

Che fare per la scuola dal 5 marzo in poi

UN'AGENDA DELLE PRIORITÀ, MA NON SOLO

La campagna elettorale per le elezioni politiche del 4 marzo ha fatto registrare, più che in passato, un certo livello di genericità dei programmi presentati dai diversi schieramenti, al punto che molti commentatori si sono dedicati soprattutto a calcolare quanto verrebbe a costare alle casse dello Stato l'eventuale mantenimento delle promesse che quei programmi contengono. Eventuale è d'obbligo, visto che a conti fatti molti degli interventi annunciati appaiono del tutto insostenibili; non occorre, in molti casi, essere esperti di economia, basta un minimo di buon senso per rendersene conto.

C'è allora da chiedersi se valga la pena affannarsi a cercare quante righe siano state dedicate a questo o a quel tema, nel nostro caso alle scelte in materia di istruzione e formazione; certo non è confortante constatare che nei programmi, quando se ne parla, ci si ferma a brevi cenni o ad elencazioni nelle quali si colgono, tutt'al più, generiche buone intenzioni. Impossibile, dunque, ricavarne riferimenti attendibili, in particolare per quanto riguarda le prospettive che possono aprirsi rispetto a un obiettivo di **valorizzazione del lavoro** che la legislatura ormai chiusa ha visto cogliere solo in parte.

Se fino al 4 marzo si continuerà soprattutto a sventolare bandiere, cosa del resto assolutamente naturale e legittima, dal giorno dopo sarà la **concretezza dei problemi** a imporsi, e con quella bisognerà fare i conti, dando prova di saperli portare a soluzione. Un compito che si troveranno di fronte il nuovo Parlamento e il nuovo Governo; noi siamo pronti ad incalzarli da subito su alcune priorità, tra cui anzitutto il **rinnovo del contratto**, firmato da pochi giorni e che a breve si completerà anche per l'area della dirigenza, ma **che scadrà già a dicembre** di quest'anno, dunque solo pochi mesi dopo che le elezioni si saranno svolte. Ne discende, peraltro, che molto presto dovrà essere avvia-

to il lavoro di preparazione della piattaforma, per la cui presentazione vengono indicate nel CCNL precise scadenze.

PRIORITÀ, MA NON SOLO

Al di là delle priorità che già ora vogliamo richiamare in modo puntuale, è necessario che si apra una fase di **ampio e approfondito confronto** sulla situazione che in generale vive oggi la scuola italiana, una situazione fortemente segnata da elementi di **incertezza**, da un clima di **disagio** diffuso, da **tensioni** irrisolte: una condizione non certo ideale, che non agevola il lavoro di quanti sono quotidianamente impegnati ad assicurare al paese un servizio scolastico di elevata qualità.

Perché il confronto si riveli produttivo è indispensabile che ciascuno vi partecipi con **capacità di proposta** e **disponibilità all'ascolto**: ragionare di scuola come "bene comune che appartiene all'intero Paese" implica anzitutto questo atteggiamento, di positiva attitudine al **dialogo**. Fatta salva l'accettazione, da parte di tutti, delle premesse di ordine generale delineate nel dettato costituzionale, sarebbe quanto mai auspicabile evitare contrapposizioni pregiudiziali e arroccamenti. Già troppo ne ha sofferto, negli ultimi vent'anni, la produzione legislativa in materia di istruzione.

IL NUOVO CONTRATTO

Il triennio di vigenza del contratto si concluderà, come già detto, a dicembre del 2018. Pertanto già nel **mese di giugno** provvederemo a darne **formale disdetta**, chiedendo di avviare le procedure per una **nuova contrattazione**. Contemporaneamente si dovranno definire e presentare le **piattaforme** su cui andare al negoziato. Senza poter anticipare gli esiti del lavoro che impegnerà l'organizzazione a tutti i livelli, anche per l'indispensabile coinvolgimento della categoria nella discussione e nelle scelte, alcuni temi di particolare

Che fare per la scuola dal 5 marzo in poi

evidenza e urgenza possono essere già ora individuati, a partire dagli impegni assunti nel contratto stesso.

Questa tornata contrattuale infatti ha riaffermato le dimensioni della **partecipazione sindacale** come strumento di miglioramento e crescita professionale, per l'incremento della qualità delle decisioni assunte e nei processi di cambiamento organizzativo. Ma delinea prospettive di innovazione che devono trovare pieno compimento nella prossima fase, soprattutto in relazione allo **sviluppo dei profili professionali del personale docente e ATA** e alle risorse necessarie per la loro valorizzazione. L'**Organismo paritetico per l'innovazione** e le sedi di confronto anche sui temi della **legalità** e del **benessere organizzativo** pongono l'accento sulla **qualità del lavoro** e fanno di questo rinnovo contrattuale un ponte verso una nuova visione di scuola, aprendo a innovative ipotesi sullo sviluppo professionale, sul coinvolgimento del personale e su **adeguati riconoscimenti economici**.

LA QUESTIONE RETRIBUTIVA

Al Governo e al Parlamento chiederemo dunque da subito che nella predisposizione degli **atti di bilancio** si tenga debitamente conto delle risorse da rendere disponibili per una **rivalutazione salariale** che il CCNL 2016-18 ha avviato, ma alla quale occorre dare continuità e prospettiva, a partire dal **consolidamento della quota perequativa** degli incrementi riconosciuti al personale con gli stipendi più bassi nel contratto del comparto da poco sottoscritto.

La **questione retributiva** di tutto il personale scolastico si pone da tempo con caratteri di vera e propria **emergenza**, attestata dal divario con i trattamenti riconosciuti in ambito europeo e, per la dirigenza scolastica, con la retribuzione delle altre dirigenze dello Stato e dello stesso comparto Istruzione e ricerca. Distanze ingiustificate e non più tollerabili, tanto da rendere doverosa un'azione che punti a un complessivo **riallineamento**.

Occorre tuttavia avere piena consapevolezza, oltre che dell'urgenza, anche della

complessità di un'operazione che richiede un considerevole investimento di risorse: ad esempio, si può stimare in circa 22,3 milioni di euro il costo che comporta incrementare di un euro la retribuzione mensile netta dei docenti e del personale ATA statale. Un richiamo che vale per tutti e col quale si misureranno inevitabilmente sia programmi politici che piattaforme sindacali.

RENDERE CONCRETAMENTE OPERATIVA LA COMUNITÀ EDUCANTE

Avere definito, nel nuovo contratto, la scuola come "**comunità educante**" è un segnale di svolta rispetto a modelli a lungo vagheggiati negli anni scorsi, improntati a dirigismo, individualismo, accentuata concorrenzialità interna. La dimensione della comunità si propone con riferimento a un ambito vasto, che comprende non solo il dirigente e gli operatori, ma anche gli alunni, le loro famiglie e altri soggetti che in vario modo si relazionano alla scuola affiancandola e supportandola nella sua azione.

Ma non c'è dubbio che anche per il personale scolastico, e per le modalità con cui ne vengono organizzate le prestazioni di lavoro, ambito specifico del contratto, ne discendono implicazioni rilevanti, a partire dall'esplicita affermazione della **pari dignità di ogni soggetto**, quale ne sia la sua qualifica, nel partecipare allo svolgimento dei compiti che alla comunità sono affidati: formare alla cittadinanza, garantire il diritto allo studio, sviluppare le potenzialità di ciascuno recuperando le situazioni di svantaggio. Resta chiaramente definita la **distinzione dei ruoli** e il necessario richiamo alle **responsabilità** di ognuno, ma nel rapporto fra gli stessi acquistano maggiore risalto gli elementi di **cooperazione e condivisione**.

Tradurre in atto la definizione di "comunità educante" significa anche valorizzare al massimo le sedi deputate alla **partecipazione** e alla **collegialità**, un impegno che riguarda sia l'ambito delle relazioni sindacali che quello in cui si esercitano funzioni di natura professionale. Ambiti distinti e autonomi per competenze e prerogative, ma necessariamente fra loro in relazione: si pensi, tanto per esemplificare, alle modalità costruttive con cui collegio dei docenti, contrattazione di istituto e dirigente scolastico sono chiamati a intervenire in tema di miglioramento dell'offerta formativa (e di

valorizzazione professionale) e nella gestione delle risorse a tal fine destinate.

ASPETTI NORMATIVI, LA FORMAZIONE IN SERVIZIO

La questione degli impegni connessi alla formazione in servizio non è circoscritta soltanto alla definizione di eventuali obblighi e conseguenti carichi orari, ma richiama anche la gestione delle risorse che per legge sono utilizzabili a rimborso di spese in qualche modo riconducibili a finalità formative. Le risorse indirizzate ai docenti, ad oggi extra contrattuali, a consuntivo risultano in parte **non utilizzate**, e per la parte utilizzata impiegate soprattutto per l'acquisto di prodotti (soprattutto informatici) più che per la partecipazione a percorsi di aggiornamento o la fruizione di beni culturali. Andrà dunque ripresa una riflessione approfondita sull'opportunità di ricondurre – in tutto o in parte – alla contrattazione le risorse oggi impegnate per la card dei docenti, assicurandone l'integrale utilizzo. Potrebbe invece essere ricondotta all'ambito del welfare contrattuale la previsione di modalità con cui incentivare e agevolare l'utilizzo e/o il **consumo di beni culturali** (pubblicazioni, spettacoli teatrali, concerti, ecc.) in un'ottica di sostegno all'autoaggiornamento del personale docente e non solo.

ASPETTI NORMATIVI, I CONTRATTI A TERMINE

Con l'obiettivo di contribuire ad assicurare quanto più possibile il regolare svolgimento delle attività scolastiche, siano esse quelle della didattica o dei servizi ATA, abbiamo chiesto e ottenuto, nel nuovo CCNL, che nei contratti a tempo determinato debba essere obbligatoriamente **indicata la data di scadenza**. Riteniamo infatti che la pratica, spesso ricorrente, di conferire supplenze fino all'avente titolo, cui segue fatalmente il cosiddetto "balletto delle nomine", costituisca elemento di grave turbativa del buon andamento del servizio, che occorre contrastare decisamente e se possibile prevenire. La data di termine del contratto indicata espressamente non è totalmente risolutiva del problema, ma può valere senz'altro come incentivo ad una programmazione e gestione delle procedure di compilazione delle graduatorie in tempi congrui, onde evitare di dover procedere alla rescissione di contratti in corso d'anno. La Cisl Scuola ritiene tuttavia

che la questione – già posta durante la discussione della legge di bilancio per il 2018 – debba essere affrontata e risolta in sede legislativa, con **una norma che escluda esplicitamente il rinnovo in corso d'anno scolastico delle graduatorie** da cui si attinge per le supplenze. Questo provvedimento, oltre a garantire la continuità didattica, avrebbe anche l'effetto di semplificare il lavoro delle segreterie e dei dirigenti scolastici.

IL QUADRO LEGISLATIVO

L. 107, CAMBIARE CIÒ CHE NON VA

Sulla legge 107 è anzitutto necessario **superare la logica dei fronti contrapposti**, dai quali si combatte una battaglia di bandiera che distoglie da ciò che sarebbe realmente necessario, ovvero la messa in evidenza dei punti di criticità della norma, cui far seguire la formulazione di **precise e praticabili proposte di modifica**. Chi si attesta nella difesa a oltranza di questa legge non ne vede, o non vuole vederne, i tanti punti deboli, frutto di una gestazione confusa, non adeguatamente sostenuta sul piano degli apporti di ricerca e di esperienza professionale, condotta nelle aule parlamentari con tempi e modi che non ne hanno certo favorito una valutazione approfondita sotto ogni aspetto.

Chi ne chiede o ne promette l'abrogazione, nulla dice su che cosa e come dovrebbe sostituire le norme eventualmente abrogate. Un mero ripristino dello *status quo ante* appare condizione per molte ragioni difficilmente immaginabile e, per alcuni aspetti, non auspicabile (si pensi ad esempio alle risorse finalizzate, o alle procedure concorsuali attivate in applicazione della legge, o semplicemente alle parti – zerosei, alternanza scuola lavoro, organico potenziato, su cui la valutazione può essere in linea di massima positiva).

Più utile e produttiva può essere l'individuazione di una sede in cui, anche alla luce dell'esperienza compiuta nel primo triennio di applicazione della norma, individuarne i **correttivi necessari** e predisporre gli atti di **modifica in sede parlamentare**. È comunque sin d'ora possibile evidenziare alcuni aspetti che meritano di essere assunti come priorità e su cui porre attenzione, fermo restando che su altri, come il **bonus per la valorizzazione del merito**, il nuovo contratto indica la strada su cui proseguire, che è quella di **riconoscere le prerogative contrattuali** su tutto ciò che

Che fare per la scuola dal 5 marzo in poi

costituisce elemento retributivo.

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA SEDE DI SERVIZIO AI DOCENTI

La cosiddetta “chiamata diretta” degli insegnanti ha mostrato, nella sua attuazione, tutti i limiti che erano facilmente prevedibili già in fase di discussione del disegno di legge e che la Cisl Scuola ha sempre denunciato; si tratta di una **procedura inutilmente farragginosa**, che comporta una grave penalizzazione per i docenti, esposti a una condizione di sistematica incertezza per quanto riguarda un aspetto fondamentale del rapporto di lavoro – la sede di servizio – senza che ne consegua, per l’efficacia e la qualità del servizio, alcun apprezzabile vantaggio. Una considerazione che è addirittura lapalissiana se si guarda al sistema nel suo complesso, poiché la presunta “garanzia di miglior qualità” che la selezione operata direttamente dal dirigente offrirebbe a una singola scuola non può che avvenire a scapito di altre, costrette comunque a valersi di ciò che residua nel quadro delle complessive disponibilità. Resta poi l’aspetto della pesantezza di una procedura che balza evidente anche oggi, pur trovandoci in una fase ancora iniziale di applicazione della norma, con un numero limitato di persone coinvolte (neoassunti e trasferiti su ambito), soprattutto grazie ai contratti integrativi sulla mobilità: nonostante questo, i dati relativi all’assegnazione della sede nell’anno scolastico in corso attestano che la sede è stata attribuita direttamente dal Dirigente solo nel 39% dei casi, mentre per il 61% si è fatto ricorso alla cosiddetta procedura surrogatoria (sede assegnata dagli Uffici Scolastici). Per la Cisl Scuola **va ripristinata per tutti la titolarità su scuola**, favorendo attraverso opportuni incentivi la continuità di permanenza nella stessa; definire modalità che consentano alle scuole di avvalersi di specifiche competenze professionali ritenute indispensabili nel piano dell’offerta formativa, anche utilizzando a tal fine gli strumenti previsti dal CCNL (collaborazioni plurime) o le opportunità che possono scaturire dalla costituzione di reti fra scuole.

RECLUTAMENTO E STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO

L’eliminazione del precariato è uno degli obiettivi più clamorosamente mancati dalla legge 107. Le graduatorie non si sono svuotate, i rapporti di lavoro precario non sono diminuiti, in compenso si sono aperti pericolosissimi fronti di tensione grazie anche all’inaudito succedersi di pronunce contraddittorie della giustizia amministrativa.

Lo svuotamento immediato delle GAE, incauta promessa e prologo alla sconsiderata attuazione del piano assunzionale con modalità destabilizzanti per il sistema, non avrebbe avuto e non ha alcun senso. In realtà il cosiddetto “doppio canale” (concorso per esami – concorso per titoli) aveva e avrebbe le caratteristiche di un **equilibrato sistema di accesso** al ruolo di insegnante.

La materia reclutamento meriterebbe senz’altro di essere riconsiderata in termini complessivi **per tutti gli ordini e gradi di scuola**.

Le urgenze si manifestano oggi soprattutto sul versante della scuola primaria e dell’infanzia, per gli effetti esplosivi che la vicenda dei **diplomati magistrali** sta producendo. La natura “ricorsuale” di migliaia di assunzioni, in gran parte con riserva, determina il contrapporsi di interessi e controinteressi la cui composizione è possibile solo attraverso **soluzioni di natura legislativa**. L’impegno che la Cisl Scuola ha messo in campo insieme alle altre organizzazioni sindacali rappresentative andrà immediatamente ripreso dopo le elezioni, essendo indispensabile che le soluzioni individuate, attente doverosamente a tutti gli interessi legittimi, siano attivabili prima del prossimo anno scolastico.

In ogni caso occorrerà tenere conto delle legittime aspettative di quanti hanno svolto consistenti periodi di servizio, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, alla luce delle numerose pronunce dei giudici nelle vertenze contro il reiterato ricorso al lavoro precario. Va poi risolto il problema posto dal **comma 131 della legge 107** (divieto di lavorare per oltre tre anni con contratto a tempo determinato), scongiurando gli effetti perversi che la norma potrebbe produrre: si rischia infatti di **far ricadere sul lavoratore**, privandolo della possibilità di ulteriore assunzione, **le conseguenze** di un deprecabile **abuso** dei rapporti di lavoro precari.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

I criteri per una buona valutazione devono essere: condivisione, trasparenza, progressività, inclusività, coerenza. Alla luce di questi principi, occorre meglio definire il sistema di valutazione. Una buona valutazione deve escludere la competizione fra i dirigenti, non deve consentire valutazioni arbitrarie delle prestazioni professionali e deve assicurare la certezza dei criteri di erogazione della retribuzione di risultato. Non pensiamo sia possibile una valutazione equa fondata solo sull'esame documentale.

UNA CONFERENZA NAZIONALE SULLA SCUOLA

Quale che sia il quadro politico all'indomani del voto del 4 marzo, dovendosi mettere in conto anche la possibilità che nessuno degli schieramenti ottenga i consensi indispensabili per costituirsi come maggioranza, resta l'urgenza dei problemi indicati e in generale la necessità di **riconduurre a modalità più proficue e costruttive il dibattito** sulle politiche dell'istruzione e della formazione.

Come già detto, e ribadendo quanto affermato anche in apertura del Manifesto Unitario diffuso nell'autunno scorso con altri sindacati, **la scuola è un bene comune** che non appartiene alle maggioranze *pro tempore*, ma all'intero Paese. Non basta affermarlo, occorre un atto che evidenzi, anche a livello istituzionale, il valore del principio enunciato, fornendo anche a tutti i soggetti che agiscono a livello politico, sociale, culturale, professionale l'occasione per confrontare opinioni, offrire indicazioni, formulare proposte utili a superare almeno le più rilevanti criticità e a **ri-stabilire**, attorno alla scuola e nella scuola, **un clima di serenità** da troppo tempo mancante.

Tra le grandi aree tematiche su cui incentrare la riflessione dovrebbero trovare spazio:

- **l'autonomia scolastica**, a quasi vent'anni dall'emanazione del DPR 275/99, per trarre un bilancio dell'esperienza fatta ridefinendo fra l'altro i rapporti tra scuole autonome (anche con riferimento al modello e all'esperienza delle reti) e altre istituzioni operanti sul territorio, nella direzione della semplificazione degli adempimenti amministrativi e del riconoscimento della specificità della funzione attribuita al servizio istruzione. Se l'ambito della didattica è quello che più

marcatamente definisce la peculiare identità del servizio scolastico, altrettanto essenziali perché l'autonomia possa dispiegare le sue potenzialità sono le funzioni svolte nell'area dei servizi amministrativi, tecnici e ausiliari. Un dato di cui occorre avere piena consapevolezza, assicurando al settore – come da tempo la Cisl Scuola rivendica – la necessaria dotazione di organico, insieme ad adeguati e aggiornati supporti strumentali, sempre più indispensabili per un'efficace gestione delle attività di laboratorio e dei compiti affidati agli uffici di segreteria;

- **la struttura del sistema** e la sua *governance*, ai diversi livelli. Potrebbe essere positivamente ripreso e valorizzato il lavoro svolto nella XVI Legislatura (2008-2013) che aveva visto la formulazione di un testo unificato condiviso da un ampio arco di forze politiche, per la cui definitiva approvazione mancarono allora i tempi necessari.

Anche la delega contenuta all'art. 1 c. 181 della legge 107/2015 relativa al riordino, attraverso la redazione di un **nuovo testo unico**, delle disposizioni normative in materia di sistema nazionale di istruzione e formazione, ha rappresentato un'opportunità non sfruttata, che andrebbe invece riportata all'ordine del giorno. È infatti urgente porre rimedio alla sovrapposizione delle disposizioni normative e delle responsabilità e alla non chiara regolazione delle competenze, anche in relazione, per esempio, alla necessità di garantire in modo efficace la sicurezza degli edifici scolastici. Sarebbe pertanto quanto mai auspicabile l'attivazione di un **momento di coinvolgimento e di confronto** che abbia anche **formale visibilità** per essere adeguatamente riconosciuto e valorizzato.

Risale al 1990 la Conferenza sulla Scuola promossa dall'allora Ministro dell'Istruzione Sergio Mattarella, preludio a una stagione di positiva, condivisa e partecipata innovazione.

A un passaggio analogo accennò l'allora premier Matteo Renzi nel giugno 2015, nel pieno del tormentato iter di discussione sulla Buona Scuola, ma l'ipotesi fu accantonata e prevalse la decisione di approvare rapidamente la L. 107. Riteniamo che vi sia oggi la necessità di riprendere in considerazione il progetto di una grande **Conferenza Nazionale sulla Scuola**, e che l'inizio di una nuova Legislatura offra le condizioni politiche ideali per dare a tale progetto una concreta attuazione.