



PNRR E LINEE GUIDA ATTO DI INDIRIZZO QUADRO RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2019-2021 DEL PERSONALE E DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA

Considerato che per tutti i comparti di contrattazione i rispettivi comitati di settore saranno chiamati ad impartire successivi indirizzi, le osservazioni indicate nel presente documento hanno carattere orientativo e provvisorio, alla luce degli impegni assunti dal Governo nel Patto per la scuola e delle organizzazioni sindacali.

INDIRIZZI GENERALI

a) RISORSE FINANZIARIE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

✓ SEZIONE Scuola

Proposta ANIEF:

- **Salario minimo**
- **Stipendi di livello europeo**
- **Indennità di rischio biologico**
- **Indennità da stress da lavoro correlato**
- **Revisione livelli stipendiali personale docente e ATA e inquadramento profili professionali As e C**
- **Revisione inquadramento del DSGA e riconoscimento della RIA anche per il ruolo dirigenziale**

ANIEF ha evidenziato, da sempre, l'anomalia riscontrata negli stipendi della scuola italiana, i più bassi a parità di orario di lavoro rispetto alla media europea.

Tale anomalia è tanto più dura per via del blocco del contratto e del salario accessorio avvenuto tra il 2009 e il 2015 e con l'esplosione della crisi pandemica da COVID-19, al netto degli aumenti previsti dal contratto oggi s'adulto.

Per allineare gli stipendi al potere d'acquisto bisogna recuperare ancora l'anno 2013 per la progressione carriera e prevedere aumenti mensili in media di almeno 300 euro.

In considerazione della necessità di ripartire con la didattica in presenza, allo stato attuale dei rischi per la salute dei lavoratori dovuti all'impossibilità di rispettare le norme minime di sicurezza, appare necessario, come per il personale medico, introdurre un'indennità giornaliera, mentre a regime per il personale docente risulta non più procrastinabile il riconoscimento del *burnout* anche attraverso norme specifiche di anticipo dell'età pensionabile (ex quota 96).

Riguardo all'elemento perequativo di cui all'art. 37 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018, ANIEF valuta positivamente la volontà di disciplinare, nella nuova stagione negoziale, il riassorbimento di tale elemento e conglobarlo all'interno dello stipendio tabellare. Ad ogni modo, si rammenta l'esigenza di rimuovere ogni ostacolo contrattuale che impedisca il pieno riconoscimento alle progressioni di carriera anche al personale a tempo determinato, in violazione del principio del *pro rata temporis* non garantendo, anche a detto personale, una retribuzione commisurata al tempo di lavoro a causa di vincoli che violano la normativa europea. Parimenti, si deve chiarire come l'istituto della cosiddetta temporizzazione per ogni profilo sia un'opzione e non un obbligo del lavoratore che deve avere sempre il trattamento più favorevole.

Infine, c'è bisogno di una perequazione su alcuni diritti dei lavoratori indipendentemente se siano a tempo indeterminato o a tempo determinato. Appare quindi opportuno abolire l'art. 19 del CCNL 2006/09 ancora vigente e considerare i relativi artt. del contratto per il personale a tempo indeterminato come applicabile anche al personale a tempo determinato.

Per il personale docente si chiede la revisione complessiva della parte economica vista anche la evidente discrepanza tra i salari del personale in base a ogni ordine e grado.

Per il personale ATA si chiede la revisione immediata dei livelli professionali ferma da 50 anni, nonostante i livelli di accesso e le prestazioni lavorative siano cambiate.

Risulta necessario anche inquadrare economicamente le figure professionali mai attivati dei coordinatori dei collaboratori scolastici e degli assistenti tecnici e amministrativi, prevedendo un assegno ad hoc per gli Ata transitati nel ruolo di DSGA al paro della RIA prevista per la dirigenza scolastica.

b) **AMBITI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Richieste ANIEF:

- **Ampliamento delle materie oggetto di contrattazione**
- **Stop alla premialità di stampo aziendalistico**
- **Perequazione interna ed esterna nell'area della dirigenza scolastica**

La costruzione della nuova Pubblica Amministrazione riparte dall'assetto già disposto dalla legge delega 7 agosto 2015, n. 124, quale asse portante della c.d. Riforma Madia. Viene, dunque, riavviato il discutibile programma di ristrutturazione dell'apparato pubblico italiano che aveva subito una battuta di arresto con la pronuncia della Corte Costituzionale n. 251 del 25 novembre 2016. Troviamo la conferma del d.lgs. 75 del 2017 in materia di fonti del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni riequilibrando positivamente il rapporto fra legge e contratto, in aperta controtendenza rispetto al d.lgs. 150/2009.

Viene riaffermata la possibilità dei contratti collettivi nazionali di derogare alle disposizioni legislative riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici. La derogabilità è ammessa esclusivamente nelle materie affidate alla contrattazione collettiva (specificate all'art. 40, comma 1, d.lgs. 165/2001) e nei limiti dei "principi" stabiliti dal Testo Unico. Come più volte ribadito, si tratta di una apertura timidissima in quanto l'attribuzione alla dirigenza delle prerogative in materia di organizzazione degli uffici e la mancata assegnazione esplicita alla contrattazione collettiva delle materie relative all'organizzazione del lavoro non permette di realizzare pienamente l'auspicato riequilibrio fra la fonte legislativa e quella negoziale.

È necessario superare, inoltre, il sistematico depotenziamento, in continuità con la riforma introdotta dal d.lgs. 150/2009, del taglio delle prerogative sindacali nelle pubbliche amministrazioni con lo scopo di razionalizzare e ridurre la spesa pubblica secondo la prassi avviata il 1° settembre 2014.

Per quanto concerne il trattamento economico accessorio collegato alla *performance* si ricorda che, in relazione alla differenziazione dei premi individuali (art. 20 CCNL), la Legge n. 160/2019 ha modificato l'art. 1 comma 128 della Legge 107/2015, prevedendo l'attribuzione del *bonus* premiale anche a tutti i docenti con contratti a tempo determinato annuali o fino al termine delle attività didattiche.

Bonus la cui gestione è stata, peraltro, riportata ormai interamente nell'alveo della contrattazione integrativa. Nell'agosto 2020, infatti, è stato approvato il CCNI sul MOF per l'anno scolastico 2020/2021 ed è stato recepito in via definitiva il dettato della legge 160/19 citata. Nelle premesse

del CCNI, infatti, si chiarisce che la legge 160 ridetermina la destinazione del *bonus* a beneficio di ATA e docenti tutti, di ruolo e precari.

ANIEF ha accolto positivamente questa novità che risponde agli obiettivi, da sempre perseguiti dal nostro sindacato, di contrasto a ogni forma di gestione competitivo-individualistica della premialità di stampo aziendalistico che, in un contesto come quello della scuola, risulta inadeguato, dannoso, divisivo e lesivo della dignità dei docenti.

Ad ogni modo, risulta non più giustificabile il diverso trattamento subito da dirigenti scolastici assunti dopo il 2001 ai quali è negata la RIA e quello tra i dirigenti scolastici e gli altri dirigenti dell'area istruzione e ricerca, in tema di salario accessorio, retribuzione di posizione e di risultato.

c) **PARTECIPAZIONE SINDACALE**

Proposte ANIEF:

- **Accesso alla contrattazione integrativa anche in assenza di firma del CCNL**
- **Abolizione del confronto e devoluzione delle materie alla contrattazione**

Reputiamo prioritario il superamento del vincolo di sottoscrizione del CCNL per poter accedere ai successivi livelli di contrattazione integrativa. Si tratta di un'esigenza che trova fondamento nel rispetto dell'espressione di voto dei lavoratori nonché delle regole sull'accertamento della rappresentatività che valgono peraltro per il settore privato. Ribadiamo, dunque, l'esigenza di valorizzare forme innovative di partecipazione sindacale ponendo il dibattito al centro di un dialogo costruttivo. Chiediamo di ampliare, rispetto a quanto previsto dal "*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*", sottoscritto a marzo 2021, la partecipazione dei soggetti sindacali. La soppressione dell'istituto del confronto, ad esempio, consentirebbe di restituire le relative materie alla contrattazione integrativa del livello di riferimento che, a differenza del confronto, assume sempre carattere obbligatorio e con esito vincolante tra le parti. I contorni dell'istituto del confronto, infatti, sin dalla sua introduzione di sono rivelati eccessivamente sfumati.

d) **AMPIAMENTO DEL WELFARE CONTRATTUALE**

Proposte ANIEF:

- **Istituti innovativi**
- **Abolizione vincoli per i trasferimenti**
- **Promozione passaggi di ruolo e tra profili professionali**
- **Indennità di sede**

Nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, avviata con lo scoppio della pandemia da COVID-19, è necessario definire, nei futuri contratti collettivi nazionali, nuove discipline che garantiscano condizioni di lavoro trasparenti e favoriscano la produttività e l'orientamento ai risultati, al fine di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle organizzative delle Pubbliche Amministrazioni.

Diventa rilevante l'intervento dello Stato attraverso politiche sociali di *Welfare*, capaci di porre in essere istituti tali da garantire una maggiore conciliabilità tra la vita lavorativa e quella privata. Riteniamo che, considerando solo apparentemente strutturali le modifiche lavorative apportate dalla crisi pandemica da COVID-19, ci sia bisogno di novellare ed integrare nuovi istituti di *Welfare* contrattuale, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti, a partire dall'estensione del congedo parentale fino a giungere a forme di flessibilità lavorative tali da poter permettere l'espletamento delle funzioni lavorative senza compromettere il ruolo genitoriale.

Nell'ottica della salvaguardia del potere d'acquisto degli stipendi, laddove il lavoratore dovesse trovarsi a lavorare in sedi diverse dalla proroga residenza, deve essere prevista una indennità di sede al pari dell'indennità di trasferta erogata nel settore privato. Tale indennità deve essere erogata anche per il personale che lavora in zone a rischio o disagiate.

Nella mobilità del personale scolastico deve essere rimosso ogni vincolo per i trasferimenti, anche per le assegnazioni provvisorie evitando ogni discriminazione dei lavoratori in base all'anno o alla data di assunzione, agli anni pestati nelle scuole statali o nel sistema nazionale di istruzione.

Devono essere favoriti i passaggi di ruolo e i passaggi professionali biennali del personale ATA su tutti i profili attraverso anche l'attivazione di corsi annuali per conseguire alta abilitazione o specializzazione su posti di sostegno.

e) **ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

✓ SEZIONE Scuola

Proposte ANIEF:

- **Revisione del sistema di reclutamento con inserimento nel doppio canale del personale con tre anni di servizio nel sistema nazionale di istruzione**
- **Equiparazione del trattamento economico e giuridico tra personale di ruolo e personale a tempo determinato**
- **Indennità di incarico a tempo determinato**
- **Conferma nei ruoli personale assunto con riserva con superamento anno di prova**

L'obiettivo di semplificare i processi di investimento sul capitale umano, cercando di eliminare il dualismo tra settore pubblico e privato, rende indispensabili misure volte alla stabilità e all'aumento dell'occupazione. ANIEF aveva preconizzato che la dicotomia tra personale assunto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato non potesse essere sanata con la sessione negoziale che ha portato alla stipula del CCNL 2016/2018.

Se ancora il CCNL 2006/2009, evidentemente, non riteneva applicabile al precariato scolastico la direttiva UE n. 70/99 sui contratti a termine e il principio di non discriminazione sotteso, dopo le sentenze degli ultimi anni delle corti europee e nazionali era lecito attendersi un cambiamento radicale delle misure contrattuali. La sentenza Mascolo del 26 novembre 2014 della Corte di giustizia UE, e quelle susseguenti della Corte costituzionale e delle Sezioni Unite Cassazione, non hanno tuttavia fatto registrare - né a livello legislativo né a livello contrattuale - quel riscontro dirompente che è, invece, necessario per il superamento del precariato.

L'intesa del 30 novembre 2016 si poneva l'obiettivo di superare la suddetta dicotomia e di riconoscere per tutto il personale la sostanziale omogeneità sia in materia giuridica, sia retributiva. L'intesa è stata, tuttavia, disattesa e nonostante le modifiche legislative che hanno privilegiato la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, la differenza di trattamento tra lavoratori precari e di ruolo è rimasta invariata. Come più volte ribadito da ANIEF, i livelli del precariato sono molteplici:

- **Supplenze annuali (scadenza contratto 31 agosto):** si tratta di supplenze per la copertura di posti in organico di diritto rimasti vacanti e disponibili dopo l'effettuazione della mobilità definitiva ed annuale del personale di ruolo. Sono di norma assegnate dalle graduatorie ad esaurimento o da quelle provinciali per le supplenze entro il 31/12;

- Supplenze sino al termine delle attività didattiche (scadenza contratto 30 giugno): si tratta di supplenze per la copertura di posti disponibili in organico di fatto entro il 31/12 (posti ad orario intero o spezzoni orario di entità superiore a 6 ore);
- Supplenze brevi e saltuarie: l'art. 1 comma 78 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (finanziaria 1997) prescrive che *“i capi di istituto sono autorizzati a ricorrere alle supplenze brevi e saltuarie solo per i tempi strettamente necessari ad assicurare il servizio scolastico e dopo aver provveduto, eventualmente utilizzando spazi di flessibilità dell'organizzazione dell'orario didattico, alla sostituzione del personale assente con docenti già in servizio nella medesima istituzione scolastica”*. L'art. 4 comma 10 della legge 3 maggio 1999, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia di personale scolastico, dispone che *“Il conferimento delle supplenze temporanee è consentito esclusivamente per il periodo di effettiva permanenza delle esigenze di servizio. La relativa retribuzione spetta limitatamente alla durata effettiva delle supplenze medesime.”*.

I docenti a tempo determinato godono di un tenore giuridico ed economico diverso in relazione alla tipologia di supplenza. Manifestiamo il nostro disappunto per le differenze di trattamento nei confronti dei supplenti ai quali, a differenza dei docenti di ruolo, vengono applicate misure giuridico-economiche diverse su:

- Retribuzione
- Permessi (docenti)
- Malattia
- Scatti
- Ferie
- Retribuzione Professionale Docenti
- Compenso Individuale Accessorio (personale A.T.A.)

Tale personale, che trova grosse discriminazioni negli Istituti di *welfare* giuridici ed economici ha diritto, in primo luogo, alla parità di trattamento economica e giuridica, a un percorso certo che attraverso un doppio canale di reclutamento (da prima e seconda fascia GPS) lo porti alla stabilizzazione del contratto di lavoro, ad una specifica indennità di incarico fino a 12 mensilità per chi ha maturato più di 36 mesi di servizio nel sistema nazionale di istruzione.

Bisogna chiarire che la conferma nel ruolo avviene anche per il personale inserito con riserva a seguito di superamento dell'anno di prova.

L'anno sabbatico deve essere retribuito e deve essere rimossa ogni discrezionalità nell'autorizzazione alla frequenza di corsi di dottorato di ricerca o di assegno di ricerca o di contratti per svolgere l'attività di ricercatore universitario.

✓ SEZIONE Scuola - Personale educativo

Proposte ANIEF:

- Definizione dell'orario di lavoro che risponda all'esigenza concreta della categoria

Il personale educativo è una figura di riferimento educativa, di supporto e sostegno nello studio, unica nel panorama scolastico. Purtroppo a questa rilevanza educativa non è dato il giusto riscontro nelle attuali politiche scolastiche.

In tal senso chiediamo una chiara definizione dell'orario di lavoro che risponda all'esigenza concreta della categoria, adeguandolo a quello dei docenti della primaria. Come ulteriore intervento si chiede il riconoscimento del ruolo e della funzione del personale educativo attraverso l'estensione della valutazione degli alunni nelle attività collegiali, al fine di realizzare il pieno coinvolgimento del personale educativo nei percorsi formativi delineati nel PTOF.

f) **LAVORO AGILE**

Proposte ANIEF:

- Definizione di linee guida di comparto e di settore per il lavoro agile

Il COVID-19 ha imposto la sospensione, per lunghi periodi, delle attività didattiche in presenza nelle scuole e nelle università del nostro Paese per contenere la diffusione dell'epidemia, costringendo tutto il personale scolastico e gli studenti a ricorrere alla didattica a distanza e al lavoro agile salvo che per le attività indifferibili. Dirigenti Scolastici e Rettori hanno progressivamente messo a disposizione risorse tecnologiche per favorire l'erogazione del lavoro agile. Tutto questo ha comportato uno sforzo organizzativo notevole da parte di tutti, in un momento di profonda preoccupazione per quello che stava accadendo a livello sanitario. Il virus è ancora in circolazione ma le attività sono riprese in presenza, anche grazie alla campagna vaccinale. Tuttavia il rischio di

sospensioni temporanee delle lezioni e delle altre attività in presenza non può ancora essere del tutto escluso.

Il lavoro in presenza, principalmente nella Pubblica Amministrazione, è l'unica modalità di cui molti abbiano mai fatto esperienza. Durante l'emergenza, l'impiego della forza lavoro in modi alternativi all'attività in presenza è costata molta fatica e ha generato insoddisfazione nei docenti, soprattutto perché la maggior parte non possedeva le necessarie competenze e, in alcuni casi, nemmeno dispositivi adeguati. Anche a livello di infrastrutture, con particolare riferimento a quelle atte a garantire l'accesso alla banda larga, il nostro Paese ha denunciato il proprio ritardo.

Il Governo ha riconosciuto che “nell'emergenza l'azione amministrativa, a livello centrale e nelle strutture locali e periferiche, ha dimostrato capacità di resilienza e di adattamento grazie a un impegno diffuso nel lavoro a distanza e a un uso intelligente delle tecnologie a sua disposizione. La fragilità del sistema delle pubbliche amministrazioni e dei servizi di interesse collettivo, tuttavia, resta una realtà che deve essere rapidamente affrontata. La riforma dovrà muoversi su due direttive: investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini e degli operatori, attraverso un aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici”.

La Pubblica Amministrazione, così come le imprese, vivono in un contesto di grande turbolenza, con scenari molto complessi che evolvono rapidamente. Più che nuove leggi, servono capacità di adattarsi a scenari estremamente mutevoli e flessibilità. Una flessibilità che riguarda tre variabili: lavoro (gestione delle risorse umane), organizzazione e tecnologia. Tutto ciò è possibile valorizzando le lavoratrici e i lavoratori della Pubblica Amministrazione.

Il confronto in sede ARAN per il rinnovo del CCNL di comparto sarà l'occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile perché si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione, per adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro che, laddove ben organizzate, hanno consentito la continuità nell'erogazione di servizi pubblici fondamentali – come l'istruzione – anche durante la pandemia.

Mantenendo fermo l'obiettivo di poter lavorare e studiare in aula in condizioni di sicurezza, anche in Italia sarebbe opportuno impegnarsi nello sviluppo di un piano di lavoro agile, regolamentato dal contratto, per tutto il personale.

Il nostro sistema scolastico e universitario, in conclusione, dovrebbe cercare di tradurre questo momento di grande incertezza in una opportunità di rinnovamento della didattica e del lavoro, estendendo e rafforzando il sistema che si è sviluppato durante la pandemia.

g) **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Anief ritiene indispensabile modificare alcuni percorsi di reclutamento e di coordinamento delle risorse umane.

Proposte ANIEF:

- **Creazione del *middle management***
- **Definizione di limiti temporali per le funzioni strumentali**
- **Revisione del sistema di reclutamento dei dirigenti scolastici**

Lo stato di emergenza ha dimostrato che le scuole funzionano in maniera efficiente se la *governance* della scuola è efficace e sicura. Il “*middle management*” è costituito da persone in grado di supportare il dirigente scolastico nel governo della scuola, nel prendere decisioni importanti relative alla gestione delle risorse umane, economiche e logistiche.

In quest’ottica, il *middle management*, non si esaurisce soltanto nella creazione di figure intermedie tra la docenza e la dirigenza, ma rende l’intera classe docente più attiva nella partecipazione ai processi decisionali nelle istituzioni scolastiche. Più la *leadership* viene distribuita tra gli insegnanti, disposti a interpretare il ruolo di coordinatori di gruppi e attività, più aumenta il loro impegno e la loro efficacia rispetto agli apprendimenti degli studenti.

Tra le proposte, Anief segnala la necessità di definire nel contratto nuove figure professionali da inserire in un albo di ogni istituzione scolastica a seguito di superamento di concorso pubblico al fine di poter essere selezionati per l’attribuzione di incarichi riguardanti il management e la vice dirigenza, e di aver un accesso riservato al ruolo dirigenziale.

Potrebbe addirittura delinearci, così, un nuovo sistema di reclutamento dei dirigenti scolastici basato non più su una selezione concorsuale ma su una sorta di progressione interna alla quale avranno accesso i docenti coinvolti nel «*middle management*». L’individuazione di questi quadri intermedi, tuttavia, non può essere più basata sul mero conferimento di incarichi fiduciari da parte del dirigente scolastico, ma deve passare attraverso il coinvolgimento del collegio dei docenti.

Inoltre, riteniamo utile restituire centralità all'azione didattica diminuendo tutte le incombenze burocratiche che, di fatto, sottraggono troppo tempo all'insegnamento. A tale scopo si potrebbero individuare, per alcune funzioni strumentali, figure specializzate presenti negli albi nazionali. In alternativa, sarebbe utile definire dei limiti temporali di funzione in modo che non sia possibile svolgere un incarico di funzione strumentale per più di tre anni nello stesso istituto, onde favorire il giusto ricambio.

all'analogo personale del settore Universitario.

h) FORMAZIONE DEL PERSONALE

Proposte ANIEF:

- **Potenziamento della formazione in servizio**
- **Estensione Carta del docente anche a precari, Ata e personale educativo**

In materia di formazione del personale scolastico, la legge 107/2015, nell'introdurre la formazione come "obbligatoria, strutturale e permanente", ha in parallelo potenziato gli effetti dell'Accordo Stato-Regioni in materia di formazione, ampliando le competenze della scuola in ambito regionale e locale.

Sulla formazione del personale di ruolo, il comma 124 dell'art.1 della Legge 107/2015 non prevede una quantificazione oraria dell'obbligo formativo per i docenti. Si tratta, comunque, di adempimenti che vanno svolti in orario di servizio, quindi all'interno delle 40 annue ore previste dall'articolo 29 del CCNL: al di fuori di tale limite si dovrebbe alternativamente prevedere l'esonero ovvero la retribuzione delle ore svolte.

Ricordiamo che, già nel maggio 2009, il Consiglio dell'Unione Europea considerava la formazione in servizio *"eticamente oltre che giuridicamente, il presupposto fondamentale per lo sviluppo professionale individuale e della intera comunità docente, oltre che obiettivo prioritario da raggiungere per il 2020 nello spazio europeo dell'istruzione e della formazione indicando lo sviluppo professionale continuo ("come un obbligo professionale nella maggior parte dei paesi europei")*.

Risulta di primaria importanza, dunque, porre particolare attenzione alla formazione e alla riqualificazione del personale, aspetti da considerare come un investimento. Il tavolo negoziale non potrà prescindere dal prevedere strumenti idonei a sostenere la formazione del personale, garantendo percorsi specifici di crescita e apprendimento, in special modo sulle competenze didattico-metodologiche, informatiche e digitali.

Evidenziamo, altresì, come sia indispensabile garantire una formazione stabile e continua non solo ai docenti a tempo indeterminato ma anche agli educatori e al personale precario, attraverso l'estensione della carta per la formazione e l'aggiornamento anche ai docenti precari, al personale Ata e al personale educativo.

Inoltre, per quel che riguarda la formazione iniziale, riteniamo indispensabile intervenire direttamente sul reclutamento degli insegnanti, prevedendo una fase transitoria che stabilizzi tutti i vincitori e gli idonei dei concorsi ordinari e straordinari, i precari delle GaE e quelli di entrambe le fasce delle GPS, e che eviti i licenziamenti di chi è stato assunto con riserva per ricorso pendente ma ha superato l'anno di prova.