



TEMPI MODERNI

La digitalizzazione del lavoro docente e ATA

Ferdinando Alliata – COBAS Palermo



L'osservazione dell'attuale mondo del lavoro nelle società capitalistiche occidentali porta a raffrontarsi con una serie di **tendenze allarmanti**.

[...] le politiche di **deregulation** che iniziarono a essere implementate nei primi anni Ottanta hanno portato all'erosione della sicurezza garantita dal contratto di lavoro [...]

[...] l'aumento dei **processi digitalizzati** parrebbe implicare l'inutilità di molte tipologie di lavoro [...]

[...] a oggi, il **lavoro** non è in grado di mantenere e garantire un'adeguata fonte di **reddito** per i lavoratori e le loro famiglie.

Axel Honnet, *Democrazia e divisione sociale del lavoro*, in *Perché lavoro?* - 2020



*[...] la **qualità della partecipazione democratica** e, quindi, l'efficacia dell'attività politica dipendono sostanzialmente dal presupposto di una distribuzione corretta, trasparente e inclusiva del lavoro all'interno di una società. [...]*

*Studi e analisi dimostrano che l'inclusione dei lavoratori nei **processi decisionali** operativi di strutture industriali, organizzazioni di servizi o istituzioni statali implica un aumento non solo della soddisfazione da parte dei lavoratori, e della loro autostima, ma anche del loro interesse verso i processi politici che si svolgono all'interno della società.*



[...] meno potere si ha sul luogo di lavoro, meno impegnative risultano le attività che definiscono un'occupazione e più debole è la fiducia nel proprio potere politico.

Carol Pateman, *Partecipazione and Democratic Theory* – 1970



Le profonde trasformazioni in atto nella Scuola si iscrivono coerentemente all'interno del percorso avviato negli anni '90, a partire dalla cosiddetta "**privatizzazione**" del rapporto di lavoro [d.lgs. n. 29/1993], che ha introdotto anche nella Pubblica Amministrazione i principi base della cultura imprenditoriale: "*efficacia, efficienza e economicità*".

Nella Scuola tutto ciò si è concretizzato con l'**Autonomia scolastica** [d.P.R. n. 275/1999] di Luigi Berlinguer e l'introduzione in chiave aziendalistica della dirigenza scolastica e delle RSU nelle singole Istituzioni scolastiche.

Un progetto poi proseguito senza soluzioni di continuità con Moratti [2003], Gelmini [2008 – 2010] e Renzi ["*Buona Scuola*", l. n. 107/2015].



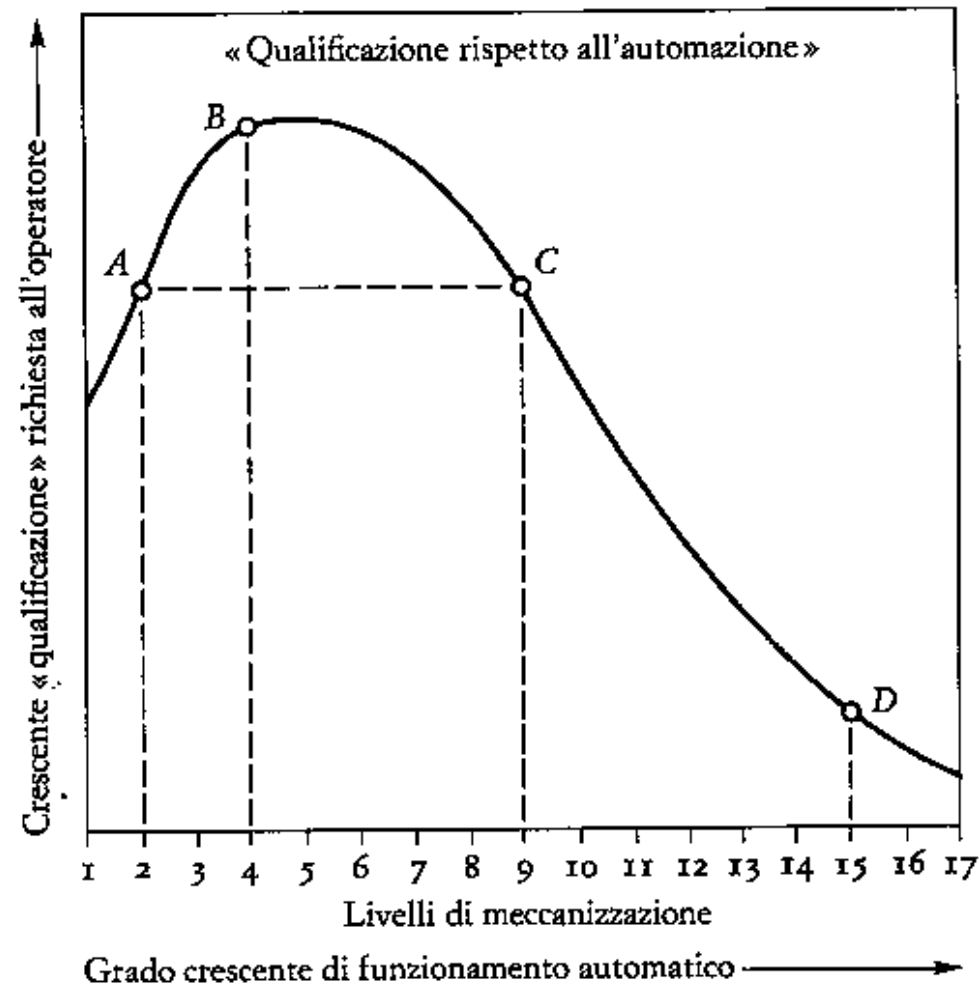
Molte di queste pseudo-riforme però si sono in parte arenate per l'impossibilità di disarticolare del tutto l'impianto collegiale e democratico della Scuola, per mancanza di risorse e per le lotte e la resistenza di docenti, ATA e studenti in difesa della Scuola pubblica.

Ma la spinta verso il modello imprenditoriale è ripresa con forza in questi ultimi anni con l'uso politico dell'emergenza **Covid**, e le ingenti risorse del **PNRR** che hanno introdotto "tutor" e "orientatori", "mentori", "docenti temporaneamente e stabilmente incentivati" insieme allo sproloquiare sulla retorica del "merito", della "rivoluzione digitale" e delle varie "transizioni".



La **digitalizzazione** in questi decenni ha prodotto:

1. **frammentazione, parcellizzazione e semplificazione** della prestazione lavorativa, spossando i lavoratori – formalmente però sempre più qualificati - delle loro capacità, per affidarle all'imperscrutabile funzionalità della macchina, da cui deriva una **debole identità lavorativa**, una sempre più **scarsa solidarietà** e - soprattutto - **retribuzioni più basse**.
2. **riduzione dei tempi** necessari a realizzare i compiti affidati, che è un altro modo per diminuirne i costi.
3. **flessibilità e estensione del tempo di lavoro** al di fuori dei limiti stabiliti dai contratti.



Gobba della qualificazione necessaria

J.R. Bright, *Automation and Management* - 1958

*Ai livelli superiori, caratterizzati dall'automodificazione dell'azione della macchina e corrispondenti quindi ai più progrediti metodi di produzione automatica, tutti gli indici di qualificazione usati da Bright, dalla **conoscenza** e dall'**esperienza alle funzioni decisionali**, presentano una caduta verticale [...]*

Harry Braverman

Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo - 1974



L'evoluzione della macchina rappresenta un'espansione delle capacità umane, un aumento del controllo dell'uomo sull'ambiente, grazie alla possibilità di ottenere dagli strumenti produttivi risposte più precise e numerose. Ma è nella natura della macchina, e come corollario dello sviluppo tecnico, il fatto che il controllo su di essa non appartenga più al suo diretto operatore. Di esso si è appropriato il modo capitalistico di produzione, che lo sfrutta al massimo. Quella che era una semplice possibilità tecnica è diventata, a partire dalla rivoluzione industriale, una rovinosa inevitabilità, che ha la forza di una calamità naturale, quantunque non sia più «naturale» di qualsiasi altra forma di organizzazione del lavoro.

Harry Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo* – 1974



Prima che la capacità umana di controllare la macchina possa trasformarsi nel suo contrario, occorre però soddisfare tutta una serie di condizioni che non hanno nulla a che fare con la natura fisica della macchina stessa.

1. Questa deve essere di **proprietà** non dei produttori, né delle loro associazioni, ma di una potenza estranea [...]

Harry Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo* – 1974

cfr. software libero o proprietario? GAFAM & co.?



2. *Gli interessi di queste due parti devono essere **antagonistici**. Il modo in cui la manodopera viene dislocata intorno alla macchina – da quella richiesta per il progetto, la costruzione, la manutenzione e il controllo a quella occorrente per l'alimentazione e il funzionamento – deve essere imposto non dalle umane esigenze dei produttori, ma dai particolari bisogni di chi è proprietario sia della macchina sia della forza-lavoro, e il cui interesse è di tenere l'una e l'altra assieme secondo precise modalità. [...]*

Harry Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo* – 1974

cfr. Kate Crawford, *Né intelligente né artificiale* – 2021

Federico Cabitza, *Deus in Machina?* - 2021



3. *Oltre a tali condizioni, deve verificarsi un'**evoluzione sociale** che affianchi quella fisica della macchina: la progressiva creazione di una «forza-lavoro» in luogo del lavoro umano autodiretto; vale a dire una popolazione lavoratrice conforme ai bisogni di questa organizzazione sociale del lavoro, nella quale la conoscenza della macchina diventa un tratto specialistico e separato, mentre nella massa dei lavoratori fioriscono solo l'ignoranza, l'incompetenza e quindi la propensione alla dipendenza servile dalla macchina [...]*

Harry Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo* – 1974

cfr. DigCompEdu e DigComp 2.2



*In tal modo il notevole sviluppo delle macchine diventa, per la stragrande maggioranza di chi lavora, una fonte non di libertà ma di **schiavitù**, non di padronanza ma d'**impotenza**, non di allargamento degli orizzonti del lavoro ma di **emarginazione** del lavoratore in una cieca sfera di interessi servili nella quale la macchina appare come l'incarnazione della scienza e l'operaio è poco o niente. Ma questa **non è una necessità tecnica della macchina** [...]*

Harry Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo* – 1974



*La teoria dell'automatismo lascia sperare una completa scomparsa dei mestieri penosi, lo spostamento degli operai cacciati dall'industria per effetto del progresso tecnico verso altre occupazioni qualificate, la trasformazione dell'uomo al lavoro in una specie di demiurgo che costruisce e sorveglia macchine. **Ma sono, queste, astrazioni di tecnici che l'evoluzione reale della società capitalistica dal principio del secolo si è incaricata di smentire [...]***

Georges Friedman, *Les problèmes humains du machinisme industriel* – 1946



È “**macchina**” quindi, e semplicemente, qualsiasi mezzo, artificio o meccanismo (comprese regole, protocolli, gerarchie e divisioni del lavoro) che **rende possibile** ciò che non lo sarebbe per come è fatto il nostro corpo, per la difficoltà del compito o la grandezza dell’obiettivo in gioco [...]

Con l’automazione **deleghiamo** alle macchine l’esecuzione di compiti ripetitivi, gravosi, rischiosi o semplicemente impegnativi; compiti sempre più complessi, ove la tecnologia disponibile ne permetta l’automazione, affinché questi compiti siano svolti in maniera sempre più efficiente ed efficace, o per il maggior agio delle persone interessate (**e sottolineo: non necessariamente benefico, ma agio**).



La AI però ... è **una automazione particolare**: quella di compiti in cui gli esseri umani sono chiamati a **classificare** oggetti, a **valutare** e **giudicare** eventi, situazioni e casi; a **identificare** differenze e somiglianze e, così facendo, riconoscere cose, attività e persone, perfino emozioni; a **pianificare**, e perfino a **stimare, predire e prevedere**. Insomma la AI riguarda attività – automatizzabili in parte o interamente – di “**scelta**”, tra un numero limitato di opzioni, categorie, parole, valori; attività che sono, a loro volta, parti integranti di processi volti a raggiungere obiettivi complessi in contesti reali, caratterizzati da un alto contenuto di **conoscenza, autonomia, giudizio e incertezza**.



RETRIBUZIONI SCUOLA e POTERE D'ACQUISTO [1990 – CCNL 2024]					
	d.P.R. n. 399/1988¹ <i>in lire</i>	rivalutazione² <i>settembre 2024 - euro</i>	CCNL 2024 + IVC³ <i>euro</i>	differenza⁴ <i>euro</i>	differenza <i>% sul Ccnl</i>
Coll. scolastico	24.480.000	28.830	21.500	-7.330	-34,1
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	32.900	24.415	-8.485	-34,8
D.s.g.a.	32.268.000	38.000	38.057	57	0,15
Docente mat.- <u>elem.</u>	32.268.000	38.000	30.408	-7.592	-25,0
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	40.050	30.420	-9.630	-31,7
Docente media	36.036.000	42.430	33.042	-9.388	-28,4
Doc. laureato II gr.	38.184.000	44.960	33.961	-10.999	-32,4
Dirigente scolastico*	52.861.000	62.240	77.094**	14.854	19,3
<p>1. Stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990 [il cosiddetto "Contratto Cobas", d.P.R. n. 399/1988], per tutti i profili professionali con 20 anni di anzianità.</p> <p>2. Rivalutazione monetaria settembre 2024 [indice <u>Istat</u> inflazione Famiglie Operai Impiegati - FOI, senza tabacchi] dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.</p> <p>3. Retribuzione annua lorda prevista dal CCNL sottoscritto il 18 gennaio 2024, ma già scaduto il 31.12.2021 [stipendio tabellare + RPD o CIA o Indennità di direzione minima con 100 unità di personale] per le stesse tipologie di personale [compresa l'IVC].</p> <p>4. Differenza tra la retribuzione annua lorda prevista dal CCNL 2024 + IVC e quella del 1990 rivalutata.</p> <p>* Il 1° marzo 2002 è stato sottoscritto il primo CCNL per l'Area della Dirigenza scolastica che ha totalmente modificato la struttura della retribuzione degli ex presidi che ora è costituita da: stipendio tabellare [47.014,73 €] + posizione parte fissa [13.345,11 €] + posizione parte variabile [max 46.914,81 €] + retribuzione di risultato + eventuali altri emolumenti [come l'IVC].</p> <p>** Anno 2021, elaborazione ARAN, su dati RGS - IGOP aggiornati al 10.10.2023 + CCNL 7.8.2024 [nella stessa Elaborazione la retribuzione complessiva media per il personale non dirigente della Scuola è: 31.578 euro per il personale docente e 23.004 euro per il personale ATA]. I valori elaborati dall'ARAN vengono spesso messi in dubbio, senza che però vengano mai forniti altri dati affidabili. Se il Ministero non avesse reso introvabile la sua "Operazione Trasparenza" e tanti dirigenti non dimenticassero di pubblicare e/o aggiornare la loro retribuzione nel proprio CV avremmo tutti molti meno dubbi.</p>					



Lavoro povero - SCUOLA

Table D3.1. Teachers' statutory salaries, based on the most prevalent qualifications at different points in teachers' careers (2023)

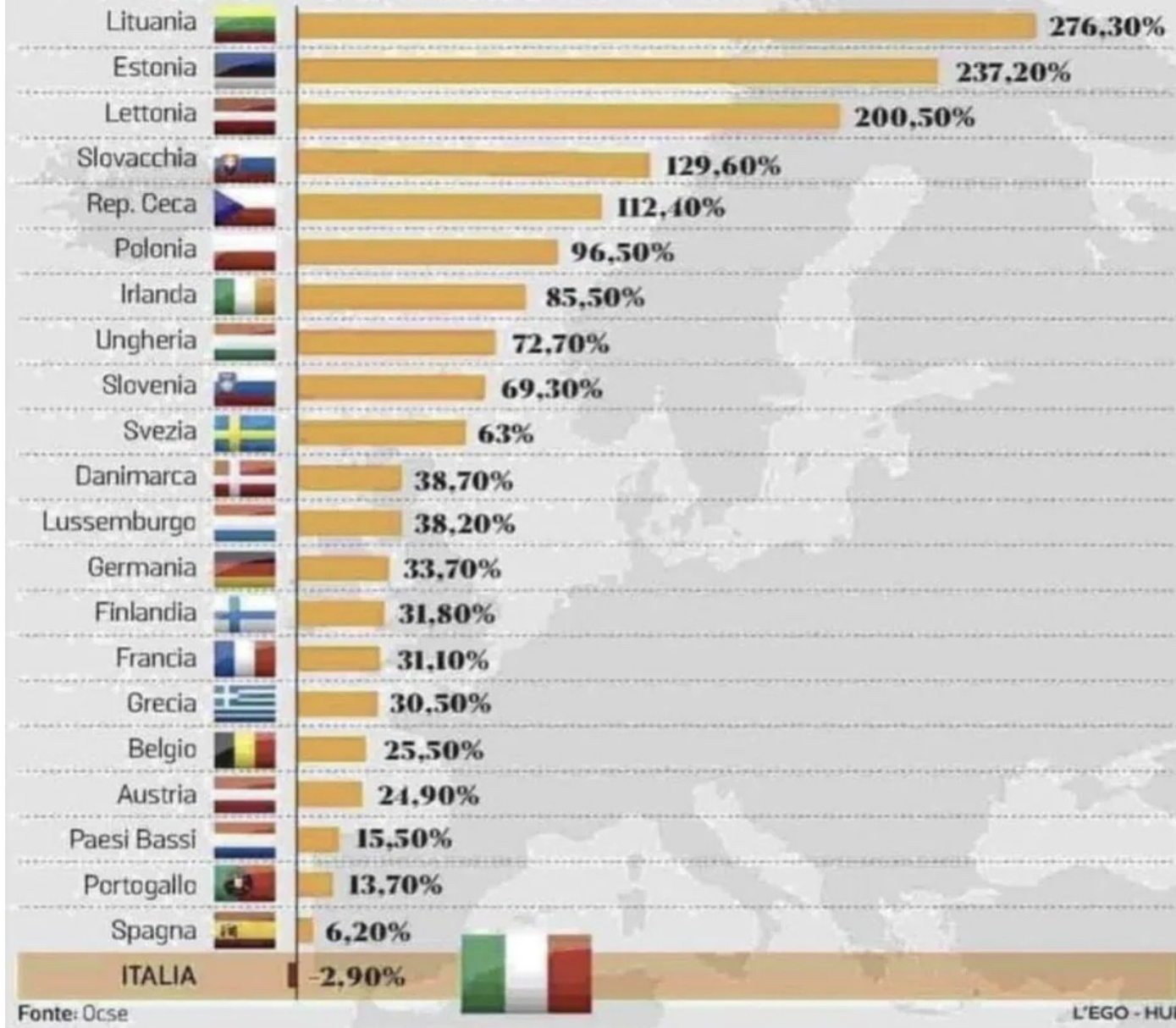
Annual salaries of full-time teachers in public institutions, in equivalent USD converted using PPPs for private consumption, by level of education

	Pre-primary				Primary				Lower secondary, general programmes				Upper secondary, general programmes			
	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 10 years of experience	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale
OECD countries	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Italy	37 565	41 171	45 134	54 768	37 565	41 171	45 134	54 768	40 374	44 573	49 041	60 099	40 535	45 629	50 404	62 794
OECD average	40 167	49 481	52 631	64 556	42 060	53 338	56 753	68 924	43 484	55 349	58 596	71 334	44 831	57 681	60 803	73 930
DIFFERENZA	-2.602	-8.310	-7.497	-9.788	-4.495	-12.167	-11.619	-14.156	-3.110	-10.776	-9.555	-11.235	-4.296	-12.052	-10.399	-11.136
%	-6,9	-20,2	-16,6	-17,9	-12,0	-29,6	-25,7	-25,8	-7,7	-24,2	-19,5	-18,7	-10,6	-26,4	-20,6	-17,7
Media paesi G7	43.597	51.237	58.370	66.122	46.697	61.118	64.604	72.393	48.661	63.790	67.019	75.064	49.381	64.200	67.646	76.293
differenza	-6.032	-10.066	-13.267	-11.354	-9.132	-19.947	-19.470	-17.625	-8.287	-19.217	-17.978	-14.965	-8.846	-18.571	-17.242	-13.499
%	-16,1	-24,4	-29,4	-20,7	-24,3	-48,4	-43,1	-32,2	-20,5	-43,1	-36,7	-24,9	-21,8	-40,7	-34,2	-21,5



I SALARI IN EUROPA

Variazione % tra la media degli stipendi del 1990 e quelli del 2020



Lavoro povero

OCSE
CONFRONTO
RETRIBUZIONI
1990 - 2020



Produttività. Efficacia, efficienza, economicità

*Il **cronometro** è entrato nella fabbrica:
indubbiamente **la più grande rivoluzione** nella
storia umana della produzione ha preso avvio.*

Benjamin Coriat, *La fabbrica e il cronometro* – 1979



*Il **tempo** è l'unica risorsa liberamente disponibile per quelli che si trovano in fondo alla scala sociale [...]*

*La **gestione del tempo** era diventata un campo in cui i lavoratori potevano presentare le proprie richieste, un'area in cui **prendere potere**.*

*La "logica metrica" del tempo si è trasferita dal **cronometro** allo schermo del **computer**. Il lavoro viene fisicamente decentrato, ma il controllo sul lavoratore è più diretto.*

Richard Sennett, *L'uomo flessibile* - 1999



Tra le cause del deludente andamento della produttività c'è l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla **rivoluzione digitale**.

La transizione digitale

La **rivoluzione digitale** rappresenta un'enorme occasione per aumentare la produttività, l'innovazione e l'occupazione, garantire un accesso più ampio all'**istruzione** e alla cultura e colmare i divari territoriali.

Mario Draghi, premessa al PNRR

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – 2021

Riforma della PA

2020

Racc. 4 - [...] Migliorare il funzionamento della pubblica amministrazione.

2019

Racc. 3 - [...] Migliorare l'efficacia della pubblica amministrazione, in particolare investendo nelle competenze dei dipendenti pubblici, accelerando la **digitalizzazione** e aumentando l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici locali. [...]

Istruzione e ricerca

2020

Racc. 2 - [...] Rafforzare l'apprendimento a distanza e il miglioramento delle competenze, comprese quelle **digitali**.

2019

Racc. 2 - [...] Migliorare i risultati scolastici, anche mediante adeguati investimenti mirati, e promuovere il miglioramento delle competenze, in particolare rafforzando le **competenze digitali**.



PNRR MISSIONE 4: Istruzione e Ricerca – Componente 1

- **Riforma 1.4:** Riforma del sistema di orientamento [d.m. n. 328/2022 e n. 63/2023]

ORIENTAMENTO: tutor e orientatore

- **Riforma 2.2:** Scuola di Alta Formazione e formazione obbligatoria per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico-amministrativo [leggi n. 79 e n. 142/2022, CCNL 2024].

- **Investimento 2.1:** Didattica digitale integrata e formazione sulla transizione digitale del personale scolastico: “accelerare la trasformazione digitale dell’organizzazione scolastica e dei processi di apprendimento e insegnamento, in coerenza con il quadro di riferimento europeo delle competenze digitali **DigComp 2.2** (per studenti) e **DigCompEdu** (per docenti)”.

STANDARDIZZAZIONE: Scuola di Alta Formazione, INVALSI-INDIRE, formazione, gerarchizzazione

- **Investimento 3.2:** Scuola 4.0 - scuole innovative, nuove aule didattiche e laboratori [d.m. n. 161/2022]

DIGITALIZZAZIONE: Scuola 4.0, titoli d'accesso



*In primo luogo – e soprattutto – l'Europa deve riorientare profondamente i suoi sforzi collettivi per colmare il divario di innovazione con gli Stati Uniti e la Cina, soprattutto nelle **tecnologie avanzate** [...]*

*Con il mondo che si trova sull'orlo di una **rivoluzione AI**, l'Europa non può permettersi di rimanere bloccata nelle "tecnologie e industrie di mezzo" del secolo precedente [...]*

*Per massimizzare la produttività, sarà necessario un finanziamento congiunto per gli investimenti in beni pubblici europei chiave, come l'**innovazione rivoluzionaria**.*



Sebbene la tecnologia sia fondamentale per proteggere il modello sociale europeo, in mancanza di una forte attenzione alle competenze l'IA potrebbe anche minarlo. L'IA è già una fonte di ansia per i lavoratori europei: quasi il 70% degli intervistati in un recente sondaggio è favorevole a restrizioni governative sull'IA per proteggere i posti di lavoro. [...] Secondo una ricerca condotta negli Stati Uniti, circa l'80% della forza lavoro potrebbe subire ripercussioni su almeno il 10% delle proprie mansioni lavorative a causa dell'introduzione dei cosiddetti Large Language Modules (LLM), mentre quasi il 20% dei lavoratori potrebbe subire ripercussioni su almeno il 50% delle proprie mansioni.



Leading the transitions together

Final Communiqué

Declaration after the B7 Summit held in Rome on 17th of May 2024



tra le **RACCOMANDAZIONI POLITICHE al G7**
Riformare i sistemi educativi [...] per dotare le giovani generazioni di competenze e conoscenze aggiornate sulle **tecnologie** e le tendenze emergenti.

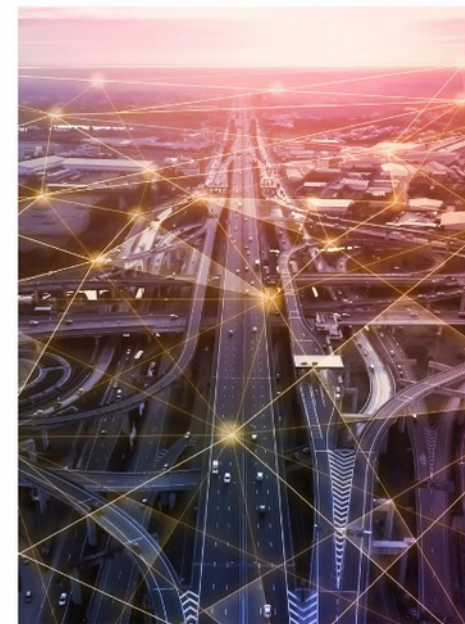
Programmi specifici per gli educatori, volti a colmare il divario esistente nell'insegnamento e a dotarli delle competenze e delle conoscenze necessarie per guidare gli studenti attraverso le **molteplici transizioni** [...]

B7 | Embracing the Data Economy and Digital Technologies

While the role of STEM competencies is crucial²³, particularly for women, spreading general **digital skills** among all workers²⁴, teachers, and students is paramount to meet labor market needs, and can boost economic and entrepreneurial growth, especially in light of the opportunities and disruptions that will be brought about by AI.

AI SPOTLIGHT

In the era of the data economy, by harnessing the power of vast data resources including corporate and public data, AI can significantly contribute to the creation of new digital products and services and to the optimization of existing ones, as well as the streamlining of processes. This evolution will be increasingly beneficial with the diffusion of appropriate infrastructures, **skills**, and cross-border data flows through **DFFT**.





Rilevazione automatica delle presenze

A partire dalla Circ. M.F.P. n. 4797/1992 che però **non è applicabile** “al settore educativo-formativo”.

Introduzione del registro elettronico

La l. n. 135/2012, aveva introdotto l’obbligo per le scuole di dotarsi di registro elettronico a decorrere dall’a.s. 2012/2013, prevedendo che il ministero predisponesse entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge un piano per la dematerializzazione.

Ma questo piano non è mai stato predisposto, vanificando la norma e rendendo **non obbligatorio** l’utilizzo di registro e pagelle elettroniche [sent. Cass. Sez. V, n. 47241/2019; Trib. CT sent. 2778/2020 e 2/12/2020].



Registro elettronico

La compilazione del registro elettronico [“atto pubblico”] deve garantire la stesse garanzie del documento cartaceo [cfr. notai d.lgs. n. 110/2010]:

- a. la **forma scritta**;
- b. l'**imputabilità** [firma elettronica qualificata];
- c. l'**integrità** [formati immutabili].

A queste problematicità si aggiunge quanto già da tempo sottolineato dal Presidente GPDP [lett. 4.5.2020]: *“In assenza di direttive specifiche, gli istituti scolastici hanno sinora provveduto ricorrendo a soluzioni tecnologiche, offerte da vari fornitori, **non sempre caratterizzate da garanzie adeguate in termini di protezione dei dati personali e talora notevolmente vulnerabili**”.*



Registro elettronico

Oltre queste criticità non bisogna sottovalutare le conseguenze che il suo uso sta determinando:

- peggioramento del **rapporto didattico**, sempre più burocratizzato;
- allentamento del **rapporto scuola-famiglia**, la consultazione a distanza tende a sostituirsi al rapporto personale;
- spostamento degli **oneri** dall'amministrazione alle famiglie e ai dipendenti;
- rafforzamento del presunto valore oggettivo delle **valutazioni** numeriche e delle medie aritmetiche.



PERSONALE AA e l'applicativo *“Nuova Passweb”*

Un'altra conseguenza della digitalizzazione sul lavoro è quella che si sta verificando con l'insistente *“richiesta”* rivolta al personale Assistente Amministrativo, di utilizzare l'applicativo *“Nuova Passweb”*, di esclusiva pertinenza dell'*INPS*, per la lavorazione delle pratiche di pensione.

Consentendo l'accesso all'applicativo da parte delle segreterie scolastiche, l'*INPS* esternalizza parte del suo lavoro, caricandolo sulle spalle di altri soggetti.



INVALSI, STANDARDIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

La struttura standardizzata delle attività elaborate dall'**INVALSI** - e imposte alla Scuola – ne permette una immediata traduzione digitale, che influisce potentemente – oltre che sulla didattica – anche su altri aspetti del lavoro docente, spossessandolo del suo ruolo su:

- **correzione prove**: adesso **automatizzata** e in un prossimo futuro affidata all'**IA**.
- **valutazione**: valore certificativo dei test, che entra nel curriculum digitale accessibile dalla piattaforma *Unica*, senza nessuna possibilità di verifica e discussione.
- individuazione di presunte “**fragilità**” [introdotte dal *PNRR*] aggregando i risultati dei test a dati personali/familiari.



GOOGLE CLASSROOM et similia

*Classroom propone verifiche-test a risposta chiusa attraverso la funzione «moduli». Ovviamente non obbliga nessuno a impiegarli, ma, mettendo a disposizione questa opzione e soprattutto offrendosi di correggere le prove, il suo demone ci sussurra all'orecchio che utilizzandola **faremo un po' meno fatica**, noi insegnanti sempre più affaticati da classi molto numerose e oberati dalla burocrazia. Nel testo promozionale del software l'accento sul «**risparmio di tempo**» è reiterato più volte, senza mai fare accenno alla prospettiva pedagogica di fondo, al fatto che il suo utilizzo non è neutro, che andrà a influire nel processo di apprendimento e sul rapporto studente-allievo.*



GOOGLE CLASSROOM et similia

... invitano con «spintarelle gentili» a lasciar perdere laboriose metodologie di **valutazione** degli apprendimenti, per valutare la **qualità**, per passare senz'altro a test **quantitativi** a risposta chiusa, che l'applicazione stessa **correggerà**. Verrà così evitata una certa **fatica** nella formulazione di modalità di verifica, in modo che il rapporto con il sapere dei discenti si faccia sempre più liscio e frictionless, senza attriti ... Il lavoro di insegnamento, apprendimento e ricerca si curva impercettibilmente ma significativamente verso traiettorie mai decise in maniera consapevole.



COMUNICAZIONI TRAMITE CANALI SOCIAL

Domanda

Nella mia scuola ci sono forti pressioni per adottare canali social per le comunicazioni al posto delle consuete circolari, ordini di servizio, ecc. Ma sarebbe legittimo?

Risposta

No, non sarebbe legittimo perché questa comunicazioni non possono rispettare quanto previsto dal comma 2, art. 9, d.P.R. n. 62/2013: *«La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale [...]»*.

Inoltre, docenti e ATA non possono essere obbligati a utilizzare canali social e quindi una scelta del genere escluderebbe chi non volesse adeguarsi.



Tutela dal rischio da tecnostress

Il **tecnostress** [termine coniato dallo psicologo Craig Brod, *TECHNOSTRESS. The Human Cost of the Computer Revolution* - 1984] è riconosciuto dal 2007 [sent. Guariniello] come malattia professionale, quale tipologia specifica di stress lavoro-correlato.

Art. 2087 c. c.: «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro».

Art. 22, l. n. 81/2017: il datore di lavoro «garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile».



Contrattazione

CCNL 2007 TELELAVORO

Personale Amministrativo

art. 139 - Disciplina del telelavoro

art. 140 - Orario di lavoro

art. 141 - Formazione

art. 142 - Copertura assicurativa

art. 143 - Criteri operativi

art. 144 - Norma finale di rinvio



Contrattazione

Attraverso la previsione di un'improvvida tutela del "diritto alla disconnessione" si è surrettiziamente introdotto un presunto e generalizzato "dovere alla connessione".

art. 22, comma 4, lett. c8), CCNL 2018 [ora art. 30 CCNL 2024]:

- i criteri generali per l'utilizzo di **strumentazioni tecnologiche** di lavoro in **orario diverso da quello di servizio**, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione).



Contrattazione

Tenendo comunque presente quanto previsto dal CCNL 2024 per il “lavoro agile”:

art. 14, comma 6, CCNL 2024:

- ... negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) [**che** “non può essere superiore all’orario medio giornaliero di lavoro”] **non sono richiesti** i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l’accesso e la connessione al sistema informativo dell’amministrazione.



Contrattazione

PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Lavoro a distanza: art. 10 CCNL 2024

1. Lavoro agile: artt. 11, 12, 13, 14 e 15 CCNL 2024

- *è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile...*
- *senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede ... e in parte all'esterno...*
- *il dipendente è **tenuto** ad accertare...*



Contrattazione

PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

2. Lavoro da remoto: art. 16 CCNL 2024

- ... *modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa...*
- ... *requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di **orario di lavoro**.*



Contrattazione

PERSONALE DOCENTE

Riunioni a distanza: art. 44, comma 6, CCNL 2024

*Con Regolamento d'Istituto è possibile prevedere lo **svolgimento a distanza** delle due ore di programmazione didattica collegiale prevista per i docenti della scuola primaria ... e di alcune delle attività di cui al comma 3, lett. a) e b) del presente articolo che non rivestano carattere deliberativo; con il medesimo strumento è possibile **estendere lo svolgimento a distanza** alle attività di cui al comma 3, lett. a) e b) che rivestono carattere deliberativo sulla base dei criteri definiti dal MIM, previo confronto di cui all'art. 30, comma 9, lett. a).*



Contrattazione

PERSONALE DOCENTE

Riunioni a distanza: art. 44, comma 6, CCNL 2024

CIRS120 ARaN - Orientamenti applicativi

https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/istruzione-e-ricerca/7737-istruzione-e-ricerca-istituti-particolari/14900-cirs120.html?mod_search_oraphide=yes

All'interno della cornice regolativa sopra descritta, si colloca l'art. 44, comma 6, del citato CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024, il quale offre la possibilità di prevedere lo svolgimento a distanza anche di alcune delle attività funzionali all'insegnamento, tra cui rientrano le due ore di programmazione didattica collegiale per i docenti della scuola primaria.

Tali attività devono essere previste nel Regolamento d'istituto e possono essere svolte utilizzando una delle due modalità di lavoro a distanza disciplinate nel Titolo III, fermo restando che la scelta di quale modalità adottare è direttamente correlata alla compatibilità della stessa con il funzionamento e l'organizzazione scolastica



SELEZIONE E CARRIERA DEL PERSONALE

Nuove competenze e formazione continua: il futuro dei concorsi pubblici

Entro il 2030, l'evoluzione delle competenze richieste per i ruoli nella pubblica amministrazione (PA) e la trasformazione dei concorsi pubblici saranno elementi chiave per adattarsi a un mondo sempre più dominato dall'intelligenza artificiale (AI).

Non solo **le competenze digitali** dovranno essere un **requisito fondamentale** ma anche il background accademico e culturale richiesto dovrà mutare in maniera sostanziale.

Gli impiegati pubblici dovranno avere una solida comprensione delle tecnologie emergenti, dalla gestione dei dati alla ridefinizione dei processi, per essere in grado di **collaborare efficacemente con strumenti basati su AI.**

La riduzione di forza di lavoro "di massa", di carattere umanistico, nozionistico e giurisprudenziale sostituita dai sistemi di LLM potrà liberare risorse da investire in profili di alto livello, specializzati, capaci di ridefinire gli assetti organizzativi di una intera amministrazione pubblica accompagnandola nei suoi contesti evolutivi.

Giuseppe Storelli, presidente di *The OpenCyber Foundation* in
PA 2030: l'IA e la rivoluzione delle competenze e dei concorsi



IA COME TUTOR

Nonostante Valditara abbia voluto rassicurarci sul fatto che la capacità dei docenti “di cogliere le sfumature degli allievi e di costruire percorsi innovativi resta ineguagliabile: l’Intelligenza Artificiale non potrà mai sostituire gli insegnanti”, non sono chiare le conseguenze sul nostro lavoro di questa sperimentazione, con **Google Workspace** e valutazione **INVALSI**.

“Il progetto si ispira a uno studio del 1984 di Benjamin S. Bloom, che dimostrò come i risultati scolastici degli studenti migliorassero in modo significativo in presenza di un supporto individuale costante” [sic!], ma allora perché non assumere personale invece di affidarsi all'IA?



SELEZIONE DEL PERSONALE

Utilizzo del famigerato **algoritmo** che dalla *Buona Scuola* renziana a oggi ha prodotto tanti sfaceli.

Personale ATA

Come previsto dal nuovo Allegato A, CCNL 2024 diventa requisito base per l'accesso di tutto il personale [esclusa l'area dei collaboratori] una *“certificazione internazionale di **alfabetizzazione digitale**”*.

Personale docente

Nei concorsi non solo le eventuali preselezioni ma anche le prove scritte sempre più spesso sono diventate **computer-based**.



Contrattazione

CARRIERA E FORMAZIONE DIGITALE

art. 36, comma 13, CCNL 2024

*Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla **formazione a distanza** e all'**apprendimento in rete** anche in **modalità asincrona**, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.*

Quindi, spesso è solo una formazione virtuale [cfr. tutor e orientatori, docenti "incentivati", posizioni economiche ATA, ecc.] fatta per consentire a chi la svolge di acquisire un formale "titolo" per accedere all'incarico previsto.



CARRIERA DEL PERSONALE ATA

Posizioni economiche all'interno delle Aree

art. 52 CCNL 2024 e artt. 11 e 12 d.m. n. 140/2024

*... **attività asincrone** in modalità e-learning consistenti in **videolezioni** fruibili autonomamente... su apposita piattaforma... La prova finale di valutazione consiste in un'unica prova in **modalità telematica da remoto** composta da n. 20 quesiti a risposta multipla...*

Progressioni tra le Aree

art. 58 CCNL 2024



CARRIERA DEL PERSONALE DOCENTE

Gerarchizzazione e formazione digitale

Piano Scuola 4.0, d.m. n. 161/2022

I percorsi formativi sono strutturati sulla base del quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali dei docenti, il [DigCompEdu](#), delle 6 aree di competenza ... e dei livelli di ingresso necessari...



Livelli di padronanza della competenza

In generale, le caratterizzazioni descritte di seguito si applicano alle diverse fasi di sviluppo della competenza.

Novizio (A1):

Il Novizio è consapevole delle potenzialità offerte dalle tecnologie digitali a supporto dei processi di insegnamento e apprendimento. Tuttavia, ha una limitata conoscenza diretta delle tecnologie digitali e le utilizza principalmente per preparare una lezione, per la comunicazione organizzativa o per aspetti amministrativi. Il docente/formatore Novizio necessita di assistenza e di incoraggiamento per poter ampliare il proprio repertorio e applicare le proprie competenze digitali (già in essere) in ambito didattico.

Sperimentatore (B1)

Lo Sperimentatore utilizza le tecnologie digitali in vari contesti e con diverse finalità, integrandole in modo creativo in svariate pratiche: per migliorare alcuni aspetti legati alla propria crescita professionale o per ampliare il repertorio di pratiche didattiche. Tuttavia, il docente/formatore Sperimentatore sta ancora lavorando per comprendere meglio quali tecnologie siano più efficaci in determinati contesti e per raggiungere specifici obiettivi di apprendimento. Necessita quindi di ulteriore tempo ed esperienza per rafforzare la propria pratica d'uso delle tecnologie digitali, continuando a sperimentare e a riflettere, collaborando e scambiando idee e buone pratiche per diventare un docente/formatore Esperto.

Leader (C1):

Il leader ha un approccio ampio e coerente all'uso delle tecnologie digitali per migliorare i processi di insegnamento e apprendimento, nonché la propria pratica professionale. Si affida ad un ampio repertorio di tecniche digitali, scegliendo quella più adeguata in base al contesto/obiettivo specifico. Il docente/formatore Leader riflette sistematicamente su come poter sviluppare ulteriormente la propria pratica (didattica e professionale) e su come aiutare gli altri a fare altrettanto. Attraverso lo scambio continuo con i colleghi, favorisce la circolazione di nuove idee e l'apertura a nuovi strumenti. È una fonte di ispirazione per i colleghi, verso i quali si rende disponibile per condividere la propria esperienza.

Esploratore (A2):

L'Esploratore è consapevole delle potenzialità offerte dalle tecnologie digitali ed è interessato ad esplorare nuovi modi per migliorare la propria pratica didattica e professionale. Ha iniziato ad usare le tecnologie in alcune aree senza, tuttavia, seguire un approccio sistematico e consistente. Il docente/formatore Esploratore necessita di incoraggiamento e ispirazione, ad esempio collaborando e seguendo l'esempio (sotto la supervisione) di colleghi con maggior esperienza.

Esperto (B2):

L'Esperto utilizza una gamma di tecnologie digitali con naturalezza e in modo creativo e critico per migliorare le proprie attività professionali. È in grado di selezionare, in modo adeguato, le tecnologie digitali da utilizzare in una specifica situazione, e di comprendere benefici e limiti delle diverse tecniche basate sulle tecnologie digitali. Il docente/formatore Esperto è curioso e aperto a nuove idee, consapevole che esistono varie opportunità e tecniche ancora da esplorare. Sperimenta nuove pratiche con l'intenzione di consolidare ed ampliare il proprio repertorio di strategie didattiche. Il docente/formatore Esperto rappresenta il cuore e il motore dell'innovazione in qualsiasi organizzazione educativa.

Pioniere (C2):

Il Pioniere mette in discussione l'adeguatezza delle pratiche digitali comunemente utilizzate, pur svolgendo spesso il ruolo di Leader. In particolare, evidenzia le costrizioni e i limiti di tali pratiche, mosso dall'impulso di innovare ulteriormente il mondo educativo. Il Pioniere sperimenta l'uso di tecnologie digitali altamente innovative e/o sviluppa nuovi approcci pedagogici digitali. Il docente/formatore con il profilo di Pioniere è una rarità preziosa; guida i processi di innovazione ed è un modello di riferimento per i nuovi docenti.

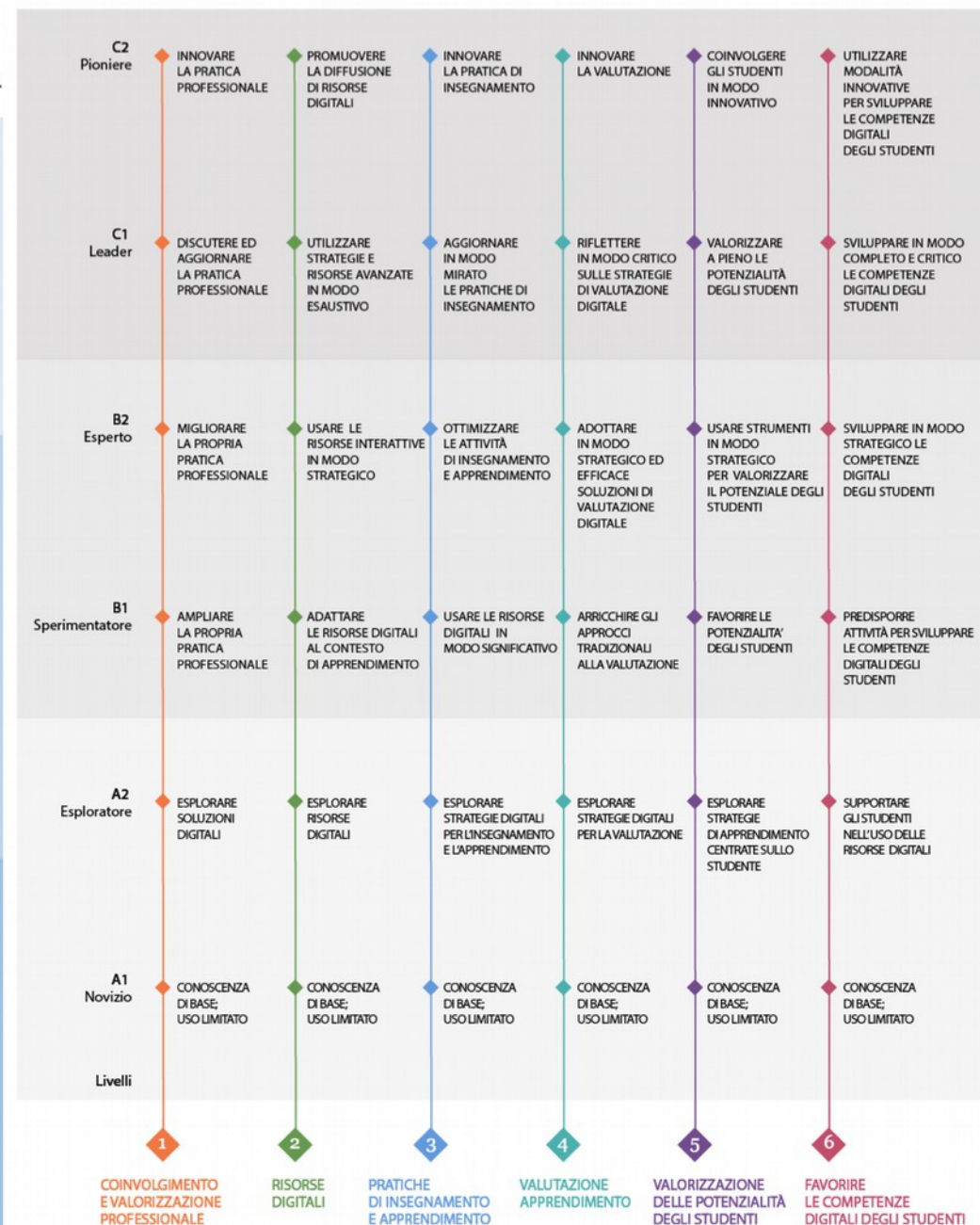


Figura 4. Modello di progressione per area di competenza in DigCompEdu



ESSERE O NON ESSERE
DIGITALE

Non essere digitale oggi:
questo è il problema.
Ma c'è la soluzione. E inizia da qui...

Amplifica le tue potenzialità grazie al digitale.

Nell'era dell'IA ci vuole un IO competente.

Come? Ti suggeriamo da dove partire

SOLUZIONI BASATE SU

DigCompEDU e DigComp 2.2

i framework europei di riferimento

per le competenze digitali degli insegnanti e dei cittadini.

Formazione e certificazione internazionale (ACCREDIA)

In un mondo in cui la trasformazione digitale è pervasiva e al centro delle dinamiche educative, dotarsi degli strumenti e delle competenze adeguate è una priorità assoluta.

Il DM n. 66/2023 prevede (pag. 6) che "La formazione del personale scolastico alla transizione digitale deve essere realizzata in coerenza con il quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali dei cittadini, DigComp 2.2, e, per i docenti, anche con il quadro di riferimento europeo per gli educatori, DigCompEdu".

PER COSTRUIRE LE COMPETENZE DIGITALI SERVONO BASI SOLIDE ED ACCESSIBILI!!





CARRIERA DEL PERSONALE DOCENTE

Gerarchizzazione e formazione digitale

Docente tutor e orientatore

d.m. n. 328/2022 e LINEE GUIDA punto 8.3 e punto 10.2

d.m. n. 63/2023 e c.m. n. 958/2023

d.m. n. 231/2024 e d.l. "Milleproroghe" 2025

Docente incentivato

art. 44, comma 1, lett. i), l. n. 79/2022

d.m. n. 113/2024 e Nota MIM n. 116995/2024

Docente stabilmente incentivato

art. 38, comma 1, lett. b), l. n. 142/2022



NUOVE FIGURE DI SISTEMA	QUANTE	REQUISITI	COMPENSO ANNUO	QUANDO
<p>Docente incentivato/a (di ruolo) <i>"con incarichi di collaborazione a supporto del sistema organizzativo dell'istituzione scolastica e della dirigenza scolastica"</i>, art. 44, comma 1, lett. i), l. n. 79/2022 inserisce il nuovo art. 16-ter al d.lgs. n. 59/2017</p>	<p>Nei limiti delle risorse. Figure individuate dagli organi collegiali.</p> <p>Stimabili complessivamente a secondo del compenso: - a.s. 2026/2027 tra 5.000 e 10.000 - a.s. 2031/2032 tra 40.000 e 80.000</p>	<p>Superamento formazione triennale (obbligatoria per neoassunti) con verifiche annuali e finale da parte del Comitato di valutazione. Contenuti e vincoli ALLEGATO B art. 44, comma 1, lett. M), l. n. 79/2022</p>	<p><i>Una tantum</i> dal 10% al 20% del trattamento stipendiale in godimento, stabilita dal CCNL.</p>	<p>Formazione a.s. 2023/2024</p> <p>Nomina a.s. 2026/2027</p>
<p>Docente stabilmente incentivato/a art. 38, comma 1, lett. b), l. n. 142/2022 inserisce il nuovo comma 4-bis all'art. 16-ter del d.lgs. n. 59/2017</p>	<p>Max 8.000 per ogni anno dall'a.s. 2032/2033 all'a.s. 2035/2036</p> <p>A regime max 32.000 dall'a.s. 2036/2037</p>	<p>Superamento 3 percorsi formativi consecutivi. Criteri CCNL, nelle more si applica l'ALLEGATO B, integrato da: 1. media punteggi; 2. in caso di parità: permanenza nella scuola, esperienza professionale, titoli di studio e voti</p>	<p><i>Assegno ad personam</i> 5.650 €</p>	<p>a.s. 2032/2033</p>
<p>Docente tutor e Docente orientatore d.m. n. 328/2022 LINEE GUIDA punto 8.3 e punto 10.2 d.m. n. 63/2023 c.m. n. 958/2023</p>	<p>Minimo 40.461 da 2 a 40 unità per scuola.</p> <p><i>TUTOR</i>: 1 per ogni raggruppamento di studenti (orientativamente tra 30 e 50) - non necessariamente corrispondente al gruppo classe - del III, IV e V anno scuola secondaria II grado.</p> <p><i>ORIENTATORE</i>: 1 per scuola.</p>	<p>Formazione - FASE 1 - 20 ore online INDIRE (seguirà FASE 2 "accompagnamento").</p> <p><i>"Preferibilmente"</i> per chi ha: - contratto a t.i. e 5 anni anzianità; - incarichi: funzione strumentale orientamento, dispersione, PCTO - disponibilità permanenza triennale.</p>	<p><i>TUTOR</i> da 2.850 a 4.750 € lordo Stato</p> <p><i>ORIENTATORE</i> da 1.500 a 2.000 € lordo Stato</p> <p>Contrattazione d'istituto per criteri e compensi. + <i>punteggio per mobilità e graduatorie interne, da definire in contrattazione integrativa</i> (direttiva MIM 21.4.2023)</p>	<p>Formazione a.s. 2022/2023</p> <p>Nomina a.s. 2023/2024</p>



Tutte nuove “*figure di sistema*” la cui formazione è incentrata sulle cosiddette “**competenze digitali**” e sul tecno-ottimismo che le contraddistingue.

“*Figure di sistema*” che, insieme ai già purtroppo consolidati “*referenti*”, “*collaboratori*”, “*delegati*”, ecc. nati con l'istituzione del *Fondo dell'Istituzione Scolastica-FIS* e cresciuti nell'era dell'*Autonomia scolastica*, contribuiscono a scardinare l'impianto partecipativo su cui si basa la Scuola disegnata dalla *Costituzione*.



From Burnout to Balance: AI-Enhanced Work Models

Future of Work Insights Research

Jul 23, 2024



By Kelly Monahan and Gabby Burlacu

Executive summary

- Research by **The Upwork Research Institute** reveals that **71% of full-time employees are burned out** and **65% report struggling with employer demands on their productivity**. Meanwhile, 81% of global C-suite leaders acknowledge they have increased demands on workers in the past year.¹
- Leaders have high hopes that generative AI will help boost productivity, as **96%** of C-suite leaders say they expect the use of AI tools to increase their company's overall productivity levels. Already, 39% of companies in our study are mandating the use of AI tools, with an additional 46% encouraging their use.
- However, this new technology has not yet fully delivered on this productivity promise: Nearly half (**47%**) of employees using AI say they have no idea how to achieve the productivity gains their employers expect, and **77%** say these tools have actually decreased their productivity and added to their workload.

AI worse than humans in every way at summarising information, government trial finds

A test of AI for Australia's corporate regulator found that the technology might actually **make more work for people, not less**.

CAM WILSON SEP 03, 2024 17 UPDATED: 9:18AM, SEP 04

Share



(IMAGE: ADOBE)

Artificial intelligence is worse than humans in every way at summarising documents and might actually create additional work for people, a government trial of the technology has found.

Amazon conducted the test earlier this year for Australia's corporate regulator the Securities and Investments Commission (ASIC) using submissions made to an inquiry. The outcome of the trial was revealed in an **answer** to a questions on notice at the Senate select committee on adopting artificial intelligence.

The test involved testing generative AI models before selecting one to ingest five submissions from a parliamentary inquiry into audit and consultancy firms. The most promising model, Meta's open source model Llama2-70B, was prompted to summarise the submissions with a focus on ASIC mentions, recommendations, references to more regulation, and to include the page references and context.

Ten ASIC staff, of varying levels of seniority, were also given the same task with similar prompts. Then, a group of reviewers blindly assessed the summaries produced by both humans and AI for coherency, length, ASIC references, regulation references and for identifying recommendations. They were unaware that this exercise involved AI at all.

These reviewers overwhelmingly found that the human summaries beat out their AI competitors on every criteria and on every submission, scoring an **81%** on an internal rubric compared with the machine's **47%**.



*Ai livelli più alti del lavoro tecnico, l'**avvento del computer** ha arricchito i contenuti di molti mestieri [...] Eppure sarebbe sbagliato non attribuire alle macchine un ruolo nella crescita del **distacco** e della **confusione prodotti dalla flessibilità**.*

*Come qualunque attività mentale, l'**intelligenza** nell'impiego delle macchine si sviluppa poco quando è operativa piuttosto che riflessiva e autocritica.*

*Quando le cose diventano **semplici nell'uso** noi diventiamo **più fragili**; il nostro impegno nei confronti del lavoro diventa **superficiale**, visto che ci manca la **consapevolezza** di quel che stiamo facendo.*



*... il capitalismo a breve termine minaccia di **corrodere il carattere**, e in particolare quei tratti del carattere che legano gli esseri umani tra di loro e li dotano di una personalità sostenibile.*

Richard Sennett, *L'uomo flessibile* - 1999



CHE FARE?

A questa deriva è possibile resistere, come ci ricorda Daniela Tafani, «Serve, per ciò, quella sottovalutata virtù che Weizenbaum chiamava il **“coraggio civile”**: **“È una credenza diffusa, ma tristemente erronea, quella per cui il coraggio civile trova modo di esercitarsi soltanto nel contesto di avvenimenti che scuotono il mondo. Al contrario, il suo esercizio più arduo ha spesso luogo in quei piccoli contesti in cui la sfida è quella di superare i timori indotti da futili preoccupazioni di carriera, delle nostre relazioni con coloro che sembrano aver potere su di noi, o di qualsiasi cosa che possa turbare la tranquillità della nostra esistenza quotidiana».**



ORGANI COLLEGIALI

Il corretto funzionamento degli Organi collegiali, nonostante limiti e difetti, è l'unico presupposto per una **partecipazione democratica** alle scelte della Scuola. Il fastidio che ciò provoca è riscontrabile nei numerosi tentativi che si tenta di portare avanti per ridurre il ruolo, e al loro interno la partecipazione dei lavoratori della scuola.

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Insieme alla tutela delle condizioni di lavoro, innescare un circolo virtuoso di comunicazione, di confronto collettivo, in cui la **partecipazione** possa costruirsi a partire dalla percezione soggettiva delle condizioni materiali in cui si vive sul luogo di lavoro.



ORGANI COLLEGIALI DELLA SCUOLA

d.lgs. n. 297/1994

art. 5 - Consiglio di intersezione, di interclasse e di classe: *«costituiscono la sede di più diretta collaborazione delle componenti scolastiche per la migliore realizzazione degli obiettivi educativi»* [c.m. n. 274/1984].

art. 7 - Collegio dei docenti, tra l'altro: *«ha potere deliberante in materia di **funzionamento didattico** del circolo o dell'istituto [...] Esso esercita tale potere nel rispetto della **libertà di insegnamento** garantita a ciascun docente»; elabora il **PTOF** [art. 3, d.P.R. n. 275/1999]; «formula proposte su formazione e assegnazione classi, orario»; «valuta periodicamente l'andamento dell'**azione didattica** [...]»; «adotta i **libri di testo** [...] e sceglie i sussidi didattici»; «approva, per gli aspetti didattici, gli **accordi con reti di scuole**»; «si pronuncia su ogni altro argomento attribuito [...] alla sua competenza».*



ORGANI COLLEGIALI DELLA SCUOLA

d.lgs. n. 297/1994

art. 10 – Consiglio di circolo o d'istituto delibera, tra l'altro, su:

- programma annuale “**Bilancio**”; forme di autofinanziamento; acquisti; attività da retribuire con il **FIS; PTOF; Regolamento interno**;
- **criteri generali su:** programmazione educativa e attività para-inter-scolastiche; formazione e assegnazione classi; adattamento orario e calendario scolastico; espletamento servizi amministrativi; eventuale collaborazione con altre scuole; partecipazioni ad attività culturali, sportive e ricreative.



RELAZIONI SINDACALI D'ISTITUTO art. 30, CCNL 2024

Contrattazione:

art. 30, comma 4, lett. c1): «i criteri generali per gli interventi rivolti alla **prevenzione** ed alla **sicurezza** nei luoghi di lavoro»;

art. 30, comma 4, lett. c8): «i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (**diritto alla disconnessione**)»;

art. 30, comma 4, lett. c9): «i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle **innovazioni tecnologiche** e dei **processi di informatizzazione** inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica».

Confronto:

art. 30, comma 9, lett. b4): «la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di **prevenzione dello stress lavoro-correlato** e di fenomeni di **burn-out**».



RIMOSTRANZA SCRITTA

LIMITI AL DOVERE VERSO IL SUPERIORE

art. 146, comma 1, lett. g), n. 2 CCNL 2007  art. 17 d.P.R. n. 3/1957

art. 23, comma 3, lett. h) CCNL 2024

* * *

Cassazione Sent. n. 31086/2018:

17. Ai sensi dell'art. 384, primo comma, c.p.c. si ritiene opportuno enunciare i seguenti **principi di diritto**:

1) la norma - prevista dall'art. 17 del d.P.R. n. 3 del 1957 e dalla contrattazione collettiva di vari Comparti - ... deve essere interpretata nel senso che la "**palese**" **illegittimità** dell'ordine corrisponde ad una vera e propria (oggettiva) **illegittimità** dello stesso che ... comunque deve derivare da un **vizio di legittimità**, cioè da uno dei vizi tipici degli atti amministrativi o da altri vizi, che nella specie rilevano come **violazioni dei generali principi di buona fede e correttezza** ...



Quindi nel caso di ordini **palesamente illegittimi** (ad es. in contrasto con delibere degli Organi Collegiali, con norme contrattuali, regolamenti, codici, ecc.) fare protocollare una **rimostranza scritta**.

Solo nel caso l'ordine venga rinnovato per iscritto, e qualora la sua esecuzione non comporti un reato o un illecito amministrativo, bisogna eseguirlo, promuovendo successivamente un'azione giudiziale.

* * *

Modello "rimostranza scritta"

*Al Dirigente Scolastico o Al DSGA
del SEDE*

Oggetto: rimostranza scritta art. 17 d.P.R. n. 3/1957 o art. 23 CCNL 2024

La/Il sottoscritto/o, ritenendo palesamente illegittimo ...

[specificare cosa e perché], presenta rimostranza scritta, ai sensi dell'art. 17 del d.P.R. n. 3/1957 o dell'art. 23, comma 3, lett. h) CCNL 2024, avverso la sua esecuzione.

Restando in attesa di una Vostra risposta [indicare dove], e riservandomi un'eventuale azione giudiziale, con osservanza.



OPZIONE DI MINORANZA

L. n. 107/2015 "Buona Scuola"

L'art. 1, comma 14, sostituisce l'art. 3 del d.P.R. n. 275/1999 - "Piano triennale dell'offerta formativa ... **Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, valorizza le corrispondenti professionalità ...**".

Una clausola di salvaguardia per la libertà d'insegnamento.

L'**opzione di minoranza** consente all'insegnante di tutelare la propria libertà d'insegnamento anche rispetto a eventuali decisioni del Collegio docenti che dovessero limitarla.

Introdotta in seguito a un ricorso avviato contro l'antenato del PTOF che si chiamava PEI (**Piano Educativo d'Istituto**, d.P.C.M. 7/6/1995 e art. 39, CCNL Scuola 1994/1997): il giudice lo ritenne illegittimo, proprio in virtù dell'art. 33 Cost., perché **nessuna decisione maggioritaria di un Collegio dei docenti può sopprimere la libertà di insegnamento del singolo.**