registrando.

Emerge, tuttavia, anche una mancanza di informazioni adeguate sul ruolo e l'attività di tale figura.

Continuare con la **tutela anche assicurativa** nei confronti di tale incarico è di vitale importanza.

Potremmo cercare di potenziare la comunicazione e la trasparenza sulla figura della RSU, ipotizzando alcune azioni:

- Creare un portale digitale o una sezione dei nostri siti dedicata alle RSU, per **informare** gli iscritti sulle attività, le trattative in corso e i risultati ottenuti.
- Diffondere **newsletter tematiche** per spiegare il ruolo delle RSU e le loro competenze, con focus su esempi concreti di intervento.
- Implementare un sistema di **mentoring** in cui RSU esperte supportano e guidano le nuove RSU, facilitando la transizione e la crescita delle competenze.
- Sfruttare appieno tutti gli strumenti contrattuali per un maggiore **coinvolgimento delle RSU** nei processi decisionali a livello di istituto, garantendo la consultazione e la partecipazione

sindacale su temi cruciali come l'organizzazione del lavoro, la sicurezza, il benessere e la gestione delle risorse.

- Dobbiamo, naturalmente, continuare con la **formazione permanente e specialistica** per le RSU, potenziando le competenze contrattuali, negoziali, comunicative e di rappresentanza.
- Rendere realmente operativa e funzionale l'**app CISL Scuola** per la parte dedicata alle RSU, con strumenti di comunicazione, condivisione di informazioni, materiale e supporto.

In vista del rinnovo delle RSU di Aprile prossimo le sollecitazioni mettono nuovamente al centro della riflessione il tema della comunione e della circolazione delle informazioni.

Nella ridondanza di informazioni da cui siamo travolti e coinvolti come riuscire a rendere incisiva, efficace e visibile la nostra?

Ragionare insieme del tema richiede tempo, ma riteniamo si possa cominciare un percorso per una riflessione condivisa in tal senso.

La **presenza** fisica a scuola e l'**ascolto** sono suggeriti come canali per trovare candidati ma anche per invitare alla partecipazione al voto. Dobbiamo faticosamente trovare il tempo di essere *presenti*, fisicamente o virtualmente, nelle scuole, dividendoci tra domande di trasferimento, congressi, contrattazioni ancora aperte, assemblee, iniziative. Avremo bisogno del supporto e dell'aiuto concreto dei nostri direttivi appena rinnovati perché da soli non riusciremmo a fare tutto.

Il periodo sappiamo essere particolarmente infelice: il voto cade nella Settimana Santa. Infatti, riuscire a introdurre il **voto digitale**, come già sperimentato con le elezioni di Espero, sarebbe un contributo alla partecipazione. Per l'imminente appuntamento impossibile, ma auspichiamo diventi effettivo per la prossima tornata.

Queste proposte rappresentano un piano di azione sindacale ambizioso e concreto, focalizzato sul miglioramento delle condizioni di lavoro nella scuola attraverso iniziative, proposte contrattuali e azioni sinergiche.

La Cisl Scuola Lombardia si impegna a portare avanti questo programma con determinazione e costanza, dialogando con i territori, con gli altri livelli dell'organizzazione, con le istituzioni, coinvolgendo attivamente i lavoratori e le lavatrici e lavorando per costruire una scuola più giusta, efficace e attenta al benessere di chi la vive e la fa crescere ogni giorno.

**A nome della Segretaria Cisl Scuola Lombardia, Luisa Treccani, segretaria organizzativa.**