

XII Congresso Nazionale ANP
Candidato alla Presidenza Nazionale: Antonello Giannelli
Programma di azione associativa

Cara Socia, caro Socio,

ho deciso di riproporre la mia candidatura alla guida della nostra Associazione al termine di un triennio contrassegnato da un lavoro ininterrotto e intenso.

Guardo a questi anni con soddisfazione per gli importanti obiettivi raggiunti e per i cambiamenti che hanno prodotto un sensibile allargamento del consenso oltre che un aumento delle adesioni di nuovi soci. L'energia e l'entusiasmo con cui intendo affrontare il nuovo mandato sono uniti alla consapevolezza di quanto grande sia la responsabilità da assumere.

I colleghi dirigenti, infatti, sono sottoposti a condizioni di lavoro gravose come non mai – anche a causa dell'epidemia Covid-19 – e nutrono, giustamente, alte aspettative verso la più importante e prestigiosa organizzazione sindacale dell'area “istruzione e ricerca”. La nostra Associazione li ha sempre rappresentati al meglio, come testimoniato dalla costante ascesa dei due differenti indici della rappresentatività sindacale (pari a circa il 41% secondo l'ultima rilevazione ARAN di dicembre 2017) e della percentuale di iscritti in servizio (pari a oltre il 56% a luglio 2020). Anche i docenti nostri iscritti si aspettano di essere ben rappresentati e di riuscire a ottenere, grazie all'azione dell'ANP, quelle innovazioni che teorizziamo e proponiamo da sempre.

Ho redatto questo programma per rendere trasparente la mia proposta di candidatura e per consentire a chi vorrà sottoscriverla di farlo in condizioni di massima consapevolezza. Si tratta di un documento programmatico che considero aperto, comunque, all'apporto di quanti vorranno collaborare alla sua realizzazione.

Un sintetico bilancio di quanto fatto finora

Posso affermare che, a partire da gennaio 2018, l'ANP ha ottenuto significativi risultati – tutti rientranti nel programma presentato durante il Congresso celebratosi nel dicembre 2017 – tra i quali voglio ricordare:

- la sottoscrizione del CCNL 8 luglio 2019 – la cui rilevanza non si limita solo all'importante incremento retributivo – che costituisce un deciso passo avanti nel riconoscimento del ruolo e dell'importanza della dirigenza
- il costante potenziamento delle azioni di supporto al lavoro dei colleghi – specie in occasione dell'emergenza Covid-19 – concretizzato nell'organizzazione di un servizio di consulenza quotidiano, nella produzione sistematica di materiali di studio, linee guida, vademecum, modelli di lavoro pensati per rispondere efficacemente a ogni azione dirigenziale e nella costituzione di un team di consulenti legali per rispondere a quesiti di particolare complessità giuridico-amministrativa
- il sostanzioso arricchimento delle nostre iniziative di formazione destinate a dirigenti e alte professionalità, in presenza e a distanza, anche attraverso la produzione di webinar, video, materiali di formazione e studio digitali
- l'elevato livello di attenzione del decisore politico nei confronti dell'ANP, frutto della nostra continua azione su questioni di grande rilievo quali la gestione della sicurezza, la responsabilità penale datoriale, il middle-management e la carriera dei docenti
- l'accrescimento del prestigio politico e della visibilità mediatica dell'ANP, oggi conosciuta dall'opinione pubblica molto più che in passato



All'interno dell'ANP sono state inoltre apportate varie modifiche regolamentari per favorire una maggiore partecipazione degli iscritti alla vita e alle scelte associative. La principale novità è stata sicuramente l'introduzione di una procedura trasparente per individuare le candidature alla Presidenza Nazionale, con largo anticipo rispetto alla fase congressuale, nonché l'introduzione del *quorum* del 50% + 1 dei voti congressuali per l'elezione del Presidente. Qualsiasi socio, adesso, può proporsi come candidato sottponendo il proprio programma di azione associativa all'attenzione degli altri iscritti.

Sono anche state create più occasioni di confronto con i territori e di ascolto delle loro istanze – lo stesso staff presidenziale è stato ampliato con colleghi provenienti da diverse aree geografiche – e ho personalmente partecipato a numerose iniziative sindacali e formative su tutto il territorio.

Il programma di azione associativa in sintesi

L'attività del prossimo mandato si articherà in quattro aree di intervento:

- A. politica scolastica
- B. dialettica interna
- C. attività sindacale
- D. attività mediatica

Con riferimento al primo punto, non si può fare a meno di riflettere sulla grande opportunità che sta per offrirsi al nostro Paese in relazione alla disponibilità del Recovery Fund (circa 209 miliardi di euro). Gran parte dell'attività politica dei prossimi mesi sarà assorbita dalla definizione dei progetti che l'Italia dovrà presentare alla Commissione Europea per accedere al fondo. Il piano di ripresa è denominato, significativamente, *Next generation EU* e la scuola, chiamata a formare le nuove generazioni di cittadini, deve essere uno dei capitoli più importanti su cui investire. Il Ministero dell'istruzione presenterà progetti di durata variabile tra i tre e i sei anni e quindi, considerati anche i relativi tempi di elaborazione e approvazione, non potremo vederne la conclusione entro la scadenza del nuovo mandato presidenziale dell'ANP. Ritengo però importante, in questo momento, riuscire a essere coinvolti nella fase di progettazione e nella definizione delle priorità, esercitando una corretta attività di *lobbying* per istituire un dialogo costruttivo con i decisori politici. La nostra Associazione deve saper essere, anche in questa circostanza, il *think tank* che è sempre stata e deve esprimere proposte che siano al contempo visionarie e realistiche. Si tratta di una imperdibile occasione per rendere più efficace il servizio, per migliorare le infrastrutture (edilizia e cablaggio in banda larga), per razionalizzare le tante e obsolete regole di funzionamento delle scuole nonché per contrastare l'inaccettabile burocratizzazione che le ha contaminate. La centralità della scuola nella nostra società, ma anche le sue criticità, sono state riconosciute proprio a causa dell'emergenza sanitaria e dobbiamo saper sfruttare questa ormai diffusa consapevolezza. Partendo dai deludenti risultati mediamente conseguiti dal nostro sistema educativo nei test standardizzati nazionali e internazionali, dobbiamo intraprendere con coraggio e determinazione la strada di una didattica innovativa, quasi rivoluzionaria e che dia il giusto valore alla motivazione dei discenti. In definitiva, questa è un'occasione per rilanciare l'autonomia scolastica, a venti anni dalla sua introduzione. Una autonomia che purtroppo, parafrasando Metternich, è poco più che una "espressione linguistica".

Con riferimento al punto B, è necessario distinguere tra la dialettica interna di natura "tecnica" e quella di natura "politica". Per quanto concerne la prima, intendo senz'altro proseguire lungo la strada del potenziamento del supporto professionale offerto ai colleghi che operano quotidianamente nella "trincea" delle scuole. La nostra capacità di far fronte alle loro richieste è considerevolmente cresciuta grazie al forte impegno dello staff ed è oggetto di costante apprezzamento da parte degli iscritti. La dialettica politica interna all'ANP sta conoscendo una stagione nuova e promettente, ma è necessario impegnarsi a fondo per incanalare queste energie nella direzione più proficua per l'Associazione. È mia intenzione agevolare ulteriormente la partecipazione degli iscritti alla vita associativa e alle sue scelte, in modo da avvantaggiarci sempre più dei loro contributi di idee e di proposte. La facilità con cui oggi si possono proporre, con largo



anticipo, più candidature alla Presidenza Nazionale è un tangibile esempio di questo mio impegno. Migliorando le sinergie potremo raggiungere risultati notevoli, ma questo sarà realizzabile solo nella misura in cui riusciremo a condividere – tutti insieme – una forte visione identitaria della nostra Associazione.

Il punto C è strettamente connaturato alla nostra identità perché l'ANP, prima di tutto, è un sindacato. Durante la prossima stagione contrattuale dobbiamo puntare non solo a ulteriori miglioramenti retributivi, ma anche al miglioramento delle condizioni di lavoro dei colleghi, al limite della sostenibilità. Il modello di dirigente definito dall'articolo 25 del d.lgs. 165/2001, almeno per come è stato declinato finora, è ormai superato e deve essere rivisto. In particolare, il sistema di deleghe – impostato su base più o meno volontaria – previsto dal comma 5 non consente il pieno esercizio dell'azione dirigenziale. Anzi, si verifica sempre più spesso che i colleghi, non disponendo di risorse umane adeguate per quantità e qualità, siano costretti a sobbarcarsi compiti e funzioni di competenza altrui. L'introduzione del livello professionale dei quadri consentirebbe, evidentemente, di dare vita a una organizzazione più al passo con i tempi. Anche la funzione docente va ripensata a fondo, a partire dalle modalità di assunzione per proseguire con la creazione di una carriera vera e basata sul merito. L'azione sindacale dell'ANP si è sempre contraddistinta, e continuerà a farlo, per la serietà delle proposte e per la rilevanza attribuita alla valutazione e al merito.

Per quanto riguarda il punto D, si tratta di una attività la cui rilevanza è molto cresciuta negli ultimi anni e che è assolutamente necessaria sia per farci conoscere dall'opinione pubblica sia per diffondere sempre di più le nostre idee e le nostre proposte di riforma; idee e proposte che, altrimenti, rischiano di passare inosservate. In assenza di un sistema di rappresentanza dei destinatari del servizio scolastico, infatti, le voci più ascoltate dai media sono quelle dei dipendenti – e dei docenti in particolare – attraverso i sindacati di comparto. Da qui nasce la necessità, per l'ANP, di assumere con sempre maggior forza un ruolo di *opinion maker* serio e autorevole ma aperto all'innovazione. L'accresciuta visibilità della nostra Associazione a livello nazionale si è tradotta anche in una maggiore attenzione della stampa e della televisione per i Presidenti delle sezioni regionali e provinciali, a tutto vantaggio della nostra autorevolezza complessiva. All'interno di quest'area di intervento rientra anche l'organizzazione di eventi e convegni – come quelli, di gran successo, organizzati a Roma nel 2018 e nel 2019 – che a vario titolo contribuiscono alla diffusione delle idee e del prestigio dell'ANP. Anche su questo filone si continuerà a lavorare con il dovuto impegno.

Il programma in maggior dettaglio

Più analiticamente, mi propongo di perseguire dieci obiettivi che si pongono in coerenza con quelli da me già indicati in occasione dell'XI Congresso.

1. *Incremento della partecipazione attiva dei soci alla vita associativa*

Ritengo utile incrementare le occasioni di confronto con i Presidenti regionali, con i Presidenti provinciali e con tutti gli iscritti, prevedendo la possibilità di partecipare direttamente, anche in remoto, a un maggior numero di riunioni territoriali, così da far percepire meglio la vicinanza della presidenza nazionale e da consentire a questa di individuare più agevolmente le questioni e i temi di maggior interesse per tutti.

Va ulteriormente potenziata anche la formazione organizzata in modalità seminariale e residenziale (compatibilmente con l'emergenza Covid-19), da sempre potente strumento di promozione della nostra filosofia di scuola e del senso di appartenenza, essenziali per favorire la partecipazione attiva alla vita associativa.

Le sedute del Consiglio Nazionale potranno essere più frequenti e svolgersi, alternativamente, in presenza e a distanza, prevedendo una convocazione a trimestre per un totale di quattro all'anno.



2. Potenziamento dell'organizzazione e della comunicazione interna

Gli strumenti di comunicazione interna saranno ulteriormente migliorati e potenziati, riducendo il ricorso alle tradizionali *chat* – troppo dispendiose in termini di tempo e di energie – in favore di tecnologie più avanzate e più facilmente gestibili.

Avendo constatato che i colleghi hanno sempre meno tempo per leggere i messaggi di posta elettronica, ipotizzo un più massiccio utilizzo della messaggistica su cellulare per quanto riguarda la comunicazione unidirezionale “di servizio” e l’ampliamento delle funzionalità della APP riservata ai soci.

3. Negoziazione di un nuovo CCNL dirigenziale migliorativo

Raggiunta l’equiparazione della parte fissa della retribuzione di posizione, durante la prossima stagione contrattuale sarà mio fermo impegno puntare al miglioramento retributivo sia della parte variabile – rendendola sempre più simile a quella dei colleghi meglio remunerati dell’area “istruzione e ricerca” e stabilizzandola nel tempo, una volta per tutte – sia del risultato conseguito, restituendo una vera dignità alla qualità del lavoro svolto e prevedendo tempi certi e tempestivi per la loro erogazione.

Devono essere altresì perseguiti gli obiettivi dell’unificazione, a livello nazionale, delle fasce di complessità delle istituzioni scolastiche – rendendone più equa l’attribuzione a livello nazionale – e del superamento della contrattazione integrativa del FUN a livello regionale. Per ottenere questo risultato perequativo, va considerata anche la possibilità di attribuire il fondo in base alla consistenza della popolazione studentesca regionale. Il ritardo con cui l’UCB ha vistato, negli anni, i vari contratti regionali costituisce una ulteriore ragione per addivenire alla sottoscrizione di un unico CCNI.

Deve essere ribadito che i dirigenti delle scuole – al pari degli altri dirigenti pubblici – non hanno obblighi di reperibilità e che, anche se non hanno un orario di lavoro, hanno comunque diritto al recupero delle energie psico-fisiche. La questione ha assunto una drammatica attualità a seguito delle sempre più frequenti rilevazioni di dati che il Ministero e gli USR impongono ai colleghi, spesso durante il fine settimana. Il problema è correlato anche alla profonda disorganizzazione dell’Amministrazione e alla arretratezza del suo sistema informativo, generalmente non in grado di dialogare con i sistemi informativi delle singole scuole.

Dobbiamo infine ritornare sul tema della valutazione dello stress lavoro-correlato (SLC) i cui criteri sono oggetto di confronto sindacale in virtù del CCNL 8 luglio 2019 ma che finora è rimasta sostanzialmente inattuata.

4. Revisione della responsabilità penale in materia di sicurezza

Intendo continuare a perseguire l’obiettivo della depenalizzazione della colpa lieve, in caso di infortunio sul posto di lavoro, purché siano state correttamente applicate le disposizioni aventi forza di legge e quelle derivanti da protocolli di sicurezza che non lasciano margini di discrezionalità. Si tratterebbe di una modifica al Codice penale in piena analogia con la recente modifica del reato di abuso di ufficio. Non è corretto parlare di scudo penale – i dirigenti scolastici non sono malfattori in cerca di impunità – perché qui è in gioco il principio della responsabilità sostenibile.

Ritengo parimenti irrinunciabile l’obiettivo della revisione di quegli aspetti del d.lgs. 81/2008 che creano confusione tra le competenze del datore di lavoro pubblico e quelle dell’ente preposto alla fornitura e alla manutenzione degli ambienti di lavoro. In particolare, si deve prevedere a livello legislativo che la valutazione dei rischi strutturali derivanti dagli edifici scolastici sia di competenza degli enti locali e che il datore non possa essere destinatario di verbali di prescrizione per presunte

irregolarità edilizio-impiantistiche qualora abbia tempestivamente richiesto l'intervento dell'ente competente per farvi fronte.

5. Rilancio delle alte professionalità

Mi impegnerò nel perseguitamento di una profonda revisione della funzione docente, con ampie modifiche dell'inquadramento e della carriera, in modo da riarticolare l'azione didattica e da saldare la dimensione organizzativo-gestionale del corpo docente con quella della dirigenza, creando al contempo delle figure di *management* intermedio, riconosciute per legge e per contratto, a cui il dirigente deve poter assegnare delle deleghe di proprie funzioni e degli incarichi specifici in materia gestionale e organizzativa. Queste figure – opportunamente selezionate, formate e inserite nel livello contrattuale di “quadro” – renderebbero molto più efficace l'azione gestionale dei dirigenti, sempre più in affanno di fronte al costante incremento dei compiti di gestione. Non ultimo, l'istituzione del *middle management* consentirebbe di rendere più razionale e progressivo l'itinerario di professionalizzazione verso il concorso per accedere alla dirigenza.

Continuerò ovviamente a proporre, con la massima determinazione, l'istituzione di una vera carriera professionale per i docenti. Nella scuola ha fin qui prevalso un'organizzazione del lavoro che non rispecchia né valorizza le professionalità degli insegnanti, e spesso umilia i migliori. I timidi tentativi di introdurre il riconoscimento del merito con la premialità hanno trovato ostacoli pressoché insormontabili nello schieramento compatto e intransigente dei sindacati generalisti, determinati a non consentire alcuna riforma che minacci e possa mettere in crisi lo *status quo*. Il tutto in nome di un equalitarismo che ha inesorabilmente condotto al livellamento verso il basso degli stipendi, all'assenza di qualsiasi forma di valutazione e controllo e a un servizio scolastico mediamente scadente.

Queste proposte sono in grado di intercettare le aspirazioni dei tanti docenti che desiderano crescere nel proprio ruolo assumendo compiti nuovi e accettando stimolanti sfide sul versante didattico e su quello organizzativo.

6. Aggiornamento della didattica

Intendo continuare sulla strada intrapresa in questi tre anni con risultati incoraggianti – a partire dalla provocazione “via le materie” formulata in occasione del convegno ANP *La scuola del futuro al MAXXI*, tenutosi a Roma il 13 e 14 novembre 2018, e proseguita anche con la collaborazione istituzionale all'iniziativa “oltre le discipline” coordinata dall'Indire – coinvolgendo sempre più insegnanti e dirigenti in dibattiti culturali e in seminari orientati al rinnovamento della didattica e al miglioramento degli esiti di apprendimento. Occorre tenere in debito conto gli interessi dei discenti, e questo non può non comportare un profondo riesame delle prassi didattiche che, a loro volta, devono poter contare su una massiccia e capillare attività di aggiornamento in servizio.

La scuola italiana, infatti, è caratterizzata dal prevalere della cosiddetta lezione frontale con spiegazioni teoriche e il necessario corollario dei compiti da svolgere a casa. L'esito dei compiti a casa, però, ha una grande variabilità che dipende, in larga misura, dal reddito e dal livello culturale delle famiglie. Questa prassi ha contribuito a far disattendere il vero impegno che la scuola dovrebbe assumere nei confronti di tutti i cittadini: essere un ascensore sociale per la crescita individuale e collettiva. Le rilevazioni degli apprendimenti a livello nazionale e internazionale hanno permesso di misurare oggettivamente questo stato di cose e la grave iniquità che ne deriva.

L'emergenza Covid-19, purtroppo, ha reso ancora più palese tale discriminazione, rendendo molto difficile e talvolta impossibile la fruizione della didattica a distanza da parte dei giovani di famiglie svantaggiate. L'insufficienza di dotazioni tecnologiche adeguate, soprattutto nella scuola primaria, e le carenze infrastrutturali dei collegamenti digitali hanno anche posto con urgenza l'esigenza, non più differibile, di un radicale ammodernamento del sistema di telecomunicazioni. Una connettività



facile ed accessibile, con un adeguato livello di servizio, deve diventare un diritto fondamentale del cittadino.

Dobbiamo tutti, in sostanza, saper profittare dell'emergenza per trasformarla in opportunità di cambiamento e di progresso. È necessario, proprio ora, ripensare ed aggiornare i modelli didattici. Il lavoro già intrapreso dall'ANP va proseguito, aggiornato ed integrato alla luce delle esperienze maturate da tutte le componenti della scuola durante il *lockdown*.

7. Superamento dei decreti delegati e implementazione di una vera autonomia

La pandemia Covid-19 ha indotto l'Amministrazione a riversare sulle scuole e sui loro dirigenti incombenze "emergenziali" caratterizzate da ampia libertà discrezionale, spesso esulanti dall'autonomia scolastica, a fronte dell'inveterata prassi di controllare in dettaglio le attività di gestione, tipicamente del personale, che rientrano, invece, nell'ordinaria competenza dirigenziale. La latente confusione concettuale tra "autonomia scolastica" e "autonomia *tout court*" richiede un intervento chiarificatore che passa, quanto meno, per la riforma del sistema di *governance* delle istituzioni scolastiche. Il Consiglio di Stato ne aveva segnalato l'urgenza già nel 2000.

Nonostante quell'autorevole richiamo, la riforma degli organi collegiali è ancora *in fieri* dopo quasi 50 anni dall'emanazione dei "decreti delegati" del 1974 e non è mai stata avviata proprio per la resistenza conservatrice dello schieramento sindacale generalista, interessato a limitare e a condizionare l'autonomia delle istituzioni scolastiche nonché la loro gestione da parte dei dirigenti. Nel corso di diverse legislature non si è saputo – ma più spesso non si è voluto – affrontare il problema della ridefinizione di strutture di mera rappresentanza, figlie di stagioni passate e ormai superate, che sono di evidente impaccio per una *governance* efficiente ed efficace delle scuole.

Occorre dunque insistere, impegnandosi in una interlocuzione paziente, per quanto faticosa, con i decisori politici per convincerli del fatto che, senza autentici strumenti di gestione – del personale *in primis* – l'autonomia delle scuole si vanifica e le belle frasi ad effetto sulla "priorità della Scuola" si riducono a pura demagogia.

In parallelo alla questione della revisione della *governance*, occorre continuare a porre con gran decisione il problema della carenza di organico ATA: le segreterie sono al tracollo perché carenti di validi assistenti amministrativi e spesso prive di DSGA; i collaboratori scolastici – tanto più preziosi al tempo del Covid-19 – scarseggiano e gli assistenti tecnici, sempre più necessari in una scuola che si pone il problema della digitalizzazione, sono troppo pochi e spesso non adeguatamente aggiornati. Tutto questo è accaduto perché, con il passaggio all'autonomia, le competenze delle istituzioni scolastiche sono molto aumentate ma il personale è stato paradossalmente ridotto.

Dobbiamo opporci con fermezza a questa situazione che è la principale causa dell'insostenibilità del carico di lavoro che incombe sui colleghi e tentare a tutti i costi di invertirla, ridefinendo i parametri che determinano la consistenza dell'organico.

8. Implementazione di un sistema di valutazione equo e funzionale

La valutazione, prevista per tutti i dirigenti pubblici, rappresenta uno strumento fondamentale per la valorizzazione e il miglioramento della funzione dei dirigenti scolastici. I Paesi in cui le scuole godono di una vera autonomia e si sottopongono a una valutazione periodica dei risultati, infatti, sono quelli in cui i livelli di apprendimento si innalzano. Questo accade proprio perché gli operatori della formazione sono motivati a favorire la crescita umana e culturale degli studenti.

È necessario, in ogni caso, che il modello di valutazione sia molto più semplice di quelli proposti in precedenza e che si leghi effettivamente al raggiungimento degli obiettivi. Una procedura di valutazione senza effetti economici, come quelle degli ultimi anni, è priva di qualsiasi utilità ed efficacia ai fini di un effettivo miglioramento della professionalità dei dirigenti scolastici.



Per quanto concerne la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, dobbiamo far sì che sia attribuita maggiore importanza al contesto lavorativo, tenendo particolarmente conto delle risorse umane disponibili. In situazioni particolarmente difficili, la valutazione non dovrebbe limitarsi a giudicare solo il raggiungimento del risultato ma dovrebbe tener conto anche dell'impegno profuso.

Alla valutazione, infine, deve essere logicamente collegata una specifica attività di formazione in servizio che consenta di colmare le lacune eventualmente emerse.

9. Difesa delle prerogative dirigenziali

Questo obiettivo è strettamente legato al tema della riforma delle competenze degli organi collegiali che, spesso, si sovrappongono a quelle dei dirigenti. Qualora fosse necessario, dobbiamo essere pronti a opporci in tutte le sedi alle norme contrattuali, sottoscritte dalle organizzazioni sindacali di comparto con l'ARAN e con il Ministero, che risultassero lesive delle prerogative dei dirigenti. La principale argomentazione da utilizzare in tale evenienza sarebbe, evidentemente, il principio per cui le disposizioni pattizie in contrasto con le norme legislative imperative sono affette da nullità. In ogni caso, le prerogative dirigenziali sono saldamente presidiate dall'articolo 4 del d.lgs. 165/2001 che, finora, nessuna riforma ha modificato.

Alla riaffermazione delle prerogative dirigenziali è legato anche il problema del precariato dei docenti, e non solo loro, che si potrebbe risolvere definitivamente se si attribuissero facoltà assunzionali alle istituzioni scolastiche. Questa prospettiva, per quanto impegnativa e certamente di non immediata attuabilità, consentirebbe ai colleghi di poter scegliere – eventualmente sorretti dal parere di un rinnovato Comitato di valutazione – il personale in servizio presso le scuole. Un simile paradigma organizzativo non è nuovo nel settore delle amministrazioni pubbliche, in quanto è da tempo praticato nelle aziende sanitarie e in quelle ospedaliere. In queste strutture, la nomina del direttore generale è di competenza regionale ma poi le assunzioni del restante personale, incluso quello amministrativo, dipendono “a cascata” da quella figura. Con le opportune differenziazioni – eventualmente limitandosi, in sede di prima applicazione, al solo personale a tempo determinato secondo le previsioni del D.P.R. 275/1999 – tale modello è traslabilo anche alle scuole. Come sempre, è questione di volontà politica che, a sua volta, necessita di consenso presso l'opinione pubblica.

10. La tutela nei confronti dell'Amministrazione

La consulenza professionale dello staff e quella legale del *pool* di avvocati, insieme alla ben nota copertura assicurativa, garantiscono ai singoli iscritti ampia tutela dalle azioni datoriali più afflittive e, tipicamente, dai procedimenti disciplinari.

Tuttavia, a fronte di iniziative o richieste dell'Amministrazione ingiustificatamente lesive della base associativa, ritengo necessario rispondere con ferme azioni collettive.

Nella consapevolezza che la classica arma dello sciopero ha perso molta della sua tradizionale efficacia e che le manifestazioni possono produrre tangibili risultati – come l'ultima, a noi tutti ben nota, del 15 maggio 2017 – ma non sono riproponibili di continuo, mi farò promotore di iniziative di protesta innovative, anche ricorrendo a strumenti tecnologici di alto impatto comunicativo.

Roma, 30 settembre 2020

Antonello Giannelli

