



La conoscenza in movimento

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

2026/2027



WWW.FLCGIL.IT



FLC CGIL

**ORA E SEMPRE
CONOSCENZA**

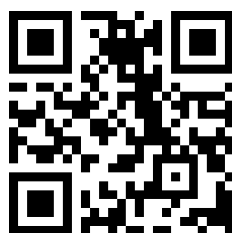
Sommario

Premessa	3
SETTORE SCUOLA	6
PNRR rendicontazioni e ricadute delle azioni del Piano	6
L'intelligenza artificiale a scuola	7
Edilizia scolastica, microclima e sicurezza a scuola	8
Le novità della Card docenti: beneficiari, importo, acquisti ammessi.	8
Attività collegiali deliberative a distanza	10
Consenso informato: un passo indietro in materia di educazione sesso-affettiva	11
Supplenze brevi e organico dell'autonomia: gli effetti della Legge di Bilancio 2026	12
Supplenze anno scolastico 2026/2027: aggiornamenti sulle procedure	12
I percorsi della filiera tecnologico-professionale e la sperimentazione del "Liceo Matematico"	13
Filiera formativa tecnologico professionale	13
Liceo matematico	14
La riforma degli Istituti Tecnici	15
Le caratteristiche del nuovo esame di maturità	16
Le nuove indicazioni nazionali per i licei	17
Personale ATA: la messa a regime delle nuove posizioni economiche	18
Posizioni economiche e contrattazione d'istituto	19
Una nuova organizzazione del lavoro	19
Le graduatorie restano attive	19
SETTORE UNIVERSITÀ	20
La riforma Bernini sul reclutamento universitario: regressione e precariato	20
Una testa, un voto: la FLC CGIL rivendica la piena democrazia nell'Università	20
FFO 2026: i falsi aumenti e il tracollo dell'Università pubblica	21
ANVUR e CUN: controllo del Governo e limitazione degli spazi democratici	22
Il protocollo d'intesa con il MUR	22
Verso il CCNL 2025-2027: parte normativa	23
Le proposte di FLC CGIL per un'università libera e democratica	24

SETTORE RICERCA	25
Unitarietà e rilancio del sistema della ricerca e superamento del lavoro precario	25
La valorizzazione professionale del personale degli EPR	26
Riforma dell'ordinamento professionale e rinnovo del CCNL 2025-2027	26
Specificità delle istituzioni di ricerca e DLgs 150/09	27
SETTORE AFAM	28
Le novità normative	28
Dotazione organica nazionale	29
Nuovo reclutamento	30
Le relazioni sindacali	32
Fondo di Istituto	32
Salute e sicurezza	32
Organismo paritetico per l'innovazione	33
Le novità ordinamentali	33
Modifica del Regolamento sugli ordinamenti didattici	33
Dottorati di ricerca	34
CNAM	34
SETTORI PRIVATI	35
Il punto su Scuola non statale e Formazione professionale	35
DECRETO PA 2026 E SETTORI DELLA CONOSCENZA	37
ART. 1 Disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione	37
ART. 5 Misure per l'Amministrazione Scolastica	37
ART. 6 Valorizzazione della Formazione Superiore e della Ricerca	38

A cura del centro nazionale FLC CGIL

INQUADRA IL QR CODE



SCARICA IL FASCICOLO

Premessa

Come ogni anno, al rientro dalla pausa estiva, la FLC CGIL mette questo Fascicolo a disposizione di chi lavora nei settori della conoscenza. L'obiettivo è offrire uno strumento di approfondimento e riflessione sulle principali novità che attraversano scuola, università, ricerca, alta formazione artistica e musicale (AFAM), settori privati, per permettere a ciascuno di affrontare con maggiore consapevolezza quel che accade nel proprio ambito lavorativo.

I contratti: risultati e battaglie aperte. Il 2026 ha rappresentato uno snodo cruciale per i rinnovi contrattuali. Nel comparto Istruzione e Ricerca (CCNL 2025-2027), la firma dell'intesa economica ha garantito incrementi medi sui tabellari del 5,9%, allineati all'inflazione programmata ISTAT, tutelando così il potere d'acquisto dei salari. Tuttavia, la FLC CGIL non si accontenta: continuiamo a rivendicare il recupero di quel differenziale negativo dell'11% tra inflazione e aumenti retributivi accumulato nel triennio precedente. Un divario figlio del contratto 2022-2024 che la nostra Organizzazione, proprio per la palese insufficienza di risorse, decise di non sottoscrivere. Nel frattempo, la trattativa per il rinnovo della parte normativa prosegue, in un contesto segnato da diverse criticità. Sebbene l'Aran abbia recepito alcune nostre proposte, rimangono ancora molti nodi irrisolti. Per noi il confronto dovrà tradursi in modifiche sostanziali: vogliamo un nuovo CCNL che rafforzi concretamente i diritti, la partecipazione e le tutele di lavoratrici e lavoratori.

Nel comparto non statale – dove è stato introdotto il nuovo modello dei contratti quadriennali con due bienni economici – registriamo significativi passi avanti. Ne sono prova il rinnovo del contratto FISM e l'accordo per il secondo biennio economico 2026-2027 per AGIDAE Scuola e Università Pontificie. Resta purtroppo vigente il CCNL ANINSEI, un contratto al ribasso firmato separatamente dalla parte datoriale con la sola UIL Scuola RUA. Da segnalare, a questo proposito, che è in dirittura d'arrivo la contrattazione con l'associazione Paideia-Confcommercio per le istituzioni educative e scolastiche laiche non statali. L'accordo dovrebbe sostituire ANINSEI con un CCNL firmato dalla maggioranza delle organizzazioni sindacali e quindi realmente rappresentativo e con maggiori tutele.

Resta invece più problematica la situazione della Formazione Professionale: il CCNL, rinnovato a marzo 2024 dopo oltre dieci anni, sconta ancora una forte frammentazione regionale e un grave sottofinanziamento, elementi che condizionano pesantemente la trattativa per il biennio economico 2026-2027.

Il contesto economico e la ferita della precarietà. La ripresa autunnale coincide, come sempre, con la stesura della nuova Legge di Bilancio. Una manovra che dovrà fare i conti con una congiuntura nazionale e internazionale complessa, destinata a impattare pesantemente su un Paese fragile come il nostro e, di conseguenza, sui nostri settori. Sarebbe il momento di compiere scelte forti e radicali. Sul fronte fiscale è urgente correggere la regressività del sistema, che oggi premia i più ricchi, e colpire duramente l'evasione. Sul fronte sociale, l'emergenza salariale è sempre più grave, alimentata dal dilagare del lavoro precario. In Italia i salari reali sono diminuiti negli ultimi anni e restano ben al di sotto dei livelli del 2021, un dato certificato a livello internazionale. Nei settori statali della conoscenza, a questo quadro drammatico si somma il peso di un decennio di blocco contrattuale (2009-2018) – voluto dalle stesse forze politiche oggi al Governo – che ha comportato un'erosione dei salari pubblici rispetto a quelli privati e il rinnovo “a perdere” del triennio 2022-2024.

Nessun passo avanti, inoltre, è stato fatto contro la disastrosa precarietà che affligge i nostri settori. Al contrario, la situazione è stata aggravata da interventi iniqui sul reclutamento, come la sanatoria dei titoli esteri per i precari di sostegno o la controversa riforma del reclutamento universitario. Questa miopia politica, piegata alla ricerca

del facile consenso, trascura gli investimenti a lungo termine necessari allo sviluppo economico e democratico, spingendo invece verso una strisciante privatizzazione del sistema statale.

A confermarlo è la fine, purtroppo ingloriosa, del PNRR nel 2026: nonostante l'enorme mole di miliardi a disposizione, l'Italia non ha saputo costruire quelle leve pubbliche di sviluppo tecnologico e scientifico indispensabili per le sfide del futuro.

I settori della conoscenza come presidi democratici sotto attacco. Assistiamo, inoltre, a un pericoloso arretramento della tenuta democratica del sistema pubblico d'Istruzione. Gli organi collegiali vengono sistematicamente depotenziati e delegittimati in tutti i settori. Una pletora di micro-interventi sta cercando di imporre modelli autoritari, selettivi e classisti di accesso al sapere. Ne sono un esempio lampante le nuove *Indicazioni Nazionali per il Primo Ciclo di Istruzione* – vecchie e retrive dal punto di vista culturale – e la bozza delle *Nuove Indicazioni Nazionali per i Licei*, fondata anch'essa su un impianto pedagogico astratto e ideologicamente orientato che maschera le disuguaglianze strutturali dietro parole come “merito”, “talento” e “personalizzazione”. È la stessa logica che ha ispirato gli interventi sulla scuola secondaria di secondo grado: dalle modifiche all'esame conclusivo del secondo ciclo di istruzione (esame di maturità), alla filiera tecnologico-professionale, fino alla riforma degli istituti tecnici.

Tutto questo mentre altri segmenti del sistema, come la scuola dell'infanzia e l'istruzione degli adulti (CPIA), fondamentali per contrastare le disuguaglianze e realizzare il mandato consegnato alla scuola dall'art. 3 della Costituzione, continuano ad essere considerati marginali in termini di investimenti e valorizzazione.

Non possiamo poi tacere di fronte a operazioni discriminatorie come la schedatura delle studentesse e degli studenti palestinesi o altre propagandistiche, totalmente disconnesse dalla realtà delle scuole, come l'annuncio di provvedimenti per porre un limite alla presenza degli alunni stranieri: si tratta di misure inapplicabili, figlie della disperata ricerca di un nemico immaginario e del tentativo di indicare nella presenza di alunne e alunni provenienti da contesti migratori un fenomeno da cui proteggere le nuove generazioni di stirpe italiana.

L'impatto dell'intelligenza artificiale nei settori della conoscenza. La FLC CGIL è consapevole della necessità di promuovere una diffusione consapevole dell'intelligenza artificiale nei sistemi dell'istruzione, dell'università, della ricerca e dell'AFAM, riconoscendone le potenzialità per l'innovazione didattica, scientifica e organizzativa. Allo stesso tempo occorre rifuggire il rischio che un'impostazione prevalentemente tecnologica e funzionalista subordini le finalità educative e formative alle esigenze dell'innovazione produttiva e del mercato del lavoro.

Per noi, l'intelligenza artificiale deve essere innanzitutto oggetto di conoscenza critica finalizzato a rafforzare la capacità di comprendere, interpretare e governare i processi di trasformazione.

Particolare rilievo assume inoltre l'impatto dell'intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità. Le trasformazioni che ne accompagnano l'introduzione richiedono un ruolo esplicito della contrattazione collettiva quale sede di regolazione dei processi organizzativi e di tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, evitando che l'innovazione venga governata esclusivamente attraverso strumenti unilaterali o amministrativi o ingerisca nella libertà di insegnamento e ricerca.

Vent'anni di lotte: sempre dalla stessa parte. Nonostante lo scenario carico di ombre e preoccupazione, la nostra speranza di invertire la rotta è solida. Sappiamo che l'obiettivo di costruire un sistema di istruzione, formazione e ricerca più inclusivo e democratico – priorità assoluta della FLC CGIL – è condiviso da una larga maggioranza di lavoratrici e lavoratori. Parliamo di persone che non si arrendono al tentativo politico e culturale di delegittimare i diritti e le libertà fondamentali, presentati artatamente come ostacoli all'efficienza e alla sicurezza.

Nel ventennale della nostra fondazione (2006-2026), i principi che ci hanno unito continuano a guidarci. La FLC CGIL è, e sarà sempre, dalla stessa parte.

La fase che si apre sarà ricca di sfide per tutti coloro che si interrogano sui rischi di un futuro sempre più diseguale e che sono portatori di un'idea alternativa alle logiche del mercato neoliberista.

Noi saremo al loro fianco, forti della nostra posizione di sindacato più rappresentativo nei settori della conoscenza. Un primato costruito sul grande consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, confermato dai risultati delle RSU e dal costante aumento delle iscrizioni alla nostra organizzazione.

La fiducia che ci accordate ogni giorno ci sostiene e ci dà la forza per batterci con ancora maggiore determinazione.

Buona lettura a tutte e a tutti.

Gianna Fracassi
Segretaria Generale FLC CGIL

SETTORE SCUOLA

PNRR rendicontazioni e ricadute delle azioni del Piano

Alla riapertura dell'anno scolastico il sistema di istruzione italiano si trova ad affrontare la **fase finale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**. Il termine generale per la conclusione delle azioni del PNRR era fissato al **30 giugno 2026** mentre la **rendicontazione finale** delle spese è stata rinviata al **15 ottobre 2026**. La Missione 4 "Istruzione e Ricerca" (*Componente 1*) avente per obiettivo principale quello di **potenziare l'intero servizio di istruzione** e la cui attenzione è stata rivolta alle **infrastrutture scolastiche, all'inclusione e alla modernizzazione** della didattica, ha mobilitato oltre **17 miliardi di euro** distribuiti su specifiche linee di investimento:

- **Asili nido e scuole dell'infanzia:** creare nuovi posti per la fascia 0-6 anni, supportare l'occupazione femminile e ridurre le disuguaglianze.
- **Scuola 4.0 e digitalizzazione:** trasformare le aule tradizionali in ambienti di apprendimento innovativi.
- **Mense e palestre scolastiche:** costruire o riqualificare mense e strutture sportive per favorire l'estensione del tempo pieno scolastico.
- **Riduzione dei divari territoriali (STEM e Lingue):** contrastare la dispersione scolastica potenziando le competenze STEM e la conoscenza delle lingue straniere.
- **Formazione dei docenti:** innovare i percorsi di formazione iniziale e continua degli insegnanti attraverso l'alfabetizzazione digitale.

Alle linee di investimento si aggiungono **le riforme** che in buona misura sono state portate a termine anche se con curvature non previste dal Piano come il **dimensionamento scolastico, la riforma degli istituti tecnici e professionali**, del sistema ITS o del sistema di reclutamento dei docenti. La Missione 4 è stata una delle **voci di spesa più imponenti dell'intero Piano** per la valenza strategica ad essa assegnata: colmare le **carenze strutturali del sistema educativo** e scientifico e trasformare l'Italia in un'economia basata sulla conoscenza attraverso la riduzione dei **divari territoriali e di genere**.

Al termine del lungo e travagliato percorso delle azioni previste dalla Missione 4 possiamo certamente dire che si è trattato di un'**operazione fallimentare** che, seppur avendo di fatto raggiunto i *target* assegnati e rispettato quasi completamente le *milestones* previste, non ha affatto conseguito gli obiettivi prefissati. La centratura tutta **numerica** delle azioni per la maggior parte calate dall'alto non ha consentito di soddisfare i **reali bisogni** sia in relazione alla dispersione scolastica e fragilità degli apprendimenti sia in relazione alle **innovazioni didattiche**. I *target* e le *milestones*, basati sul **principio del contratto di performance** di natura **economicistica**, sono risultati lontani dalla **cultura didattica e pedagogica nella scuola**. Alcune **strutturali problematiche** hanno percorso tutto l'arco del Piano dalla fase progettuale fino alla rendicontazione. Le **tempistiche irragionevoli** imposte hanno prodotto un enorme sovraccarico delle procedure che unitamente alla mancanza di qualificazione e formazione specifica del personale di fatto hanno **congestionato le segreterie scolastiche**. In questi anni abbiamo assistito ad un impressionante aumento dei carichi di lavoro e alla trasformazione di fatto delle funzioni del personale verso specializzazioni non retribuite. Le già complesse procedure sono state inoltre gravate dalla farraginosità delle piattaforme e da una mancanza di chiarezza delle istruzioni operative emanate. Nel tempo si sono accavallate molte azioni a tal punto che i soggetti destinatari delle attività sono stati spesso gli stessi. Il supporto alle scuole è stato del tutto inadeguato e le istituzioni scolastiche sono state spesso lasciate sole con un organico aggiuntivo del tutto insufficiente. L'attuale emergenza vede le scuole alle prese con gravissimi ritardi nella erogazione dei fondi che producono sofferenza di cassa, mancata liquidazione del personale e dei fornitori con il

rischio concreto di contenziosi. È mancata del tutto la **trasparenza** dei dati e un monitoraggio sulle ricadute didattiche. Abbiamo vissuto una approssimazione della progettualità con scarso coinvolgimento degli organi collegiali. Tutte le criticità ci hanno consegnato **un Piano non solo inefficace ma anche pericoloso** perché ha rischiato di minare alla base l'idea della comunità educante espressione di dialogo ed esperienza sociale.

L'intelligenza artificiale a scuola

L'ingresso dell'Intelligenza Artificiale nella scuola non rappresenta una semplice innovazione tecnologica, metodologica o un aggiornamento di strumenti didattici. Si tratta di una **trasformazione sistemica** che può avere ripercussioni non solo sulla libertà di insegnamento ma anche sulle modalità di apprendimento, sull'organizzazione del lavoro, sulla riservatezza dei dati, fino ad un potenziale impatto diretto sull'idea stessa di scuola come comunità democratica. Seppure la normativa di riferimento, sia a livello europeo (EU AI Act – Reg UE 2024) sia a livello nazionale (Legge 132/25), come pure le stesse Linee Guida del Ministero dell'Istruzione e del Merito (DM 166/25), individuino la cornice di utilizzo dell'IA nella scuola, **preservando la centralità della persona e un approccio antropocentrico** tutelando la **trasparenza** e l'**uso etico dei dati**, tuttavia è necessario un percorso di **consapevolezza** sui possibili rischi di una applicazione non controllata dell'IA a scuola. La regolamentazione interna alle scuole è necessaria quando l'istituzione scolastica utilizza, acquista, abilita, integra o mette a disposizione strumenti digitali che includono funzionalità di IA. Pertanto, le scuole, pur non essendo chiamate a una corsa emergenziale debbono tuttavia considerare **l'IA come un fenomeno rilevante e non privo di rischi**.

Il Regolamento Europeo sull'IA ha classificato l'ambito scolastico e educativo tra i settori ad **alto rischio** per quanto riguarda **l'accesso, la valutazione degli apprendimenti o i percorsi formativi degli studenti**. È previsto un **rinvio al 2027 per tali sistemi ad alto rischio che tuttavia non sospende gli obblighi già vigenti legati a privacy, trasparenza, sicurezza e tutela dei minori**. Gli istituti scolastici, infatti, non sono considerati meri "utenti", ma soggetti responsabili dell'adozione e dell'impatto degli strumenti di IA (*deployer*), con precisi **doveri di vigilanza e trasparenza**. A tal fine la normativa individua specifici divieti: sono tassativamente proibiti nelle scuole i sistemi di riconoscimento delle emozioni o di categorizzazione biometrica volti a profilare comportamenti o stati d'animo di studenti e personale. **Dal 2 agosto 2026** invece sono diventati **vincolanti alcuni obblighi**: entro questa data le scuole devono garantire la **mappatura e valutazione del rischio** dei sistemi utilizzati, informazione alle famiglie e studenti sull'uso dell'IA nei percorsi di studio, la **supervisione umana** sulle decisioni critiche che non possono essere automatizzate richiedendo sempre la mediazione dei docenti. Nonché il rispetto rigoroso della privacy. Inoltre il quadro normativo attualmente in vigore per l'uso dell'IA nella scuola ha previsto misure specifiche per docenti, studenti ed adulti tra cui: **aggiornamento delle indicazioni nazionali del secondo ciclo**; inserimento dell'IA nell'**educazione civica**, con attenzione ai profili etici e alla cittadinanza digitale; rafforzamento delle competenze **STEAM** e dell'**orientamento scolastico**; **formazione stabile** dei docenti su funzionamento dei sistemi, rischi di errore e distorsione, tutela dei dati e uso responsabile dell'IA. Appare evidente che per governare la transizione senza subirla ed evitare decisioni unilaterali è necessario che le scuole rispettino alcuni principi sui quali anche gli organi collegiali sono chiamati ad intervenire per preservare **inclusione, parità di accesso, non discriminazione**.

L'introduzione dell'IA a scuola sarà funzionale ad **alleggerire i carichi burocratici ripetitivi, valorizzando l'autonomia e la professionalità del personale**. Il CCNL Istruzione 2025-2027, la cui parte normativa è tuttora in fase di negoziazione, dovrà prevedere una regolamentazione dell'introduzione dell'IA affinché l'innovazione tecnologica sia un'opportunità di crescita e **non un fattore di disuguaglianza o di controllo sul lavoro**. In questo quadro la formazione e l'aggiornamento dovranno consentire al personale docente e ATA di sviluppare

competenze digitali adeguate ed etiche. **La scuola vive di relazioni, diritti e professionalità.** Sul fronte delle **relazioni sindacali**, oltre all'**informativa** sull'utilizzo dell'IA relativa agli ambiti di applicazione, finalità e ricadute organizzative, gli effetti sull'organizzazione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulle professionalità e sulla libertà di insegnamento e di ricerca devono entrare tra le **materie di contrattazione integrativa**.

Edilizia scolastica, microclima e sicurezza a scuola

La sicurezza degli edifici scolastici continua a rappresentare una delle grandi **emergenze irrisolte** del Paese. La Corte dei conti, nella Relazione sul Rendiconto generale dello Stato 2025, restituisce una fotografia preoccupante: su circa 47 mila edifici scolastici attivi, quasi 19.400, oltre il 41%, sono privi del certificato di collaudo statico; 26.569, oltre il 56%, non dispongono del certificato di agibilità; più di 30.400, circa il 65%, presentano una certificazione solo parziale in materia di prevenzione incendi.

Alle condizioni del patrimonio edilizio si aggiunge la difficoltà di trasformare le risorse disponibili in interventi: nel 2025, a fronte di una massa spendibile di quasi 4,9 miliardi di euro, i pagamenti si sono fermati a circa 1,3 miliardi, appena il 26%. Pesano, come rileva la stessa Corte, anche le **difficoltà degli enti locali**, soprattutto quelli più piccoli, nella progettazione e realizzazione degli interventi.

Ma oggi il **concetto di sicurezza** deve necessariamente comprendere anche la capacità degli edifici di rispondere agli effetti del **cambiamento climatico**. Ondate di calore sempre più frequenti e intense interessano periodi nei quali le scuole sono pienamente operative e molti edifici, scarsamente isolati, privi di schermature o di adeguati sistemi di ventilazione e raffrescamento, non garantiscono condizioni ambientali adeguate.

Non è soltanto una questione di comfort. Il DLgs 81/08 include il microclima tra gli agenti fisici da considerare nella **valutazione dei rischi** e stabilisce che temperatura, umidità e movimento dell'aria debbano essere adeguati alle attività svolte. Condizioni microclimatiche inadeguate possono infatti determinare non soltanto disagio, ma **conseguenze sulla salute delle persone**.

Le scuole possono e devono quindi verificare che il rischio microclimatico sia adeguatamente considerato nel DVR, individuando, con il **coinvolgimento di RSPP e RLS**, le situazioni più critiche, i lavoratori maggiormente esposti e le possibili **misure organizzative e di prevenzione**, a partire dalla riduzione dell'esposizione nelle ore più calde e da una corretta ventilazione degli ambienti. Resta però indispensabile **l'intervento degli enti proprietari** per le misure strutturali: isolamento, schermature solari, ventilazione, efficientamento e sistemi di raffrescamento.

Mettere in sicurezza le scuole significa oggi recuperare il **ritardo storico del patrimonio edilizio** e, insieme, adattarlo alle nuove condizioni climatiche, garantendo a studenti e lavoratori ambienti sicuri, salubri e adeguati.

Le novità della Card docenti: beneficiari, importo, acquisti ammessi.

La Carta del docente, originariamente prevista dalla Legge 107/15 per il solo personale di ruolo, è stata progressivamente estesa, con successivi provvedimenti normativi, a tutto il **personale docente supplente con contratto al 31 agosto o fino al termine delle attività didattiche** (30 giugno) e al **personale educativo**. Tale ampliamento è il risultato diretto delle pronunce della **Corte di Giustizia Europea** e delle numerose **sentenze favorevoli dei tribunali nazionali**, scaturite dall'azione vertenziale portata avanti dalla FLC CGIL contro una norma che discriminava illegittimamente i lavoratori precari e il personale educativo.

Per far fronte a questa estensione della platea, il Governo ha purtroppo disposto che l'**importo** del bonus non sia più fisso (i tradizionali 500 euro), ma venga **ridefinito annualmente** con un decreto del Ministro dell'Istruzione e

del Merito, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. A decorrere dall'a.s. 2025/2026, entro il 30 gennaio di ogni anno, il Ministero ripartisce il fondo complessivo disponibile in base al numero effettivo degli aventi diritto (Legge 164/25).

In assenza di stanziamenti aggiuntivi, questo meccanismo comporta nei fatti una drastica riduzione dell'importo individuale.

Per l'a.s. 2025/2026, con il DM 59/26, il valore della Carta è stato **ridotto a 383 euro**, introducendo contestualmente anche delle novità sui beni acquistabili e sui vincoli di spesa.

Estensione dei beneficiari. Oltre al personale docente di ruolo, ne hanno ora diritto: il personale educativo; i docenti con supplenza annuale su posto vacante (scadenza 31 agosto); i docenti con contratto fino al termine delle attività didattiche (scadenza 30 giugno).

Riduzione dell'importo: da 500 a 383 euro. Per coprire finanziariamente l'allargamento della platea senza disporre nuove risorse strutturali, il Ministero ha tagliato il valore del bonus: la somma accreditata nel borsellino elettronico scende da 500 a soli 383 euro (un taglio di oltre il 23%).

Nuovi acquisti ammessi e limiti sull'hardware. Oltre ai beni e servizi già previsti (libri, corsi di formazione, iscrizioni ad uscite didattiche e università, biglietti per musei, teatro, cinema e concerti), la Carta consente ora di acquistare anche **strumenti musicali e servizi di trasporto**. Viene tuttavia introdotto un **vincolo sulle dotazioni tecnologiche**: beni come PC, tablet e software si potranno acquistare una sola volta ogni 4 anni (il quadriennio parte dall'anno scolastico 2025/2026). Per chi ha ricevuto la Carta nell'a.s. 2025/2026, il successivo acquisto di hardware/software sarà consentito soltanto tra quattro anni, a prescindere dal fatto che nel 2025/2026 si sia effettuato o meno un acquisto tecnologico.

Validità delle somme per i precari e da sentenza. Per i docenti precari (con contratto al 30 giugno o 31 agosto), la somma accreditata per l'a.s. 2025/2026 resterà spendibile fino al 31 agosto 2026 e l'eventuale **residuo non speso** sarà **utilizzabile anche nell'anno scolastico successivo**. Le somme riconosciute ed erogate a seguito di sentenza nell'a.s. 2025/2026 mantengono la consueta durata biennale. Più in generale, **dopo il 31 agosto**, l'utilizzo della card sarà **temporaneamente sospeso**; al momento della riattivazione, verranno **riaccreditati** esclusivamente i **residui relativi all'anno scolastico 2025/2026** che resteranno utilizzabili fino al 31 agosto 2027; verrà definitivamente azzerato il residuo dell'anno scolastico 2024/2025.

L'incertezza per l'a.s. 2026/2027. A causa del nuovo meccanismo di calcolo e delle scadenze previste dalla legge, per conoscere l'importo della Carta relativo all'a.s. 2026/2027 occorrerà attendere addirittura **gennaio 2027**, quando verrà emanato il relativo **decreto interministeriale**. Fino a quella data, il personale docente e educativo della scuola rimarrà nell'incertezza circa le risorse effettivamente a disposizione.

La posizione della FLC CGIL. Il taglio dell'importo della Carta del Docente rappresenta una **scelta inaccettabile** che fa ricadere l'estensione dei diritti direttamente sulle spalle dei lavoratori. La FLC CGIL rivendica con forza l'incremento del fondo complessivo per **ripristinare il valore pieno di 500 euro**, garantendo così risorse adeguate a tutto il personale. Al contempo, riteniamo indispensabile l'**estensione del beneficio al personale ATA**, ingiustamente escluso nonostante il suo ruolo importante all'interno della comunità educante. Contestiamo inoltre con decisione le nuove **tempistiche di comunicazione**: far conoscere l'importo spettante solo a gennaio, ad anno scolastico ormai inoltrato, è del tutto irragionevole e paralizza ogni seria programmazione delle attività formative e degli acquisti necessari. Infine, chiediamo la rimozione del **blocco quadriennale sugli acquisti tecnologici**, un vincolo anacronistico che finisce per penalizzare l'aggiornamento costante degli strumenti e delle competenze digitali indispensabili per la didattica.

Attività collegiali deliberative a distanza

Le novità normative e le modalità operative. In attuazione dell'articolo 44 del CCNL 2019-2021, la nota 3803/26 ha formalmente esteso lo svolgimento a distanza anche alle **riunioni collegiali a carattere deliberativo**. Tale facoltà si aggiunge a quella già prevista per le riunioni a carattere non deliberativo. Questa disposizione è stata emanata a seguito del confronto del 24 giugno 2026 tra il Ministero e i sindacati firmatari del CCNL 2022-2024 (senza la presenza della FLC CGIL). Le attività coinvolte sono: **Collegio docenti, Consigli di classe, interclasse e intersezione**, le ore di **programmazione didattica** per gli insegnanti della **scuola primaria**.

Per adottare la modalità online per le sedute deliberative, le istituzioni scolastiche devono definire uno specifico **Regolamento approvato dal Consiglio d'Istituto**, previo il necessario passaggio nel **Collegio dei docenti** che ne valuta le modalità nel **Piano Annuale delle Attività**.

La regolamentazione deve garantire precisi requisiti tecnico-organizzativi: le piattaforme devono **assicurare univocità e personalità del voto, trasparenza, sicurezza, verificabilità delle procedure e tutela della privacy**, in conformità all'Allegato Tecnico ministeriale. Per le votazioni palesi è possibile impiegare gli strumenti standard (ovvero le funzioni delle piattaforme di videoconferenza già in uso), mentre in caso di voto segreto (delibere su persone) è obbligatorio ricorrere a piattaforme di e-voting certificate capaci di garantire la segretezza del voto.

Dal punto di vista giuridico, le attività collegiali a distanza sono state ricondotte alla modalità del lavoro agile (ex Legge 81/17). Questa qualificazione elimina la necessità di accordi individuali o di verifiche preventive dell'idoneità dei locali scelti dai singoli docenti, fermo restando l'obbligo per il Dirigente Scolastico di consegnare l'informativa scritta sui rischi generali e specifici. Resta sempre garantito il diritto del docente di svolgere la riunione in presenza presso i locali della scuola.

L'applicazione della materia, stante le ricadute sull'organizzazione del lavoro dei docenti, è soggetta a confronto con le RSU e i sindacati territoriali.

La posizione della FLC CGIL. La FLC accoglie la possibilità di svolgere i Collegi a distanza come una misura di **semplificazione organizzativa**, idonea a rispondere alle diffuse richieste del personale di **ridurre gli spostamenti casa-scuola** e a favorire una **migliore conciliazione** tra i tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia, il sindacato esprime forte preoccupazione per i rischi connessi a una **deriva burocratica** e alla **contrazione del confronto democratico** all'interno degli organi collegiali. Le riunioni online, se non ben regolamentate, rischiano di mortificare il dibattito sulle scelte pedagogiche e organizzative. È quindi essenziale che le scuole definiscano **regole chiare** volte a salvaguardare **la partecipazione attiva e il dibattito**. Riteniamo, da questo punto di vista, indispensabile un **monitoraggio** attento da parte di tutti i soggetti coinvolti – il Ministero, gli Organi collegiali scolastici, i Sindacati – affinché si valuti, già a partire dalla conclusione del primo anno di applicazione, ciò che di negativo e di positivo emerge da questa nuova modalità di svolgimento delle sedute collegiali. Essa infatti deve condurre, per essere pienamente accettata, ad un potenziamento della partecipazione e della funzionalità delle istituzioni scolastiche.

Inoltre, contestiamo la scelta del MIM di scaricare interamente sulle singole istituzioni scolastiche gli **oneri finanziari** e la **responsabilità organizzativa** per l'acquisto, la gestione e la manutenzione dei software e delle piattaforme di voto certificato che richiederà un impegno aggiuntivo del personale di segreteria. È stata per questo inviata una formale richiesta al Ministero affinché metta a disposizione delle scuole un **modello unico di regolamento** e una **piattaforma digitale pubblica, gratuita e centralizzata**, evitando che risorse preziose vengano sottratte alle casse scolastiche e alla didattica.

Consenso informato: un passo indietro in materia di educazione sesso-affettiva

La normativa approvata nel giugno 2026 sul **consenso informato** disciplina le **attività di educazione alla sessualità e all'affettività** all'interno del sistema scolastico italiano attraverso alcuni punti chiave:

- viene **vietato** qualsiasi progetto incentrato sui temi della sessualità e dell'affettività **nelle scuole dell'infanzia e primarie**;
- nelle scuole **secondarie di primo e secondo grado**, le attività di educazione sesso-affettiva sono subordinate all'**autorizzazione scritta e preventiva delle famiglie**. Le scuole sono tenute a rendere visionabili i materiali didattici con almeno sette giorni di anticipo.
- per le studentesse e gli studenti la cui famiglia non fornisca il consenso, la scuola predispone **attività alternative** durante l'orario previsto per tali progetti.
- gli **aspetti biologici, di anatomia riproduttiva e relativi alla prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili** vengono trattati all'interno delle attività disciplinari.

La norma solleva rilevanti **criticità sul piano pedagogico, giuridico e costituzionale**.

Il **diritto** a una formazione finalizzata allo sviluppo armonico e integrale della personalità, di cui la componente affettiva e sessuale è parte integrante, viene subordinato alla volontà dei genitori rischiando di trasformarlo in una "concessione" familiare e di **vincolarlo a preclusioni ideologiche** della famiglia di origine.

L'assenza di percorsi guidati in classe non cancella le curiosità e il desiderio di scoperta delle e degli adolescenti, spingendoli a cercare **risposte in rete, sui social o mediante la pornografia** ed esponendoli a **disinformazione e modelli relazionali distorti o tossici**.

Si crea così una **discriminazione** e una **frammentazione** tra chi ha accesso ad un'informazione consapevole ed empatica e chi ne viene escluso.

Circoscrivere altresì l'educazione sessuale all'ambito biologico-scientifico significa **ignorare la dimensione affettiva, emotiva e relazionale**, fondamentale per acquisire il valore del consenso, del rispetto del corpo proprio e altrui, dell'empatia.

La **facoltatività** delle attività progettate dai docenti ne indebolisce l'efficacia sistemica, privando la scuola dell'opportunità di costruire un ambiente integrato e inclusivo e sottopone la **libertà di insegnamento** e l'**autonomia scolastica** al vaglio o al veto della singola famiglia, esautorando la **sovranità democratica degli organi collegiali**. Si ricorda, infatti, che il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF) viene elaborato dal Collegio dei Docenti e approvato dal Consiglio di Istituto, in cui i genitori sono adeguatamente rappresentati.

Non è da sottovalutare, inoltre, il rischio che la **complessa gestione autorizzativa** e l'esposizione a **possibili contestazioni legali o ideologiche** spingano il corpo docente a evitare di affrontare tali tematiche.

Trasformare tematiche di interesse generale in attività a adesione individuale, infine, obbliga le scuole a gestire attività alternative parallele a costo zero, frammentando la classe e riducendo percorsi strutturali a mere iniziative opzionali.

Suplenze brevi e organico dell'autonomia: gli effetti della Legge di Bilancio 2026

La **Legge di Bilancio 2026** (Legge 199/25) è intervenuta sulla gestione delle sostituzioni brevi nella scuola secondaria, modificando il **comma 85 dell'articolo 1 della Legge 107/15**.

Nella formulazione previgente, l'**utilizzo del personale dell'organico dell'autonomia** per la copertura delle **assenze fino a dieci giorni** su posto comune era una facoltà del dirigente, mentre oggi è **diventato un obbligo**. Il ricorso a supplenze esterne rimane possibile solo in presenza di *" motivate esigenze di natura didattica "*.

L'obbligo **non si applica** alla **scuola dell'infanzia e primaria**, né alle sostituzioni sui posti di **sostegno**, per i quali resta la facoltà (e non l'obbligo) di ricorrere al personale interno.

Il **monitoraggio** dell'andamento della spesa per le supplenze brevi e saltuarie avrà cadenza **quadrimestrale**.

La misura mira a contenere la spesa pubblica limitando i contratti a tempo determinato brevi, prevedendo che una quota dei **risparmi** conseguiti (fino al 10-15%) possa eventualmente rifluire nel **Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (FMOF)**.

Parallelamente alla stretta sulle supplenze, la manovra 2026 prevede che l'**organico** dell'autonomia venga **determinato su base annuale** e non più triennale, per "rispondere con maggiore aderenza alle variazioni demografiche e alle esigenze territoriali".

L'introduzione di questi vincoli solleva diverse **criticità organizzative e didattiche**:

- la **funzione dell'organico dell'autonomia**, istituito per ampliare l'offerta formativa, realizzare progetti di recupero, attivare laboratori, ecc. viene svilita, sottraendo i docenti alle attività programmate per garantire la copertura delle ore scoperte;
- le ore di lezione, "coperte" da docenti titolari su altre classi di concorso e su altre classi, difficilmente possono garantire lo **svolgimento della programmazione disciplinare** e la continuità degli apprendimenti;
- la limitazione delle deroghe alle sole "esigenze didattiche" esclude le **esigenze organizzative o di sicurezza**, generando una rigidità che rischia di paralizzare la funzionalità e l'organizzazione scolastica;
- la drastica riduzione delle supplenze brevi colpisce direttamente i **docenti precari** inseriti nelle Graduatorie d'Istituto, sottraendo una fonte importante di reddito e, soprattutto, un canale fondamentale per maturare il punteggio di servizio.

L'argomentazione dell'adeguamento "alle variazioni demografiche e territoriali", a sostegno della rideterminazione dell'organico dell'autonomia su base annuale anziché triennale, cela in realtà **un'operazione contabile e penalizzante per il sistema scolastico**.

Tale misura trasforma infatti la gestione dell'**organico scolastico** da risorsa programmabile per la crescita della scuola a **variabile di bilancio annuale** gestita dal Ministero dell'Economia e da quello dell'Istruzione. Ciò finisce per subordinare le esigenze formative degli studenti e la stabilità lavorativa del personale a puri criteri finanziari.

Suplenze anno scolastico 2026/2027: aggiornamenti sulle procedure

Per l'a.s. 2026/2027 vi sono importanti novità in materia di supplenze, che sono anche il frutto dell'impegno e delle rivendicazioni costanti della FLC CGIL per l'estensione dei diritti dei docenti precari.

Ripescaggio. In ogni turno di nomina gestito con l'algoritmo sono coinvolti i anche i docenti che nei turni precedenti non hanno ottenuto una supplenza. Ovviamente, ogni insegnante viene coinvolto nei turni successivi

sempre in relazione alle preferenze che ha espresso. Questo consente ai supplenti di non essere scavalcati o “saltati” nei turni di nomina successivi.

Posti orario costituiti con spezzoni pari o inferiori a sei ore. Gli spezzoni da 1 a 6 ore che non siano utilizzati per operazioni relative a organici e mobilità del personale di ruolo e che nella scuola secondaria non siano assegnati su base volontaria al personale già in servizio a tempo indeterminato nello stesso istituto, saranno aggregati per costituire posti-orario che gli uffici territoriali potranno attribuire ai supplenti tramite la procedura informatizzata.

Completamento. A partire dall’a.s. 2026/2027 il supplente a cui è conferita una supplenza a orario non intero, pur in presenza di posti interi, conserva il diritto a ottenere il completamento tramite altre supplenze a orario non intero compatibili con lo spezzone già assegnato. In relazione alle supplenze temporanee, il completamento potrà avvenire anche frazionando lo spezzone da assegnare, purché si salvaguardi l’unicità dell’insegnamento nella classe e nelle attività di sostegno e la compatibilità oraria delle prestazioni di servizio.

Sanzioni. Vengono irrigidite sia nei casi di rinuncia, dopo che il posto è stato assegnato, che nei casi di abbandono.

Interpelli. In caso di esaurimento delle graduatorie di istituto e delle graduatorie delle scuole viciniori le istituzioni scolastiche pubblicano sul proprio sito specifici avvisi di interpello finalizzati al reclutamento di docenti forniti dell’abilitazione o della specializzazione e in subordine del titolo di studio. Gli avvisi vengono trasmessi all’Ufficio scolastico territoriale, che li pubblica sul proprio sito.

È utile ricordare che per i posti di sostegno, prima di ricorrere all’interpello, le convocazioni devono coinvolgere in ordine di priorità: 1° e 2° fascia delle graduatorie di istituto, in cui sono inseriti i docenti specializzati; 3° fascia, con i docenti con 3 anni di servizio su posto di sostegno; graduatorie incrociate relative a posti comuni/classi di concorso e graduatorie delle scuole viciniori.

I percorsi della filiera tecnologico-professionale e la sperimentazione del “Liceo Matematico”

Dall’introduzione strutturale dei percorsi abbreviati della filiera tecnologico-professionale nell’offerta formativa del secondo ciclo previsti dal DLgs 226/05 fino all’attivazione della sperimentazione nazionale del Liceo Matematico, che prenderà avvio dall’a.s. 2026/2027, anche per il prossimo anno scolastico sono previsti **provvedimenti prioritariamente finalizzati all’affermazione di un modello di scuola a servizio dell’impresa.**

Filiera formativa tecnologico professionale

Se il riordino dell’Istruzione Tecnica è cronologicamente imputabile al governo Draghi e all’allora ministro dell’Istruzione Bianchi, sull’attuale Governo e sull’attuale Ministro dell’istruzione e del merito Giuseppe Valditara ricade la responsabilità (vedi **DL 127/25, art. 2, comma 1**) di aver inserito **i percorsi della filiera tecnologico-professionale** – istituiti con la **Legge 121/24** – **nell’offerta formativa del II ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione a decorrere dall’a.s. 2026/2027.**

Questi percorsi integrati – costituiti da 4 anni di istruzione tecnica o di istruzione professionale e/o leFP con la possibilità di prosecuzione con due anni di ITS Academy – costituiscono il vero nucleo valoriale della politica sull’istruzione secondaria di II grado del Ministro Valditara, pienamente coerente con quanto espresso dalla **Commissione Bertagna 2023.**

Al di là dei roboanti proclami ministeriali, non sono mai stati resi pubblici i dati su numero iscrizioni, numero classi, numero istituti statali, paritari, Cfp relativi ai percorsi integrati della filiera formativa tecnologico professionale. Per questo motivo la FLC CGIL ha chiesto al MIM di fornire **dati puntuali sul numero degli alunni iscritti e delle classi attivate nei percorsi integrati della filiera formativa tecnologico-professionale**. Per la FLC CGIL la trasparenza su questi elementi è indispensabile per valutare l'effettiva estensione della sperimentazione, il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche e formative e l'impatto organizzativo sui percorsi di istruzione tecnica, professionale e di formazione professionale. La disponibilità di informazioni complete e disaggregate rappresenta una condizione necessaria per un confronto pubblico e sindacale fondato su elementi verificabili, a tutela della qualità dell'offerta formativa, dei diritti delle studentesse e degli studenti e delle condizioni di lavoro del personale. Si tratta di contrastare il progetto culturale e gli effetti di quella che rimane comunque sostanzialmente una sperimentazione, visto che l'elaborazione del curriculum da 5 a 4 anni rimane a carico dei Collegi. Una proposta che riduce il tempo scuola, abbassa la qualità degli apprendimenti e apre le porte all'inserimento dei privati presenti sul territorio, consolidando i divari territoriali. Sarà necessario **vigilare con sistematicità e rigore** anche attraverso la cognizione di documenti che possano coinvolgere, oltre alle prerogative degli organi collegiali, anche le prerogative del sindacato e il ruolo importante svolto dalle RSU sui luoghi di lavoro.

Liceo matematico

Con il DM 104/26, il MIM ha autorizzato la sperimentazione nazionale del progetto di innovazione metodologico-didattica denominato "Liceo Matematico" che prenderà avvio dall'a.s. 2026/2027 per un quinquennio.

La sperimentazione prevede un insegnamento aggiuntivo denominato "Laboratorio Matematico" che sarà svolto nell'ambito delle disponibilità di organico presenti all'interno della scuola e relative alle classi di concorso A-26 e A-27. Per la realizzazione delle ore aggiuntive di laboratorio, gli Uffici scolastici regionali potranno assegnare alle scuole interessate **solo i posti di potenziamento già disponibili**.

Il "Laboratorio Matematico" integra il quadro orario dei **percorsi liceali ordinamentali del liceo classico, scientifico e scientifico-scienze applicate** attraverso la previsione di **due ore settimanali aggiuntive nel primo biennio e un'ora aggiuntiva nelle classi terza, quarta e quinta**. Gli istituti coinvolti nella sperimentazione sono 100 complessivamente mentre i percorsi autorizzati sono stati 105.

Anche su questa sperimentazione constatiamo, ancora una volta, come il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e professionali di riferimento è stato minimo se non inesistente. Pur riconoscendo il valore dell'innovazione didattica e l'importanza di rafforzare la dimensione laboratoriale e interdisciplinare della matematica, la FLC CGIL sottolinea il fatto che **questa sperimentazione è avviata senza prevedere risorse aggiuntive specifiche, né per l'organico né per la formazione dei docenti coinvolti**. Peraltro, sfugge la logica che ha determinato la scelta di limitare la sperimentazione della curvatura matematica, ai soli indirizzi del liceo classico e del liceo scientifico ivi compresa l'opzione delle scienze applicate e non si comprende la scelta di denominare "liceo matematico", quello che di fatto è un modulo di potenziamento del piano di studi con ore aggiuntive e laboratori interdisciplinari di matematica. Inoltre, la mancata integrazione del "Laboratorio Matematico" nell'esame di maturità potrebbe ridurre la motivazione degli studenti e il riconoscimento del percorso svolto. L'affidamento delle nuove attività all'ordinaria dotazione organica rischia di gravare ulteriormente sul personale scolastico, già sottoposto a carichi di lavoro crescenti, e di compromettere la qualità dell'offerta formativa.

La riforma degli Istituti Tecnici

Il riordino dell'Istruzione Tecnica era stato previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), definita dal Ministro Bianchi con il DL 144/22. La riforma, inizialmente prevista con l'avvio dell'a.s. 2024/2025 è stata rinvitata due volte e prorogata all'a.s. 2026/2027, con il DL 45/25. Infatti, solo il 4 giugno 2026, ad organici già definiti, è stato trasmesso agli Uffici Scolastici Regionali il DM 71/26 concernente l'Individuazione delle classi di concorso d assegnare alle discipline dei percorsi di istruzione tecnica in relazione ai nuovi quadri orari. Intanto, durante l'incontro dell'8 luglio 2026, il **Ministero, riconoscendo le criticità denunciate, ha annunciato modifiche** ai quadri orari e ripristino di una parte delle ore sottratte alle discipline.

La **FLC CGIL** sin dall'inizio ha mantenuto **una posizione fortemente contraria alla Riforma dell'Istruzione tecnica**, definita "inutile e dannosa". Infatti, nel quadro complessivo degli ordinamenti della scuola secondaria di secondo grado, l'istruzione tecnica è il segmento che vanta una maggiore stabilità delle iscrizioni e che possiede un impianto caratterizzato dall'unitarietà del biennio iniziale con forte valenza orientativa, che in questi anni, ha consentito alle studentesse e agli studenti degli istituti tecnici di consolidare le proprie scelte in vista dell'inizio del triennio finale. È una riforma strutturale con interventi a spesa invariata, e con un'articolazione ordinamentale che avrà effetti negativi oltre che sul complessivo impianto formativo, ridotto e localizzato, anche sulla formazione degli organici, sui carichi di lavoro del personale e sugli ulteriori obblighi formativi per i docenti. Tra le discipline più penalizzate nel settore economico rientrano geografia (classe di concorso A-21) e le lingue straniere (A-22), nonostante il riordino proclami una vocazione all'internazionalizzazione. Nel settore tecnologico perdono ore, tra le altre, le scienze sperimentali con una riduzione di 231 ore (classi di concorso A-20, A-34, A-50) e Tecnologia e tecniche di rappresentazione grafica (classe di concorso A-37) che vengono, in pratica dimezzate. In entrambi i settori (economico e tecnologico) perdono ore anche le discipline tecniche più caratterizzanti e professionalizzanti come diritto, economia politica (classe di concorso A-46) ed economia aziendale (A-45), o a complementi di matematica (classe di concorso A-26) e diverse altre.

Per queste motivazioni, la FLC CGIL ha indetto lo stato di agitazione con: la proclamazione dello sciopero del 7 maggio, lo sciopero delle attività aggiuntive – dal 22 maggio al 21 giugno, l'astensione nell'adozione dei libri di testo e lo sciopero degli scrutini dal 13 al 21 giugno. Ricordiamo che, ad oggi, per completare il percorso di riordino dell'istruzione tecnica, mancano le previste Linee Guida.

Da ultimo, **la FLC CGIL ha sostenuto**, tramite il proprio ufficio legale nazionale, **il ricorso** straordinario al Presidente della Repubblica - **promosso su mandato di un gruppo di genitori** aderenti alla **Rete nazionale degli istituti tecnici** - per chiedere l'annullamento del DM 29/26. Infatti, la scelta del percorso scolastico, compiuta a gennaio 2026, al momento dell'iscrizione, è avvenuta senza che le famiglie disponessero delle corrette informazioni sui quadri orario e sulle discipline.

Sebbene non siano ancora stati prodotti atti formali, a seguito di tutte queste azioni di mobilitazione, l'Amministrazione ha annunciato ai sindacati la **diffusione di un documento per l'“Orientamento per la progettazione curriculare per il passaggio al nuovo ordinamento degli istituti tecnici”** (con due specifici esempi per integrare le quattro discipline scientifiche preesistenti alla riforma con la nuova materia Scienze sperimentali), oltre ad **alcuni significativi cambiamenti ai quadri orario**.

Al I biennio:

- **l'eliminazione della quota riservata alle scuole pari a 132 ore;**
- il corrispondente incremento di 132 ore di **scienze sperimentali** nell'area di indirizzo flessibile nel **settore tecnologico ambientale;**

- il corrispondente incremento di 132 ore delle discipline elementi di base da destinate al potenziamento della **geografia** e della **seconda lingua straniera** nell'area di indirizzo flessibile nel **settore economico**.

Al II biennio:

- **la diminuzione della quota oraria riservata alle scuole (-66 ore);**
- il corrispondente incremento di 66 ore da destinare alle discipline di indirizzo.

Al V anno:

- **la diminuzione della quota oraria riservata alle scuole (-99 ore: da 231 a 132);**
- il corrispondente incremento di 99 ore da destinare alle discipline di indirizzo.

La FLC CGIL continuerà a vigilare perché gli impegni assunti si traducano in atti concreti. Le correzioni devono essere formalizzate in tempi rapidi e devono riguardare l'intero percorso quinquennale, non solo interventi tampone limitati al primo anno di applicazione. Si tratta di un **primo arretramento del Ministero, ottenuto grazie alla mobilitazione**, ma restano aperti nodi decisivi: il rinvio dell'applicazione, la revisione complessiva dell'impianto, la tutela degli organici, la salvaguardia delle discipline di base e il pieno coinvolgimento delle comunità scolastiche. Per la FLC CGIL, pertanto, il contrasto a questa riforma "inutile e dannosa" dovrà proseguire **con una forte iniziativa di mobilitazione e un'intensa campagna assembleare, già da settembre, all'inizio dell'a.s. 2026/2027.**

Le caratteristiche del nuovo esame di maturità

L'esame conclusivo del secondo ciclo di istruzione, ridefinito come "esame di maturità", è stato interessato, a partire dall'a.s. 2025/2026 (vedi la [Guida operativa FLC CGIL](#)), da un insieme di interventi normativi che incidono sull'impianto organizzativo, valutativo e professionale della prova finale.

Il quadro di riferimento è costituito dal [DL 127/25 convertito nella Legge 164/25](#), dal DM 3/26, che adotta il nuovo modello di diploma finale e dal DM 2/26, che disciplina il collegamento tra diploma e Curriculum della studentessa e dello studente. Annualmente sono pubblicate le ordinanze ministeriali che disciplinano lo svolgimento dell'esame, l'individuazione delle discipline oggetto della seconda prova scritta e l'abbinamento delle discipline affidate ai commissari interni ed esterni. Restano confermati, per la parte economica, il DI del 24 maggio 2007 e la nota 7054/07, che regolano compensi e indennità per presidenti e commissari.

Le principali novità riguardano la riduzione delle commissioni da sette a cinque componenti, con due commissari interni, due esterni e il presidente esterno; la ridefinizione del colloquio, non più concepito come momento pienamente multidisciplinare, ma centrato su quattro discipline specifiche; il ruolo attribuito al Curriculum dello studente, che entra nella conduzione dell'orale insieme ai percorsi di formazione scuola-lavoro e all'Educazione civica; l'obbligo di partecipazione al colloquio, il cui rifiuto comporta la non ammissione all'esito positivo dell'esame indipendentemente dai risultati delle prove scritte; la riduzione del bonus massimo consentito alla commissione da cinque a tre punti; mentre si mantiene la struttura del punteggio complessivo, articolata in 20 punti per la prima prova, 20 per la seconda, 20 per il colloquio e fino a 40 per il credito scolastico.

Particolarmente rilevante è anche l'**introduzione di una formazione specifica online per i docenti**, resa disponibile sulla piattaforma Scuola Futura, **che dal 2026/2027 costituirà titolo preferenziale** per la nomina nelle commissioni. Tale previsione, nella valutazione della FLC CGIL, appare discutibile perché rischia di presentare come necessaria una formazione aggiuntiva su competenze valutative che fanno già parte della professionalità ordinaria dei docenti e della responsabilità collegiale dei consigli di classe. La riduzione del numero dei

componenti delle commissioni, inoltre, viene giustificata prevalentemente con esigenze di contenimento della spesa: il passaggio da circa 120 mila a circa 84 mila unità impegnate negli esami determinerebbe un risparmio stimato in circa 27 milioni di euro tra compensi e rimborsi. Si tratta di una scelta che, invece di affrontare il problema del riconoscimento economico del lavoro svolto durante l'esame, conferma **compensi fermi da vent'anni**.

Per la FLC CGIL, inoltre, **il ritorno alla denominazione "maturità"** non è neutro, perché sposta l'attenzione da una certificazione pubblica, nazionale e collegiale degli apprendimenti a una valutazione più centrata sulla presunta maturazione individuale dello studente; **l'enfasi su Curriculum**, attività extrascolastiche e personalizzazione del percorso rischia di alimentare una logica competitiva e selettiva, fondata sul riconoscimento del talento individuale, a scapito della dimensione cooperativa, inclusiva e collettiva della scuola; **l'inserimento degli esiti INVALSI** nel Curriculum, pur senza incidenza diretta sul voto finale, rafforza impropriamente il ruolo di un soggetto esterno nella rappresentazione del percorso formativo, mentre la valutazione dovrebbe rimanere prerogativa del consiglio di classe e della comunità professionale docente.

Per la FLC CGIL l'esame conclusivo deve restare un momento istituzionale di garanzia pubblica, fondato sulla funzione valutativa dei docenti e sul valore legale del titolo di studio. Per questo è necessario contrastare ogni intervento che, sotto la veste della semplificazione amministrativa o dell'innovazione, produca risparmi sul lavoro svolto dalle commissioni, riduca gli spazi di valutazione collegiale, accentui la competizione tra studenti e indebolisca la funzione democratica della scuola della Costituzione.

Le nuove indicazioni nazionali per i licei

La bozza delle nuove *Indicazioni nazionali per i licei*, destinata a sostituire il DI 211/10, viene proposta come una **revisione strutturale della funzione del liceo**, del rapporto tra discipline e della relazione tra scuola e società. La FLC CGIL, rispetto al percorso di revisione aveva chiesto alla Commissione Perla, incaricata dell'operazione, di comprendere quali ambizioni formative hanno determinato il percorso di riscrittura dei documenti vigenti. Ciò dovrebbe avvenire a partire da un'ampia riflessione generale, che è mancata, sulla efficacia e sull'adeguatezza delle Indicazioni nazionali rispetto ai bisogni educativi delle nuove generazioni. Sin dall'introduzione è, invece, evidente un impianto pedagogico caratterizzato da una **visione meritocratica e individualista** che attribuisce centralità ai **concetti di talento e personalizzazione**. L'adolescente, pertanto, è concepito in modo astratto e senza riferimenti al contesto storico e materiale di vita. La crescita personale viene orientata, soprattutto, all'**autodisciplina**, al **controllo delle emozioni** e alla capacità di affrontare lo **studio come esercizio di rigore e sacrificio**, trascurando il valore della curiosità, la centralità della motivazione e il piacere della scoperta nei processi di crescita e apprendimento personale.

L'impianto valoriale e ideologico non considera affatto che **talento e risultati dipendono dal contesto familiare, culturale ed economico di appartenenza** e trasforma il merito in uno strumento di **legittimazione delle disuguaglianze** sociali, poiché i privilegi di partenza vengono interpretati come risultati esclusivamente individuali. In questo modo **viene meno il mandato costituzionale**: la scuola non è scoperta di "vocazioni", ma processo trasformativo teso a condurre tutte le ragazze e i ragazzi a un livello comune di conoscenze e competenze e rimuovere quindi gli ostacoli prodotti dalle condizioni di partenza.

Si evidenzia, inoltre, una limitata attenzione alle **dimensioni interculturali** e alle **disuguaglianze di genere**. L'uso ricorrente di termini come empatia, fragilità e vulnerabilità sposta l'attenzione dalle cause strutturali del disagio

scolastico alle caratteristiche individuali degli studenti, attribuendo ai docenti responsabilità educative e sociali sempre più ampie senza prevedere adeguate risorse, investimenti e organici.

Particolare attenzione è dedicata al tema dell'**intelligenza artificiale** e della **personalizzazione dell'apprendimento**. Si sottolinea che l'IA non è una tecnologia neutrale perché nelle sue applicazioni è condizionata da fattori economici e, in assenza di misure compensative, contribuisce ad ampliare le disuguaglianze già generate dal *digital divide*.

Sul piano dell'organizzazione del sistema educativo, la bozza elimina ogni riferimento all'**obbligo di istruzione** e al **raccordo con l'istruzione tecnica e professionale**, delineando un liceo orientato prevalentemente alla formazione teoretica, mentre gli altri percorsi vengono maggiormente collegati alle esigenze del mercato del lavoro. Anche i richiami ai principi costituzionali risultano prevalentemente dichiarativi e non accompagnati da interventi concreti in termini di risorse e strumenti.

Per quanto riguarda l'**internazionalizzazione**, si osserva che, senza misure che garantiscano la gratuità e l'accesso universale, le esperienze internazionali rischiano di accentuare le disuguaglianze economiche e sociali.

Analogamente, per la FLC CGIL è totalmente fuorviante la tesi per cui la **formazione scuola-lavoro** rappresenta un dispositivo formativo privilegiato per riconoscere alle esperienze svolte in contesti esterni alla scuola una funzione formativa, orientativa e culturale insieme. Essa rappresenta, invece, una semplice metodologia didattica che non ha in sé alcun contenuto formativo. E comunque, se si parte dall'affermazione per cui nella FSL "l'incontro con il mondo del lavoro e delle professioni non costituisce un'alternativa al curriculum liceale", allora questa affermazione deve valere anche per i curricula degli altri percorsi del II ciclo, ancor di più se riferiti al primo biennio.

Infine, la **valutazione**, fondata su strumenti come **e-portfolio** e "**capolavoro**", diventa fonte di ulteriore **burocratizzazione** dell'attività scolastica dove ricerca didattica e sperimentazione lasciano il posto alla compilazione di documenti il cui portato formativo non è mai oggetto di una seria analisi scientifico-pedagogica fondata.

La **FLC CGIL** considera indispensabile far crescere e qualificare la scuola come luogo di **promozione di una conoscenza laica, plurale, inclusiva** e come **presidio di democrazia**. Per queste ragioni, ha chiesto un **incontro con il ministro Valditara**, per un confronto sulle problematiche politiche e organizzative sottese alla revisione delle Indicazioni nazionali.

Personale ATA: la messa a regime delle nuove posizioni economiche

Dopo un percorso lungo e complesso, **le nuove posizioni economiche del personale ATA entrano finalmente nella fase di piena applicazione**. Il percorso, previsto dal **CCNL 2019-2021** e disciplinato dal **DM 140/24**, si conclude con l'attribuzione delle posizioni al personale utilmente collocato nelle graduatorie e con il riconoscimento del beneficio economico. La **decorrenza è fissata al 1° settembre 2024 per chi si colloca in posizione utile già dal primo anno e dal 1° settembre 2025 e 2026 per tutti coloro che potranno beneficiarne a seguito di posizioni lasciate libere** dai colleghi che vanno in pensione, per passaggi di profilo o altre cause.

Le nuove posizioni economiche rappresentano un importante riconoscimento della professionalità del personale ATA e del maggiore livello di competenza e responsabilità richiesto nello svolgimento delle attività. Il nuovo sistema ha ampliato significativamente la platea dei beneficiari destinando **ulteriori 68 milioni di euro** alla valorizzazione economica del personale. L'incremento stipendiale annuo è corrisposto per tredici mensilità e ha effetti anche ai fini previdenziali.

Il beneficio ha natura esclusivamente economica e non è collegato all'assegnazione di ulteriori incarichi o mansioni. È proprio questo aspetto che assume particolare rilievo nel rapporto con le prossime contrattazioni integrative di istituto.

Posizioni economiche e contrattazione d'istituto

Il CCNL 2019-2021 non stabilisce alcuna incompatibilità automatica tra posizione economica e incarico specifico. L'articolo 54 prevede infatti che la contrattazione integrativa possa valutare, per il personale beneficiario della posizione economica, l'eventuale assorbimento totale o parziale del compenso per gli incarichi specifici.

Si tratta, quindi, di una possibilità che deve essere valutata nell'ambito della contrattazione d'istituto e non di un automatismo che comporti il venir meno dell'incarico o la riduzione del relativo compenso. Ciò comporta che non possano essere messe in discussione le scelte già fatte dalle contrattazioni integrative degli anni 2024 e 2025 laddove ai beneficiari siano stati conferiti incarichi specifici.

Una nuova organizzazione del lavoro

La contrattazione d'istituto dovrà tenere distinti:

- il **beneficio economico della posizione economica**, riconosciuto in via stabile al personale destinatario;
- gli **incarichi specifici**, la cui attribuzione e il cui eventuale assorbimento devono essere disciplinati secondo quanto previsto dal CCNL e dalla contrattazione integrativa;
- le ulteriori attività e prestazioni che possono essere remunerate attraverso le **risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**.

Ora che le nuove posizioni economiche diventano finalmente operative, sarà compito della contrattazione d'istituto integrarle nell'organizzazione del lavoro, valorizzando le professionalità ATA e assicurando il corretto rapporto con gli altri istituti contrattuali.

Le graduatorie restano attive

L'attribuzione delle nuove posizioni economiche non si esaurisce con la prima assegnazione. Le graduatorie provinciali continueranno a essere utilizzate per gli **scorrimenti**, anche in relazione alle posizioni che si renderanno successivamente disponibili, ad esempio a seguito di cessazioni dal servizio o di altre cause che determinino la liberazione di posti. Per chi non è risultato inizialmente in posizione utile, quindi, **restano aperte ulteriori possibilità di attribuzione del beneficio nel periodo di validità delle graduatorie**, secondo le modalità e le decorrenze previste dalla disciplina.

SETTORE UNIVERSITÀ

La riforma Bernini sul reclutamento universitario: regressione e precariato

La **revisione dei concorsi** universitari approvata dalla Camera il 7 luglio 2026 segna una scelta politica chiara: **restringere l'università pubblica, ridurre gli spazi di accesso** e consolidare un **modello accademico più gerarchico e selettivo**, subordinato alla competizione e alla produttività quantitativa.

Il testo cancella l'**Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN)**, eliminando un titolo che negli anni ha rappresentato una base di legittimazione per decine di migliaia di ricercatrici e ricercatori. La sua sostituzione con requisiti nazionali di produttività, definiti dall'ANVUR e autocertificati, non semplifica la burocrazia, ma la irrigidisce, trasformandola in un filtro basato su soglie quantitative e rafforzando la **logica del publish or perish**. Una scelta che rischia di governare l'**espulsione dei circa 35.000 precari** reclutati negli ultimi anni, più che di migliorare la qualità della selezione.

La riforma reintroduce inoltre la profilazione dei bandi, permettendo agli atenei di selezionare i candidati sulla base di specifici ambiti tematici. È un ritorno alla logica dei "medaglioni", che rafforza il potere dei dipartimenti e indebolisce la valutazione comparativa. **Le nuove prove** (discussione delle pubblicazioni e lezione su un tema scelto dalla commissione) **aumentano la discrezionalità e riducono la trasparenza**. Anche il sorteggio delle commissioni da liste nazionali introduce elementi di indeterminazione. A ciò si aggiunge la **valutazione ANVUR** a tre anni dalla chiamata, potenzialmente collegata al finanziamento degli atenei: una contraddizione che espone le università a nuovi rischi senza offrire garanzie di maggiore qualità.

Le disposizioni transitorie aggravano il quadro. Con l'ultimo sportello ASN chiuso nel novembre 2025 e i decreti attuativi ancora mancanti, centinaia di RTDb e RTT rischiano di trovarsi in un **limbo normativo**, con conseguenze sui passaggi di ruolo e sulla continuità dei percorsi di tenure. **Servono interventi urgenti per garantire una transizione ordinata**.

Nel complesso, la riforma consolida **un'università più piccola, povera e discrezionale**, sempre più permeabile a modelli telematici e profit. Per invertire la rotta **servono** un piano straordinario di **stabilizzazione**, un aumento strutturale del **FFO**, il superamento dei **numeri chiusi**, la riduzione delle **tasse** e **concorsi nazionali** annuali basati su criteri trasparenti. Su questa prospettiva continuerà la nostra iniziativa politica e sindacale.

Una testa, un voto: la FLC CGIL rivendica la piena democrazia nell'Università

Il principio "una testa, un voto" nasce nel Settecento, quando l'Illuminismo, il pensiero di Thomas Paine e le rivoluzioni americana e francese rovesciarono l'idea che il potere politico dovesse dipendere dal ceto di appartenenza, affermando che tutti gli individui sono uguali e che la sovranità appartiene alla comunità nel suo insieme. Da allora il suffragio eguale, esteso solo in tempi recenti a uomini e donne senza distinzioni di censo, è diventato il fondamento della democrazia moderna.

Come FLC CGIL denunciavamo che l'Università italiana non ha mai fatto proprio fino in fondo questo principio. Il DPR 382/80 e la legge Ruberti del 1990 hanno solo parzialmente intaccato l'**impostazione gerarchica degli atenei**, senza mai imporre una reale parità tra le diverse componenti del personale, e la **legge Gelmini del 2010** ha poi accentrato ulteriormente il potere su Rettore e Direttore Generale.

Denunciamo un **sistema ancora oggi sostanzialmente feudale**, in cui il peso del voto cambia a seconda della categoria di appartenenza: è soprattutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, insieme ai precari, a contare meno nell'elezione degli organi di ateneo, collegiali e monocratici, rispetto a professori e ricercatori di ruolo.

Mentre il Governo sta rivedendo la governance universitaria, la FLC CGIL rilancia con forza la propria proposta: **riconoscere che uno vale uno**, indipendentemente dal contratto e dal ruolo ricoperto nella comunità accademica.

Pretendiamo che i **criteri** per eleggere i rappresentanti negli organismi universitari siano resi **uniformi tra tutte le componenti del personale**, e rivendichiamo senza compromessi che il voto del personale TAB, dei precari, dei ricercatori e dei professori abbia lo stesso peso anche nell'elezione delle figure monocratiche, cioè Rettori e Rettrici e Direttori e Direttrici di Dipartimento, oggi scelti con meccanismi che penalizzano proprio il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Non si tratta di una richiesta tecnica ma di una **battaglia di principio**, che collochiamo nella più ampia mobilitazione contro l'**autonomia degli atenei minacciata** e contro ogni ulteriore **centralizzazione del potere accademico**.

Solo imponendo davvero l'uguaglianza del voto a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'università la democrazia potrà finalmente entrare negli atenei italiani.

FFO 2026: i falsi aumenti e il tracollo dell'Università pubblica

La narrazione trionfalistica della Ministra Bernini si scontra con la realtà di un sistema universitario che il Governo continua a defanziare. Il nuovo schema di decreto sul FFO 2026 non segna un rilancio, ma un **arretramento mascherato da artifici contabili** e comunicazione politica.

Il Fondo scende nominalmente rispetto al 2025 e, al netto delle risorse vincolate e dei consolidamenti, la quota base si riduce ulteriormente, mentre aumentano inflazione, costi energetici, rinnovi contrattuali e spese incompressibili.

L'incremento di 50 milioni rivendicato dal Governo è solo apparente: il blocco del turnover imposto dalla Legge di Bilancio obbliga infatti gli atenei a restituire al MEF una cifra analoga. **Non c'è dunque un aumento reale**, ma la scelta di comprimere il finanziamento pubblico, favorendo indirettamente modelli telematici e profit.

Gli atenei pubblici entrano così in una fase di crescente difficoltà. L'inflazione non recuperata del triennio 2022-2024, gli aumenti ISTAT, i rinnovi contrattuali e la fine del PNRR producono effetti pesanti: bilanci in sofferenza, blocco dei reclutamenti, tagli alla ricerca, riduzione dell'offerta formativa e dei servizi agli studenti.

La **mancata stabilizzazione degli oltre 35.000 ricercatrici e ricercatori** reclutati negli anni del PNRR rappresenta il simbolo di un sistema che disperde competenze, alimentando fuga di cervelli e dequalificazione.

Ogni contratto non rinnovato significa una ricerca interrotta, un laboratorio fermo, un corso privato di continuità. Il **rapporto studenti/docenti** resta tra i peggiori d'Europa e l'Italia investe meno dello 0,6% del PIL nell'istruzione terziaria, contro circa l'1% di Francia e Germania.

Il problema riguarda anche la **composizione del FFO**: la quota base si restringe, il costo standard penalizza gli atenei dei territori più fragili e la **quota premiale accentua le disuguaglianze**.

Il Fondo diventa così uno strumento competitivo, che spinge gli atenei a inseguire indicatori anziché rispondere ai bisogni del Paese. La retorica dell'efficienza nasconde una **scelta politica: ridurre il ruolo dell'università pubblica e lasciare spazio a modelli privati e telematici.**

Per invertire la rotta servono risorse strutturali, un piano straordinario di stabilizzazione e ampliamento degli organici, investimenti nel diritto allo studio, negli alloggi, nei servizi, nella ricerca e nella didattica.

ANVUR e CUN: controllo del Governo e limitazione degli spazi democratici

La riforma dell'**ANVUR** approvata lo scorso autunno segna un salto di qualità nell'**assoggettamento dell'università al controllo politico**. Con un DPR fondato su una delega vecchia di vent'anni, il Governo ha trasformato l'Agenzia in uno strumento operativo, riducendone l'autonomia e ampliandone le funzioni fino a intervenire sull'accreditamento, sui requisiti per la docenza e persino sul monitoraggio degli apprendimenti, con effetti sulla libertà di insegnamento. La nomina dei nuovi vertici conferma questa deriva: l'ANVUR rischia di diventare terreno di lottizzazione politica, mentre la CRUI si allinea al Governo proprio quando l'università pubblica è colpita da tagli, espulsione dei precari, crisi del diritto allo studio e crescita delle telematiche profit.

L'ANVUR, così configurata, è ormai parte del problema e **va sostituita** con un sistema di valutazione **pubblico, democratico** e rispettoso dell'autonomia universitaria.

Anche il disegno di legge sul **CUN**, approvato dal Consiglio dei ministri il 22 aprile, **riduce gli spazi democratici dell'università**. Dietro la retorica della semplificazione e del PNRR, il Governo interviene su un organo che dovrebbe rappresentare l'autonomia del sistema, trasformandolo in una struttura più piccola, controllabile e meno rappresentativa. La drastica riduzione dei componenti, l'esclusione dei ricercatori precari, l'aumento del peso dei professori ordinari e la marginalizzazione delle fasce più fragili indicano una precisa scelta politica: concentrare il potere nelle élite accademiche più vicine al Ministero e indebolire la partecipazione dal basso.

Il CUN resta così un organo consultivo subordinato, mentre il baricentro decisionale si sposta verso MUR e ANVUR, sempre più integrate nella logica di governo. La proroga dell'attuale CUN e il rallentamento del dibattito parlamentare sembrano funzionali a un riassetto centralizzato degli equilibri universitari.

Per questo è necessario rivendicare un CUN realmente rappresentativo, autonomo e dotato di poteri effettivi sulle politiche universitarie, contrastando una riforma che rischia di compromettere definitivamente la dimensione democratica dell'università pubblica.

Le riforme di ANVUR e CUN vanno nella stessa direzione, così come l'ipotesi di ridisegnare la governance degli Atenei: verticalizzazione, controllo diretto da parte del Ministero, riduzione di spazi democratici e di rappresentanza.

Il protocollo d'intesa con il MUR

La firma del protocollo d'intesa tra MUR e organizzazioni sindacali rappresenta un passaggio politico rilevante, frutto della **mobilitazione** che negli ultimi mesi ha denunciato il deterioramento dell'università pubblica.

Dopo anni di interventi che hanno aggravato precarietà, sottofinanziamento e compressione dei diritti, il Ministro Bernini ha riconosciuto la **necessità di un confronto preventivo con le rappresentanze del settore**, smentendo ulteriori strette sulla governance della Legge 240/10 e impegnandosi a un metodo fondato su trasparenza, programmazione e coinvolgimento. È un risultato ottenuto grazie allo stato di agitazione e alla pressione delle

lavoratrici e dei lavoratori, che hanno imposto l'apertura di un tavolo su temi decisivi: **rimessa della 240, revisione del FFO e riordino del CUN**.

Il protocollo contiene impegni che, se rispettati, possono aprire una **nuova fase**. Il Ministro ha riconosciuto la necessità di intervenire sulle **retribuzioni del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario**, tra le più basse della PA nonostante l'aumento dei carichi di lavoro e della complessità amministrativa. Sono stati assunti impegni per incrementare le risorse della contrattazione integrativa e dell'indennità di Ateneo, finanziare il **rinnovo del CCNL 2025-2027**, utilizzare integralmente i **fondi per il contenzioso degli ex lettori** e affrontare le questioni relative alle code contrattuali, alla figura del **tecnologo** e alle **AOU**. Rilevante anche l'impegno a superare la norma che scarica sui bilanci degli atenei gli oneri degli aumenti contrattuali (articolo 48, comma 2, del DLgs 165/01) contribuendo alla loro crisi finanziaria.

Questi impegni non cancellano le responsabilità del governo, che negli ultimi anni ha adottato misure su pre-ruolo, FFO e governance che hanno aggravato precarietà, definanziamento e disuguaglianze. Ma il protocollo dimostra che **la mobilitazione paga** e che il MUR non può ignorare un sistema vicino al limite della sostenibilità.

Ora sarà decisivo verificare che gli impegni diventino **atti concreti, risorse reali e scelte coerenti**. L'università pubblica ha bisogno di investimenti, stabilizzazioni, diritti e autonomia, non di annunci.

Il protocollo apre una porta: occorre spingere perché si apra davvero una nuova stagione per chi studia e lavora negli atenei.

Verso il CCNL 2025-2027: parte normativa

La trattativa per il rinnovo del CCNL Università 2025-2027, parte normativa, rappresenta un **banco di prova politico** decisivo per misurare la volontà del Governo e dell'ARAN di riconoscere il valore del lavoro nelle università pubbliche. Il confronto si apre in un contesto segnato da ritardi, definanziamento, precarietà, aumento dei carichi di lavoro e compressione dei diritti.

La trattativa viene gestita sia attraverso tavoli negoziali che tramite tavoli tecnici per ogni sezione del comparto (Scuola, Università, Enti di Ricerca, AFAM).

La seconda riunione tecnica sull'Università ha aperto il confronto sugli istituti del rapporto di lavoro.

La sperimentazione della **settimana lavorativa su quattro giorni**, volontaria e previo confronto sindacale, va nella direzione della conciliazione vita-lavoro, ma dovrà evitare che nuove rigidità organizzative ricadano sui lavoratori o comportino una riduzione dei diritti. La FLC CGIL ha chiesto garanzie sul riproporzionamento delle ferie.

Significativa anche la **revisione della disciplina delle ferie**: la programmazione annuale non può essere un atto unilaterale dell'amministrazione. È stata prevista la raccolta preventiva delle preferenze dei lavoratori e la possibilità di ricorrere al lavoro agile durante le chiusure programmate. Si limita così la discrezionalità delle amministrazioni e si tutelano le diverse esigenze del personale.

Sul fronte delle malattie, l'**ampliamento delle assenze** che non comportano decurtazioni del salario accessorio è un risultato concreto: day-hospital, ricoveri domiciliari certificati, day-surgery e pre-ricoveri vengono equiparati ai ricoveri ospedalieri. Anche il **diritto allo studio** viene ampliato, consentendo di utilizzare le ore anche per attestati e corsi di perfezionamento, da definire nella contrattazione integrativa.

Restano da affrontare relazioni sindacali, ordinamento professionale, progressioni, indennità e il superamento di meccanismi penalizzanti. La FLC CGIL rivendica un contratto capace di affrontare le criticità strutturali, valorizzare

il personale TAB e CEL (a partire dall'utilizzo del **50% dei 50 milioni** stanziati dalla Legge di Bilancio 2021), tutelare chi lavora nelle AOU e garantire diritti adeguati alla complessità dell'università pubblica e risorse aggiuntive da stanziare in legge di stabilità per perequare le retribuzioni del personale, da mettere a disposizione per il contratto.

Il CCNL 2025-2027 deve essere un **contratto di svolta**.

Le proposte di FLC CGIL per un'università libera e democratica

Il sistema universitario pubblico italiano attraversa una crisi strutturale determinata da decenni di definanziamento, tagli e da un modello di governance e reclutamento che ha precarizzato il lavoro e progressivamente aziendalizzato gli atenei.

Per colmare il divario con l'Europa, la FLC CGIL propone un piano straordinario di investimenti, a partire da un aumento strutturale di cinque miliardi del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), oggi fortemente eroso dall'inflazione e dai tagli degli anni passati.

Una quota fondamentale delle risorse, **2,2 miliardi**, deve essere destinata al superamento del precariato e al reclutamento. Si propone un piano straordinario per **45.000 assunzioni**: 25.000 ricercatori in tenure track, con una quota significativa riservata a chi ha già maturato almeno 36 mesi di servizio; 10.000 unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, anche per reinternalizzare servizi oggi affidati ad appalti che producono dumping salariale; 5.000 tecnologi a tempo indeterminato e 5.000 contratti di ricerca con piena applicazione del CCNL e adeguate tutele.

Altri **1,8 miliardi** devono sostenere il diritto allo studio e avviare il superamento progressivo della contribuzione studentesca verso la gratuità dell'università, rafforzando il Fondo Integrativo Statale, le borse di studio e la residenzialità pubblica. L'accesso all'alta formazione deve essere un diritto universale, come previsto dall'articolo 34 della Costituzione, e non dipendere dalle condizioni economiche delle famiglie o dalla capacità finanziaria dei singoli atenei.

Sono inoltre necessari **300 milioni per la valorizzazione professionale e salariale del personale TAB e CEL**, superando i vincoli ai fondi del salario accessorio, riconoscendo adeguatamente le professionalità e garantendo piena valorizzazione e ricostruzione di carriera dei Collaboratori ed Esperti Linguistici.

A questo si deve affiancare un **piano straordinario di due miliardi per l'accesso all'istruzione terziaria**, che elimini definitivamente la figura dell'"idoneo non beneficiario", introduca un vero Reddito di Formazione e finanzia un grande piano di residenzialità universitaria pubblica, anche attraverso il recupero del patrimonio immobiliare dismesso.

Solo un investimento pubblico strutturale può contrastare precarizzazione, fuga dei giovani e disuguaglianze territoriali, rafforzando l'università pubblica come infrastruttura fondamentale del Paese: **nazionale, inclusiva, democratica e libera dalle logiche del profitto**.

SETTORE RICERCA

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

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

Naturalmente prioritario rimane il tema dell'**adeguamento delle risorse** destinate alla ricerca, come sta a dimostrare anche l'ultimo dato del FOE, che rimane nel corso di questi anni sostanzialmente invariato, attestandosi a circa 1,5 miliardi di euro, mentre aumentano inevitabilmente le spese, anche per effetto dell'inflazione. Naturalmente non si può ignorare il fatto che la scarsità di finanziamenti ordinari sta determinando una vera e propria emergenza rispetto al personale, dove si registra un valore inaccettabile del **rapporto lavoratori precari/di ruolo arrivato ormai a circa il 50%**: rispetto a ciò l'unica soluzione possibile passa attraverso un finanziamento strutturale che accompagni la spinta data dai finanziamenti del PNRR. A partire dalla crisi finanziaria del 2008, l'Italia ha accelerato un pericoloso percorso di **progressivo disinvestimento in ricerca** (già avviato a partire dalla fine del secolo scorso), a differenza degli altri paesi europei che invece hanno attuato politiche di incremento della quota di PIL dedicata a R&S: ciò ha ulteriormente aumentato il grande **divario esistente tra Italia e resto d'Europa**. Non stupisce quindi che combinando questo livello di definanziamento, la diffusa e perdurante precarizzazione e i bassi salari degli addetti alla ricerca si registra e si consolida la tendenza dei giovani più qualificati a investire con maggior facilità il proprio talento nei **paesi esteri** in cui sono maggiori le opportunità di svolgere attività di ricerca, di avere prospettive di carriera e di retribuzione. Per aumentare il grado di attrattività delle istituzioni italiane in un mercato del lavoro di per sé transnazionale come quello della ricerca, è assolutamente necessario invertire la rotta incrementando in modo diretto i fondi ordinari delle istituzioni di ricerca, aumentando il numero di addetti stabilmente impiegati e riportando le retribuzioni del personale di ricerca al più presto in linea con la media delle retribuzioni dei principali paesi europei. Queste chiare esigenze del sistema della ricerca pubblica, se si analizzano i vari provvedimenti emanati in questo ultimo periodo, non sembrano rappresentare una priorità per il Governo che anzi ha **peggiorato il quadro normativo** di riferimento attraverso l'introduzione di nuove figure precarie: tutto ciò in attesa di apprendere le intenzioni del Governo sia in tema di risorse per la ricerca con la prossima Legge di Bilancio 2027, e sia sul fronte più specifico del precariato, dove abbiamo avanzato al MUR anche una richiesta a costo zero, quella di prorogare la possibilità di applicare l'art. 20 del DLgs 75/17, la c.d. **"Legge Madia"**, anche per il biennio 2027-2028.

La valorizzazione professionale del personale degli EPR

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

Rimaneva quindi da affrontare il tema delle modalità di utilizzo di queste risorse, in particolare di quelle destinate al personale tecnico amministrativo, in quanto, a differenza delle risorse stanziare per il personale ricercatore e tecnologo che sono utilizzabili in base alle norme contrattuali in vigore, la legge prevede genericamente che le risorse devono essere assegnate al personale in base alla partecipazione del personale ad appositi progetti. La nostra idea è che queste **risorse per la valorizzazione professionale** dovessero essere **regolate dal CCNL** e che, considerata anche la forte diminuzione del potere di acquisto delle retribuzioni registrata in questi ultimi anni, potessero essere in buona parte utilizzate per finanziare istituti contrattuali fissi e ricorrenti. Con la Legge 69/25, mentre è stato introdotto un elemento positivo di chiarezza rispetto alla possibilità di utilizzo delle graduatorie in essere per i passaggi al secondo livello per il personale ricercatore e tecnologo degli EPR non vigilati dal MUR, per il personale tecnico amministrativo la modifica introdotta ha cambiato solo in parte la modalità di utilizzo di queste risorse, essendo rimasta la previsione di utilizzarle, almeno per il 50%, in base alla valutazione della partecipazione del personale ad appositi progetti mentre solo per la restante parte è stata introdotta la possibilità di utilizzo per le progressioni di carriera. È da notare però che a riguardo la norma non fa riferimento agli istituti contrattuali ma bensì genericamente "agli strumenti previsti dall'articolo 20, comma 1, lettere c) e d), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", cioè alle norme contenute nella cosiddetta "Legge Brunetta": questo aspetto, a nostro avviso, ha già rappresentato un elemento di criticità che ha offerto un ulteriore spazio agli organismi vigilanti (MEF e FP) per condizionare i relativi accordi integrativi e limitarne gli effetti. **Relativamente al non meno del 50% delle risorse che è rimasto da destinare alla valutazione della partecipazione del personale ad appositi progetti, abbiamo avanzato, insieme alle altre organizzazioni sindacali, la richiesta al MUR di intervenire in sede di conversione del DL PA 2026, che avverrà nel mese di settembre, affinché possa essere destinato all'indennità annuale di Ente.**

Riforma dell'ordinamento professionale e rinnovo del CCNL 2025-2027

A settembre 2023 con l'avvio delle trattative sulle sequenze contrattuali del contratto 2019-2021 fu riaperta la trattativa all'ARAN per modificare l'attuale ordinamento professionale del personale degli EPR. Le proposte avanzate da ARAN presentavano le rigidità tipiche dell'ordinamento di altri settori pubblici e non tenevano in giusta considerazione la peculiarità del settore ricerca; ciò non ha consentito alla fine di determinare le condizioni per la sottoscrizione della riforma dell'ordinamento e quindi tutto è stato rimandato alla trattativa relativa al rinnovo della parte normativa del CCNL 2025-2027, tutt'ora in corso.

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

permanenza limitata nel tempo oltre la quale, dopo le opportune verifiche, avviene il passaggio al II livello. A riguardo abbiamo richiesto unitariamente al MUR una modifica dell'art. 52 c. 1 bis DLgs 165/01 affinché ricercatori e tecnologi vengano esplicitamente esclusi dalla previsione dell'ordinamento su tre distinti aree, poiché in assenza di tale intervento sarà difficile arrivare ad un nuovo ordinamento professionale condiviso, stante la posizione ribadita dall'ARAN anche negli ultimi incontri di trattativa in sede tecnica per il rinnovo del CCNL 2025-2027.

Sarà necessario anche valorizzare l'**evoluzione avvenuta nelle professioni tecniche e amministrative** rispetto alle competenze necessarie a far fronte ad un cambiamento dei processi lavorativi avvenuto negli ultimi anni che ha innalzato la complessità delle funzioni e i livelli di autonomia necessaria per svolgerle. A tal fine il nuovo ordinamento dovrà permettere la possibilità di ulteriori occasioni di sviluppo professionale per consentire una migliore articolazione e rispondenza al mutato contesto di lavoro e introdurre l'ingresso con laurea nelle professionalità apicali in coerenza con la complessità in esse già oggi espressa, che richiede elevata capacità di autonomia decisionale, programmazione e responsabilità. A riguardo abbiamo elaborato una proposta articolata e dettagliata, che abbiamo illustrato nelle assemblee tenutesi nella prima parte del 2025, ben sapendo che anche su questo fondamentale capitolo si dovrà dare battaglia dentro e fuori dal tavolo di trattativa per superare resistenze di carattere "burocratico" e quelle legate alla miope difesa dello status quo.

Naturalmente i temi legati all'ordinamento professionale come altre problematiche che non hanno trovato ancora soluzione, saranno oggetto del confronto che si è aperto all'ARAN per il **rinnovo del CCNL per gli anni 2025-2027**, rispetto al quale, prioritariamente, abbiamo posto il tema del reperimento di risorse aggiuntive a quelle già stanziare. Sul tema delle risorse, come è noto, per i settori università e ricerca, come stabilito dal DLgs 165/01, l'onere di coprire i costi del rinnovo del CCNL ricade sui bilanci delle singole istituzioni e ciò, in un contesto di forte definanziamento di questi settori, determina in molte istituzioni una grave difficoltà di tenuta dei bilanci. Per questo, insieme alle altre ORGANIZZAZIONI SINDACALI, abbiamo con forza richiesto al MUR una modifica della norma per far sì che, al pari delle amministrazioni statali, anche le università e gli enti di ricerca possano giovare di un finanziamento in Legge di Bilancio destinato specificatamente alla copertura dei costi dei rinnovi contrattuali.

Specificità delle istituzioni di ricerca e DLgs 150/09

Resta insoluta sui tavoli di contrattazione integrativa la questione della **difficile applicabilità della "Legge Brunetta" negli EPR**. A distanza di più di quindici anni dalla sua emanazione, l'impianto legislativo e le procedure della misurazione e valutazione della performance individuale, restano un corpo estraneo all'organizzazione del lavoro di ricerca, nonostante i continui tentativi da parte degli organi di vigilanza di forzare adattamenti al mondo della ricerca di un impianto difficilmente compatibile. Per questo saremo ancora impegnati, anche durante la trattativa sul rinnovo del CCNL 2025-2027, a fare pressione affinché finalmente si corregga, o almeno si limiti al massimo, questa **stortura** che vorrebbe omologare il lavoro negli enti di ricerca a quello di altri settori della pubblica amministrazione.

Dato tutto ciò, risulta evidente che ci attende un nuovo **un autunno di mobilitazione**, in cui rivendicheremo un cambio complessivo di politica economica e sociale, maggiori investimenti per la formazione e la ricerca pubblica e la stabilizzazione dei lavoratori precari e, nel contempo, saremo impegnati, già dai primi giorni di settembre, ad incalzare il MUR affinché nel percorso parlamentare che porterà alla conversione in legge del DL PA 2026 vengano fatte le **modifiche normative**, a costo zero, concordate e richieste nei mesi scorsi.

SETTORE AFAM

Le novità normative

L'Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica, continua ad attraversare una fase di grandi **instabilità e incertezze** dovute alle scelte del Governo e alle ripetute intrusioni politiche che mettono continuamente in discussione la **governance** e la gestione futura. Eppure, ci sono dati che meritano attenzione: primo fra tutti il **numero di studenti iscritti** che continua ad aumentare così come aumentano il numero degli studenti **internazionali** che decidono di formarsi nel nostro Paese. In generale si tratta di un contesto di luci ed ombre che da un lato pongono attenzione mediatica al settore ma complessivamente si assiste a una **riduzione degli investimenti**, a un **deterioramento dei processi democratici** e del confronto.

In primo luogo, riteniamo positivo il **decreto-legge sulla Pubblica Amministrazione** del 7 agosto 2026 con il quale si è finalmente stabilito che i diplomi accademici di primo livello rilasciati dalle istituzioni AFAM assumano il titolo di **"laurea"** e quelli di secondo livello **"laurea magistrale"**. Così come è positiva la sottoscrizione del **CCNL 2025-2027** dello scorso 1° luglio, per la sola parte economica, che ha permesso di erogare gli arretrati e aggiornare gli stipendi dal mese di agosto.

Un plauso lo merita il finanziamento di 100 milioni di euro per i **Dottorati di ricerca**, per la prima volta si assiste a un finanziamento che permette una programmazione per i prossimi sei anni accademici (fino all'a.a. 2031/2032). Aspetti certamente positivi per il settore AFAM ma allo stesso tempo persistono gravi **criticità sugli organici**, assolutamente insufficienti, e al crescente numero di **lavoratrici e lavoratori precari** che rischiano di creare una nuova bolla di precariato come già accaduto prima delle graduatorie nazionali. È doveroso ricordare che l'abuso di contratti a termine nei settori della conoscenza ha comportato diverse procedure di infrazione da parte dell'Unione europea.

Se si legge il report della Corte dei conti, apprendiamo che nel 2025 sono stati certificati circa 50 milioni di euro di **risparmi sul personale dipendente delle istituzioni AFAM**. Si tratta di una decisione politica che ha messo a dura prova il funzionamento amministrativo, le attività didattiche, la ricerca e la produzione artistica.

Dal mese di **luglio 2026** il nuovo **Consiglio Direttivo dell'ANVUR** introduce una figura per l'AFAM che dovrà valutare le istituzioni AFAM. Infatti, su indicazione della Ministra Bernini, nasce il **Fondo unico per il sistema AFAM - FFOA** - che raccoglie in un solo capitolo di bilancio le risorse statali e viene introdotta la valutazione come nelle università. Il FFOA funzionerà con un meccanismo che premia la qualità: una quota del finanziamento sarà distribuita in base ai risultati della valutazione della ricerca Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) AFAM. Anche l'accreditamento dei **nuovi corsi di studio** e l'istituzione di **nuove sedi** (sarà possibile istituire anche all'estero) saranno soggette ai risultati e alla valutazione da parte dell'ANVUR.

Nel corso del 2026 sono stati presentati **tre disegni di legge**, discussi in 7ª Commissione Cultura e patrimonio culturale, istruzione pubblica, per la valorizzazione del sistema AFAM, nonché per l'equiparazione giuridica ed economica dei docenti delle medesime istituzioni ai docenti universitari.

Infine, ma non certo per importanza, va ricordato che è in discussione un **nuovo modello di governance** che modifica il DPR 132/03, introduce il Dirigente di II Fascia, stravolgendo l'attuale modello proponendo il passaggio dal Direttore, eletto e attualmente figura responsabile dei processi decisionali, al rafforzamento del ruolo del Presidente che è una nomina con valore politico che viene scelto dalla Ministra su una terna di nomi presentata dalle istituzioni.

Nonostante i significativi processi in atto nel settore AFAM: uno su tutti il DPR 83/24 sul reclutamento, la segreteria del **Ministero dell'Università e della Ricerca ha preferito sottrarsi al confronto** pubblico con i lavoratori e le organizzazioni sindacali. È opportuno rendere noto che, nonostante le numerose richieste di confronto avanzate dalla FLC CGIL, gli incontri pubblici si sono limitati al mese di settembre 2025 e a un secondo incontro con la Ministra, il primo e unico in oltre quattro anni di governo, nel mese di aprile 2026. Incontri che non hanno avuto seguito.

Dall'a.a. 2025/2026 si applica il **nuovo sistema di reclutamento** il DPR 83/24 che da un lato propone un modello di autonomia delle istituzioni, in attuazione della Legge 508/99, e da un lato pone delle norme e dei rigidi vincoli imposti a livello centrale dal MUR. Si traduce in una non facile gestione per le istituzioni che, come noto, hanno una dotazione organica insufficiente al fabbisogno. Ricordiamo che si tratta di una articolata serie di indicazioni che hanno profondamente mutato la gestione del personale e le procedure di reclutamento in attesa che venga regolamentata l'abilitazione artistico nazionale. Siamo dunque in una fase transitoria del reclutamento (l'ennesima).

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

Dotazione organica nazionale

La Legge di Bilancio 2026 (Legge 199/25) non ha previsto investimenti per il settore e la Legge di Bilancio 2025 (Legge 207/24) ha previsto, per la prima volta dalla nascita del comparto AFAM, **tagli permanenti** delle dotazioni del personale e la **riduzione della capacità assunzionale**, per il solo a.a. 2025/2026, dal 100% al 75% dei risparmi di spesa derivanti dalla cessazione di personale di ruolo. Come è noto, il calcolo delle assunzioni possibili è fatto in base agli Indici di costo medio delle qualifiche AFAM personale a tempo indeterminato equivalente (tabella 1 del DPR 83/24 aggiornata con la nota 7019/26 per il CCNL 2022-2024).

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

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

Il budget assunzionale per l'a.a. 2026/2027 è ritornato al 100% ma la dotazione organica complessiva delle istituzioni (definita in termini finanziari) risulta permanentemente ridotta della quota di risparmio imposto dal Governo per l'a.a. 2025/2026. I **proclami del MUR** di recuperare i tagli avuti per il settore AFAM non hanno avuto seguito con la Legge di Bilancio 2026 né con altre misure compensative. La Corte dei conti ha infatti certificato risparmi per 50 milioni di euro nel 2025 per il personale delle istituzioni AFAM.

Con il DD 431/26 (Tabella C) sono stati resi noti gli **organici delle istituzioni AFAM per l'a.a. 2026/2027**, per un totale di 11.788 addetti, tra tutti i profili professionali, al quale si aggiunge un numero imprecisato di precari – stimato tra i 2 e 3 mila – con forme contrattuali atipiche. Si tratta di professionisti che contribuiscono al funzionamento delle istituzioni.

Come denunciato fin dall'inizio e in solitaria dalla FLC CGIL, i tagli del budget assunzionale per l'a.a. 2025/2026 e la riduzione permanente delle dotazioni organiche previsti dalla Legge di Bilancio 2025 confermano un **quadro complessivo di disinvestimento** del Governo sui settori della conoscenza.

Nuovo reclutamento

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

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

Le note ministeriali 7948 e 7553 introducono alcune novità importanti:

- l’indicazione di inserire esplicitamente nei bandi di reclutamento, sia per il personale tecnico-amministrativo che per il personale docente/ricercatore, la **riserva di posti** prevista ai sensi della **Legge 68/99**. Si tratta di una risposta ad una richiesta di maggiore attenzione alle categorie protette, avanzata da tempo dalla FLC CGIL, che recepisce le difficoltà di un gran numero di lavoratori del settore AFAM che si sono rivolti al sindacato.
- Il requisito di destinare alla **mobilità del personale TA** il 15% dei posti qualora la programmazione preveda il reclutamento di 10 o più dipendenti.
- Si conferma e ribadisce che il reclutamento a tempo indeterminato del **personale Tecnico - Amministrativo** deve avvenire prioritariamente attraverso la **stabilizzazione** di chi possiede i requisiti: assunzione antecedente il 1° novembre 2025 e 24/36 mesi di servizio sullo stesso profilo professionale.
- Per il reclutamento del **personale docente**, prima di procedere a un concorso o alla mobilità, devono essere utilizzate le **graduatorie nazionali aggiornate al 15 luglio 2026**.

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

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

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

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

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

Programmazione triennale. Le Istituzioni AFAM predispongono il **documento di programmazione triennale**, sulla base del budget assunzionale. La relativa delibera viene trasmessa all'Ufficio V del MUR entro e non oltre il 20 luglio 2026.

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

Il documento di programmazione triennale deve essere approvato dal **Consiglio di amministrazione**, su proposta del **Consiglio accademico**, e comprende il programma di reclutamento sia del personale docente, sia del personale tecnico-amministrativo.

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

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

Dal 2025/2026 è prevista l'applicazione del nuovo regolamento sul reclutamento, DPR 83/24 che di fatto trasforma il **diritto alla mobilità** in una **procedura concorsuale** che dà circa l'80% del punteggio al curriculum e il restante 20% ai titoli di servizio e alle preferenze quali Legge 104/92, ricongiungimento familiare ecc.

Riguardo ai **docenti**, le procedure di reclutamento possono essere precedute, previa delibera del Consiglio di amministrazione su proposta del Consiglio accademico, da procedure di **mobilità presso altre istituzioni** nel rispetto dei seguenti criteri:

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

Riguardo al **personale tecnico amministrativo** le procedure di reclutamento sono precedute dalle relative procedure di mobilità.

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

La FLC CGIL continuerà a chiedere che la mobilità torni ad essere **materia di confronto nazionale**. È doveroso ricordare che fino all'a.a. 2024/2025 la mobilità avveniva su tutti i posti disponibili (circa 1600) ed era gestita a livello centrale dal Ministero. Con l'applicazione del DPR 83/24 per l'a.a. 2025/2026 i bandi di mobilità sono stati circa 90 con l'avvio delle procedure di mobilità ad anno accademico in corso. Nell'a.a. 2026/2027 il Ministero ha anticipato le procedure di mobilità che devono concludersi entro il 1° settembre 2026. Per il prossimo anno accademico risultano circa 120 bandi di mobilità.

Scambi di sede. Dall'a.a. 2025/2026 il MUR, considerato la grave situazione creatasi con la cancellazione del diritto di mobilità su base nazionale, ha promosso le procedure per lo scambio di sede. Si tratta di una procedura scarsamente utilizzata in passato nell'AFAM, ma già esistente come nelle università, che consiste nello scambio di sede per **lavoratori dello stesso profilo**. Per avere seguito, entrambe le istituzioni devono rilasciare il loro benestare. La procedura di scambio sede è possibile dopo il **superamento dell'anno di prova** e non si applica ai docenti che hanno il blocco quinquennale nella sede di nuova titolarità. Per l'a.a. 2026/2027 il MUR ha migliorato la gestione e le tempistiche per gli scambi di sede che possono avvenire **dopo la mobilità** e devono concludersi **prima dell'avvio dell'anno accademico**.

Le relazioni sindacali

Fondo di Istituto

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

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

Salute e sicurezza

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

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

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

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

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

Organismo paritetico per l'innovazione

Con Decreto del Segretario generale MUR 177/24 è stato istituito l'organismo paritetico dell'innovazione (OPI) previsto dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024.

L'OPI è costituito da 10 membri effettivi e 10 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL e da altrettanti componenti designati dal MUR.

La FLC CGIL partecipa con quattro rappresentanti all'organismo.

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

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

Le novità ordinamentali

Modifica del Regolamento sugli ordinamenti didattici

Con il DPR 212/05 sono state approvate le Modifiche al regolamento recante disciplina per la definizione degli ordinamenti didattici delle Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, a norma dell'articolo 2 della Legge 508/99, adottato con DPR 212/05.

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

A livello di singola istituzione è fondamentale che:

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

Dottorati di ricerca

Il finanziamento ai dottorati di ricerca AFAM risulta essere la misura più significativa del Governo che attraverso il MUR ha pubblicato il DM 927/26 con cui vengono resi noti i criteri di riparto delle risorse destinate alle Istituzioni AFAM statali per le borse di dottorato. Il Decreto stanziava **17 milioni di euro** per ciascun anno dal 2026 al 2031 per una spesa complessiva di oltre 100 milioni di euro che permetteranno di finanziare annualmente **283 borse di dottorato**. Complessivamente sono finanziate 1.698 borse di dottorato dall'a.a. 2026/2027 all'a.a. 2031/2032.

Il DM 927/26 a firma della Ministra Bernini prevede i **criteri di ripartizione** del budget tra le Istituzioni AFAM statali:

- a) una quota fissa pari a 60.000 euro viene attribuita a tutte le Istituzioni con almeno un corso di dottorato accreditato, anche in forma associata, in ciascun anno accademico di riferimento;
- b) il restante importo è attribuito tra le Istituzioni con dottorati accreditati anche nell'anno accademico precedente, proporzionalmente al numero delle ulteriori borse di dottorato utilizzate dalle stesse;
- c) le risorse assegnate nell'anno precedente e non utilizzate possono essere utilizzate dalle Istituzioni interessate ad integrazione delle risorse relative all'anno accademico di riferimento. In difetto dell'accreditamento per tale anno accademico, le stesse sono recuperate a valere sulle restanti assegnazioni del fondo di funzionamento dell'anno di riferimento per essere ripartite proporzionalmente.

CNAM

Il Consiglio nazionale per l'alta formazione artistica e musicale (CNAM) è un **organo elettivo di rappresentanza** dell'AFAM, previsto dall'articolo 3 della Legge 508/99, che concorre all'attività di **programmazione**, di **indirizzo** e di **coordinamento** del sistema artistico, coreutico e musicale, nel rispetto dell'**autonomia delle istituzioni**. Esprime pareri e formula proposte sui regolamenti applicativi della suddetta legge, sui regolamenti didattici degli istituti, sul reclutamento del personale docente e sulla programmazione dell'offerta formativa nei settori artistico, musicale e coreutico.

Nel mese di **febbraio 2026** è stato **prorogato di un anno il mandato** dell'attuale CNAM eletto nel mese di ottobre 2021 con Decreto del Segretario generale MUR 2914/21. I componenti del CNAM proseguiranno il loro mandato fino al 31 dicembre 2026 come pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 28 febbraio 2026.

Il 13 agosto 2026 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale l'**aggiornamento della Tabella A** allegata al DM 67/21, recante: «Regolamento concernente la composizione, il funzionamento e le modalità di nomina e di elezione dei componenti del Consiglio nazionale per l'alta formazione artistica e musicale». Si tratta di un aggiornamento necessario alla luce del DM 128/25 concernente l'**approvazione dei nuovi SAD** - settori artistico disciplinari dell'Alta formazione artistica musicale e coreutica ai fini del reclutamento docenti.

SETTORI PRIVATI

Il punto su Scuola non statale e Formazione professionale

A metà del 2025 si conclude il ciclo di **rinnovi dei CCNL dei settori privati della conoscenza**, e tutti i contratti principali risultano in corso di validità; con questo ciclo viene introdotto un nuovo modello contrattuale che prevede una **durata quadriennale** per la parte normativa suddivisa in **due bienni economici**. Questo nuovo modello consente una più dinamica progressione dei salari a fronte di una maggiore stabilità del testo contrattuale.

Mentre il contratto **ANINSEI**, rinnovato con la sola firma della UIL Scuola in violazione del testo unico sulla rappresentanza CGIL, CISL, UIL e Confindustria del 2014, è a tutti gli effetti un **contratto pirata**, si comincia a discutere con **FISM e AGIDAE** di un **contratto unico delle scuole non statali cattoliche**, che subiscono l'aggressione speculativa di soggetti che, pur rappresentandosi come interni al sistema dell'istruzione di ispirazione cattolica, utilizzano il contratto ANINSEI per abbattere il costo del personale.

Il danno ai lavoratori dovuto all'utilizzo del contratto di Confindustria è particolarmente sentito all'interno dei servizi educativi per l'infanzia. Il nuovo CCNL ANINSEI ha aumentato il carico di lavoro degli educatori di cento ore annue, per una professione già molto faticosa e poco pagata, la cui professionalità fatica a trovare il giusto riconoscimento.

Nell'anno 2025 la FLC CGIL ha avviato un'azione di **monitoraggio delle gare d'appalto** per l'assegnazione dei servizi educativi per l'infanzia, chiedendo la piena attuazione dell'articolo 11 del **codice dei contratti pubblici**, che prevede che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo nazionale stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, così da impedire il ricorso al CCNL ANINSEI.

Per offrire un'alternativa contrattuale alle scuole non statali laiche, insieme a CISL Scuola abbiamo avviato nel 2025 una contrattazione con **Confcommercio** per la stesura di un **nuovo CCNL** che possa offrire alle aziende del settore un contratto nazionale di qualità, che abbia l'ambizione di coprire tutto il mondo dell'istruzione non statale laica dai servizi educativi per l'infanzia fino ad università, ricerca ed AFAM.

Questo strumento ci consentirà anche di avere un nostro contratto di riferimento per il sistema degli appalti dei servizi educativi per l'infanzia.

Per quanto riguarda il **CCNL FISM**, il 21 maggio 2026 viene sottoscritto il pre-accordo per il secondo biennio economico 2026-2027, poi firmato in via definitiva al CNEL il 7 luglio 2026. Questo evento formalizza il programmato incremento economico per il personale, ma consente di affrontare con il Presidente del CNEL, Renato Brunetta, una discussione sulla **necessità di meccanismi di certificazione dei contratti che mettano a margine i CCNL firmati da soggetti non rappresentativi**.

Il **CCNL AGIDAE Scuola** era stato il primo ad essere rinnovato nell'ultimo ciclo. Inoltre, il 7 gennaio 2025 era stato firmato il rinnovo economico e normativo per le Università Pontificie e le Facoltà Ecclesiastiche (bloccato dal 2019): un grande progresso retributivo e di inquadramento dei profili professionali. Il 19 maggio 2026 viene siglato l'accordo per il **secondo biennio economico 2026-2027** sia per AGIDAE Scuola sia per le Università Pontificie. Dal gennaio 2026 trova piena attuazione la clausola che eleva l'integrazione del **congedo di maternità obbligatoria al 100%** della retribuzione mensile netta. Per la prima volta si riscontra al tavolo di trattativa la difficoltà dell'organizzazione datoriale di sostenere la crescita economica del proprio contratto con l'intensità del

passato, su richiesta della delegazione AGIDAE gli aumenti entreranno in vigore con più lenta progressione: settembre 2026, gennaio 2027, settembre 2027, dicembre 2027. Anche in questo caso, la concorrenza dovuta a contratti di sotto-tutela è uno dei fattori che mette in difficoltà le scuole rappresentate da AGIDAE.

Su tutto il settore incombe poi il **calo delle nascite**, che ci aspettiamo nei prossimi anni sarà un fattore che complicherà le trattative per il rinnovo.

Diversamente dai contratti della scuola non statale, il **CCNL Formazione Professionale**, rinnovato a marzo 2024 dopo oltre dieci anni, sconta ancora la **forte frammentazione regionale** e un **pesante sottofinanziamento**. Temevamo che le asimmetrie territoriali avrebbero condizionato pesantemente la futura trattativa per il secondo biennio economico 2026-2027, e così è stato.

Le forti disomogeneità nella contrattazione di secondo livello regionale continuano a frenare l'adeguamento salariale uniforme, confermando le riserve e i timori espressi nel fascicolo del 2025. Al momento, il rinnovo del secondo biennio economico è bloccato: Forma e Cenfop hanno espressamente dichiarato al tavolo la loro **indisponibilità ad aumentare i salari**, citando la scarsità di risorse destinate dalle regioni al sistema della formazione professionale.

A 25 anni dalla riforma del titolo V della Costituzione, i **danni della regionalizzazione** sono evidentissimi, e possiamo dire con certezza che l'esperimento è fallito. Con il trasferimento alle regioni delle competenze relative alla formazione professionale, inclusa una parte – l'istruzione e formazione professionale – che ricade nel percorso nel quale è possibile assolvere l'obbligo scolastico, i ministeri competenti, **MIM e MLPS**, si sono completamente **disimpegnati dalla vigilanza ed il coordinamento del comparto** di loro competenza e nelle regioni si sono realizzati venti sistemi diversi per organizzazione ed intensità di finanziamento.

DECRETO PA 2026 E SETTORI DELLA CONOSCENZA

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 7 agosto 2026 il DL 144/26, recante *Disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione e degli enti territoriali, nonché in materia di protezione civile*. Il provvedimento, in vigore dall'8 agosto, interviene in modo mirato sui settori della scuola, dell'alta formazione, dell'università e della ricerca.

Ecco una sintesi dei provvedimenti, suddivisa per aree di intervento.

ART. 1 Disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione

Ferie non godute. Le regole relative alla **monetizzazione** delle ferie non godute da parte del personale del pubblico impiego vengono modificate, eliminando il divieto assoluto previsto in precedenza. Alla fine del rapporto di lavoro, i dipendenti hanno diritto alla retribuzione dei giorni di riposo non fruiti se l'amministrazione non dimostra di averli formalmente invitati a fruirne, avvisandoli della loro perdita qualora la mancata fruizione dipenda da una loro scelta consapevole. La modifica riguarda il **personale della scuola (docenti e ATA)**, in particolare **lavoratrici e lavoratori precari** (supplenti brevi e contratti fino al termine delle lezioni), e ribadisce le responsabilità dei **dirigenti scolastici** già individuata dalla giurisprudenza. Sarà loro compito, infatti, **provvedere formalmente per iscritto** a informare il personale interessato. **Qualora la scuola non dimostri di aver adempiuto a questo obbligo, le ferie residue dovranno essere obbligatoriamente pagate.** La monetizzazione resta calcolata sulla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui era oggettivamente possibile fruirne.

Le nuove regole **non si applicano** alle **ferie già accumulate** o relative ad anni scolastici passati.

Performance e formazione dei dirigenti. Il decreto interviene nei confronti della dirigenza pubblica, stabilendo che le **economie** derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla **progressività della performance** del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, siano **destinate all'incremento delle risorse per la formazione** del già menzionato personale "secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale". Resta da chiarire se e come la misura possa essere applicata ai dirigenti scolastici, la cui valutazione è regolamentata da una specifica disciplina.

ART. 5 Misure per l'Amministrazione Scolastica

Scuole paritarie. È prorogata fino all'a.s. 2027/2028 la disciplina transitoria relativa ai requisiti del **personale docente delle scuole secondarie paritarie**, nei casi in cui non sia stato possibile conseguire l'**abilitazione** per mancata attivazione dei relativi percorsi formativi.

Continuità per le scuole comunali. Viene prorogato fino all'a.s. 2027/2028 il termine per poter utilizzare le graduatorie vigenti del **personale scolastico educativo e ausiliario**, gestite direttamente dai comuni, consentendo le assunzioni a tempo determinato anche in **deroga al possesso del titolo** di studio previsto dal CCNL 2022-2024, *comparto funzioni locali*.

Tutela delle graduatorie per i docenti di ruolo. Con il superamento del test e la valutazione finale positiva dell'anno di prova, il **docente** viene **confermato in ruolo** e **cancellato dalle graduatorie** concorsuali, ad esaurimento e di istituto in cui è iscritto. La novità fondamentale è che tale cancellazione automatica **non si applica più alle graduatorie dei concorsi ordinari**, permettendo ai docenti di mantenervi l'iscrizione.

Edilizia scolastica e videosorveglianza. Si amplia il raggio d'azione dei fondi destinati all'edilizia scolastica. Le risorse assegnate potranno essere ora impiegate anche per l'**installazione di sistemi di videosorveglianza**, al fine di **tutelare il patrimonio delle strutture scolastiche**.

ART. 6 Valorizzazione della Formazione Superiore e della Ricerca

L'articolo 6 introduce tre provvedimenti volti a riorganizzare e supportare il sistema accademico e della ricerca:

Nuova denominazione dei titoli AFAM. I titoli rilasciati non saranno più definiti "diplomi accademici di primo e secondo livello", bensì assumeranno la dicitura ufficiale di "lauree e lauree magistrali".

Più fondi per le attività di sostegno, supporto, orientamento e tutorato in favore degli studenti. Il decreto interviene sulle risorse del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) cambiando la destinazione d'uso di risorse economiche già allocate. Si tratta delle risorse che residuano rispetto alle finalità dell'art.11 della Legge 167/17 che ha destinato 8,7 milioni di euro a partire dal 2017 per sanare il contenzioso in atto e a prevenirne di nuovo nei confronti delle università statali da parte degli ex lettori di lingua straniera. La parte di queste risorse che ad oggi risulta eccedente rispetto allo scopo originario verrà assegnata alle università statali per attività di supporto, sostegno, orientamento e tutorato in favore degli studenti.

Proroga termini. Nelle more della riforma del Consiglio universitario nazionale (CUN), tale organismo continuerà a svolgere le proprie funzioni, nell'attuale composizione, fino al 31 dicembre 2026; il mandato degli attuali componenti è prorogato sino a tale data.

Per le valutazioni della FLC CGIL sui singoli provvedimenti si rimanda agli [approfondimenti sul sito](#).



FLC CGIL
*federazione
lavoratori
della conoscenza*