

FAI *la* **SCUOLA** *giusta*

**Incontro del 12 novembre 2014
con la Ministra Stefania Giannini**

Documenti di analisi e proposte

1. La scuola che vogliamo
2. Priorità e emergenze sulla scuola
3. Professionalità docente
4. Professionalità dirigente
5. Professionalità Ata
6. Valutazione di Sistema
7. Riforma Organi Collegiali



a cura di
Americo Campanari, Gigi Caramia, Gianni Carlini,
Armando Catalano, Stefania Chiodi, Corrado Colangelo,
Roberta Fanfarillo, Anna Fedeli, Luigi Rossi, Annamaria Santoro.

In redazione Fabio Mancini e Anna Villari



La scuola che vogliamo *Commento al Piano del Governo e proposte della FLC CGIL*

I sei capitoli de "La Buona Scuola"

1. Assumere tutti i docenti di cui la scuola ha bisogno
2. Le nuove opportunità per tutti i docenti. Formazione e carriera nella nuova scuola
3. La vera autonomia: valutazione, trasparenza, apertura, burocrazia zero
4. Ripensare ciò che si impara a scuola
5. Fondata sul lavoro
6. Le risorse per la buona scuola, pubbliche e private.

Commento e proposte

Il Piano scuola del Governo su alcuni punti accoglie le nostre proposte: dal sistema di reclutamento per concorso pubblico, alla creazione dell'organico funzionale, dalla reintroduzione del tempo pieno allo sfortimento delle pratiche burocratiche e al rilancio dell'autonomia.

Riteniamo, tuttavia, un grave errore mettere mano agli ordinamenti dei docenti e dei diritti e doveri del personale della scuola al di fuori del contratto di lavoro ed escludendo il sindacato dal confronto su queste materie. Tra i grandi assenti nelle proposte governative ci sono proprio contratto e sindacato.

L'altro assente è il personale Ata, citato solo per i prossimi tagli di organico. Eppure anche nel settore dei servizi amministrativi e dell'assistenza alla disabilità (a cui il piano presta molta attenzione) vi sono drammatiche carenze di personale solo in parte coperte, anche qui, da lavoratori precari.

La mancanza di un piano di investimenti pluriennali e l'intervento dei privati a sostegno dell'offerta formativa entrano in contraddizione con le dichiarate intenzioni del governo di investire sulla scuola pubblica per aprire le porte del futuro.

La proposta del governo è una base utile per avviare una discussione vera e la FLC CGIL è pronta da tempo con idee e soluzioni fattibili ed efficaci. Noi abbiamo una visione della scuola che cambia, che deve cambiare e sappiamo bene che il cambiamento passa *anche* dal modo di lavorare. E il lavoro non si riforma per legge, ma per contratto. Da questo punto di vista è preoccupante la definitività con la quale nel piano si affronta il nuovo "stato giuridico" dei docenti.

1. Assumere tutti i docenti di cui la buona scuola ha bisogno

Commento e proposte

Le circa 150.000 assunzioni, previste dal piano, corrispondono ai numeri che la FLC CGIL ha sempre indicato. Lo svuotamento delle graduatorie a esaurimento, oltre a dare finalmente una risposta alle legittime aspettative dei precari, permetterà di attivare procedure di reclutamento certe e costanti nel tempo attraverso i concorsi ordinari.

Nel piano però molte questioni sono lasciate in ombra.

Urgono chiarimenti sull'impegno economico, sul rispetto delle prerogative contrattuali, in particolare quelle salariali e sui tempi di attuazione del piano.

Non si parla di stabilizzazioni del personale ATA per il quale valgono le stesse ragioni di urgenza e di funzionamento delle scuole.

Vanno chiarite le procedure per le assunzioni e le modalità di utilizzo su discipline affini e/o in provincia/regione diversa (graduatoria nazionale?): in queste operazioni va garantita la volontarietà nella scelta e una formazione finalizzata.

È importante garantire i docenti abilitati e non inclusi nel piano di stabilizzazioni sulle opportunità di lavoro (supplenze "incomprimibili") e sui tempi per la loro stabilizzazione anche valorizzando, nei concorsi, l'esperienza lavorativa.

È necessario approfondire la sorte della terza fascia d'istituto alla quale, in assenza di sufficienti docenti abilitati, si dovrà ricorrere almeno per alcuni anni. Per questo nelle future procedure abilitanti va valorizzata *l'esperienza lavorativa* per non sperperare professionalità che negli anni si sono impegnate per il buon andamento delle scuole.

L'organico funzionale Una cosa positiva, attuabile superando la distinzione tra organico di diritto e di fatto. Agli impegni devono però seguire i fatti (che il Mef garantisca la copertura dei costi). Tuttavia l'organico funzionale non può essere finalizzato prevalentemente al superamento delle supplenze brevi, ma deve avere ricadute sulla qualità del progetto di scuola e sull'attuazione dell'autonomia. Per questo è necessario andare rapidamente alla generalizzazione della scuola dell'infanzia, al ripristino del tempo pieno nella primaria, alla diminuzione del numero degli alunni per classe, all'estensione degli assistenti tecnici scuola primo ciclo, ampliamento del tempo scuola, attuazione di progetti, attività di recupero per far fronte alla dispersione scolastica.

Nel documento governativo mancano specifiche declinazioni sull'istruzione tecnica e professionale. Un vuoto da colmare.

Reclutamento. La proposta di unificare la durata dei percorsi universitari per l'abilitazione (laurea magistrale per tutti) e la restituzione alla scuola di un ruolo nella formazione dei docenti è interessante. A nostro parere, anche per abbreviare i percorsi, si potrebbe prevedere, come già avviene per la Laurea in Scienze della formazione primaria, che il periodo di tirocinio si svolga durante la laurea magistrale e non successivamente. La programmazione delle lauree abilitanti deve essere rigorosa e rispettosa delle reali esigenze delle scuole per evitare le storture che si sono registrate negli scorsi anni.

L'ipotesi di concorsi con graduatoria nazionale (con opzioni) sgombra il campo da qualunque deriva localistica e dà garanzie di assunzione in tempi certi evitando situazioni anomale con graduatorie esaurite in qualche regione e code di vincitori in altre.

L'assenza di impegni sugli investimenti mina la credibilità dell'intero piano scuola del Governo (a partire dalla fattibilità del piano di assunzioni straordinario per stabilizzare il personale precario e superare le graduatorie permanenti).

2. Le nuove opportunità per tutti i docenti: formazione e carriera nella buona scuola

Commento e proposte

La nuova progressione di carriera proposta nel Piano è a costo zero e utilizza poste contrattuali già esistenti. Non solo: il passaggio dagli scatti di anzianità agli scatti di competenza sarà preceduto da tre anni di vuoto. Ciò vuol dire che dal 1° settembre 2015 al 31 dicembre 2018 il sistema degli scatti verrà congelato per tutti con l'eccezione di chi si trova al 33° anno di servizio, che beneficerà dell'attuale sistema. L'anzianità scompare come elemento di professionalità legata all'esperienza. L'eliminazione degli attuali scatti si configura come una riduzione salariale. Secondo i dati OCSE l'anzianità ha comunque un peso nei percorsi di carriera dei docenti. Un conto è prevedere un nuovo sistema di valorizzazione professionale incentivante che si affianchi al sistema attuale basato sull'anzianità, altra cosa è la totale cancellazione del riconoscimento dell'esperienza professionale. Inoltre, nessuna modifica dell'attuale sistema può essere condivisa se decisa al di fuori del contratto di lavoro e se non condivisa in una vera consultazione dei lavoratori.

L'idea di introdurre un sistema di valorizzazione legata ai crediti professionali è un argomento di discussione in sede negoziale preceduto da un ampio dibattito con la categoria. Noi siamo pronti.

Orario, carichi di lavoro e organizzazione del lavoro, sia per i docenti sia per gli Ata, sono materie da rivisitare in quanto l'impianto del 2007 non è più adeguato a far fronte ai cambiamenti degli ultimi 7-8 anni. Per noi è inaccettabile che siano regolati fuori dal contratto (tramite stato giuridico) e lasciando al contratto solo l'orario di lavoro degli Ata. Questa separazione sarebbe devastante per la qualità della didattica e del servizio. Contro questa ipotesi la FLC si opporrà in tutti i modi. Rivedere lo stato giuridico dei docenti fuori dal contratto significa sottometterlo alla politica, alle maggioranze di turno e a norme rigide di legge, o per decreto, e con esso l'orario, l'organizzazione del lavoro, il sistema dei diritti e delle tutele. Il massimo della rigidità mentre si invocano flessibilità.

La proposta della FLC è molto chiara. Per i docenti, fermi restando gli obblighi di insegnamento curricolare, vanno ridefiniti e portati a trasparenza tutti gli altri molteplici e complessi impegni di natura "funzionale" all'insegnamento. E finalmente attestare i carichi di lavoro reali ed effettivi, smentendo la favola che questi siano inferiori agli altri paesi europei.

Per il personale Ata, la FLC propone di estendere e portare a completamento per tutti il percorso di valorizzazione già avviato sia con le posizioni economiche sia con la revisione dei profili e delle aree già previste nel Ccnl/07, ma mai attivate (A1 e C).

Siamo convinti che si debbano rivedere anche i profili, i carichi di lavoro, gli obblighi di servizio, ecc. di tutto il personale docente, educativo ed Ata della scuola. Ma per contratto.

3. La vera autonomia: valutazione, trasparenza, apertura, burocrazia zero

Commento e proposte

L'affermazione contenuta nel testo governativo sulla **valutazione di sistema**: *"il sistema di valutazione della scuola che intendiamo costruire non è fatto di competizione e classifiche"*, il sistema di valutazione mira a *"sostenere la scuola che si impegna di più per migliorare"* e non a *"premiare la scuola migliore"* appare in contraddizione con il Regolamento sul SNV - che la FLC CGIL non solo ha contestato, ma ha anche impugnato - del quale non si prevede alcuna modifica.

Non si legge però che una seria e attendibile valutazione del sistema scolastico è questione cruciale per:

- la verifica degli interventi dei decisori politici e istituzionali sul sistema educativo;
- il "controllo" democratico delle politiche educative intraprese;
- l'eventuale modifica delle politiche educative avviate.

Si ha la netta sensazione che venga riproposto lo schema secondo cui abbiamo "norme buone e docenti scadenti", che ha come contenuto implicito/esplicito di deresponsabilizzare i decisori politici a tutti i livelli in campo scolastico rispetto agli effetti indotti nella quotidiana pratica educativa. Noi siamo convinti che non sono solo i docenti a fare una buona scuola ma che, in reciprocità, una scuola buona fa buoni docenti.

Al di là delle rassicurazioni, appare evidente che il documento di autovalutazione, a cui si riferisce il Piano scuola e che costituisce l'avvio del processo di valutazione delle scuole, sarà fundamentalmente riferito alla valutazione degli apprendimenti rilevati attraverso prove standardizzate e ai dati presenti nel portale "Scuola in chiaro" relativi a risorse strutturali, offerta formativa, regolarità del percorso scolastico degli studenti, personale, studenti stranieri, ecc., integrati con alcuni elementi di contesto elencati nel documento governativo.

Per la FLC CGIL elementi chiave della valutazione sono: chiarezza, inclusività, semplicità, progressività. E ancora bisogna: individuare i livelli essenziali delle prestazioni scolastiche, rendere l'Invalsi realmente autonomo rivedendo radicalmente la funzione dei test, separare la valutazione dei risultati del sistema dai processi di valorizzazione del personale, rendere credibile il ruolo del servizio ispettivo (attualmente inefficiente perché privo di personale).

Totalmente irricevibile è l'istituzione del **registro nazionale dei docenti** anche in funzione della chiamata diretta dei docenti da parte delle singole istituzioni scolastiche. Queste le nostre considerazioni: trattandosi di "chiamate" dirette a personale già di ruolo, questo meccanismo dovrebbe saldarsi con la migrazione, da una scuola all'altra da parte dei docenti, nelle scuole che mostrano di avere colleghi "mediocri" che non rientrano nel 66% dei bravi, a caccia dei 60 euro di vantaggio economico secondo la nuova progressione di carriera con premialità di merito. Ma è evidente che tale meccanismo non fa i conti con la volontarietà dei docenti di andare o non andare e con la prerogativa della scuola di provenienza di "lasciare andare".

Inaccettabili sono anche le intenzioni di lasciare al Dirigente scolastico la prerogativa di "scegliere" i coordinatori delle varie attività e di "premiarli": tali prerogative (nei criteri e nelle modalità) devono rimanere in mano al Collegio e/o ai gruppi di riferimento; così come l'attribuzione delle retribuzioni deve essere materia di contrattazione onde evitare elargizioni personalistiche.

Se è condivisibile l'obiettivo di schierare in ogni scuola "la migliore squadra possibile", è invece inaccettabile la modalità di costruzione di tale "squadra". Il team docente si seleziona con il concorso, la formazione, la valorizzazione professionale, la creazione di spirito di squadra in una scuola che, in quanto buona, crea buoni insegnanti.

La necessità di rivisitazione degli organi collegiali risalenti al 1974 è condivisibile. Il documento nell'indicare gli obiettivi del cambiamento afferma principi che già sono già presenti e regolati nell'attuale quadro legislativo, come la distinzione fra il potere di indirizzo e quello di gestione e i compiti degli organi collegiali: del collegio dei docenti (chiamato consiglio) del consiglio di istituto (chiamato consiglio dell'istituzione). Non si menziona alcuna modifica del regolamento di contabilità, non si considera che gli enti locali, in forte crisi, scaricano i costi e le responsabilità dei servizi sulle scuole e invadono la loro autonomia (calendario scolastico). E infine non viene nemmeno citata l'esigenza di rappresentanza delle scuole autonome. Manca qualsiasi riferimento di partecipazione da garantire a tutte le componenti scolastiche.

Dirigenti scolastici. Questa figura deve riappropriarsi della sua caratura pedagogico-didattica. Siamo d'accordo, ma allora il dirigente va liberato da carichi di lavoro e responsabilità impropri e svianti per potersi dedicare principalmente all'organizzazione delle attività educative.

Le funzioni di coordinamento di una categoria con forte autonomia professionale e responsabilità, come i docenti, non possono essere imposte senza consenso. Le scelte assunte attraverso l'esercizio di poteri gerarchici sarebbero contrarie al modello cooperativo e di condivisione delle responsabilità che è alla base dei sistemi organizzativi che si occupano di educazione. L'esercizio del comando da parte del dirigente avrebbe un effetto negativo sia sul soggetto che la esercita sia sulla comunità. Nel nostro modello, costruito anche col contributo di autorevoli studiosi, la *leadership* educativa esercitata dal dirigente funziona in un contesto di cooperazione e di condivisione di scelte e responsabilità.

È positivo che la scelta dei docenti da chiamare non venga attribuita al dirigente e sia condivisa con gli organi collegiali, ma deve essere regolata contrattualmente visto che incide sulle condizioni di lavoro e di vita dei docenti.

Tutte le nostre osservazioni sul profilo del Dirigente scolastico sono già contenute nella legge e nel contratto. Manca solo il concorso che va bandito, evitando i grossolani errori del passato.

Ispettori. Hanno funzioni di supporto tecnico alle scuole e all'amministrazione. La loro autorevolezza e competenza derivano da rigorose procedure concorsuali di reclutamento e non possono essere surrogate da incarichi temporanei o a progetto conferiti attraverso "chiamate" dirette. Le funzioni affidate agli ispettori sulla valutazione sono incompatibili con un organico troppo ridotto e con una modalità di reclutamento che ne può condizionare la libertà tecnico professionale.

Sistema digitale. Il possibile risparmio di risorse annunciato nel Piano dovrà tenere conto che occorre aggiornare i sistemi tecnologici per garantire l'integrità e l'inaccessibilità dei dati informatici, e questo è un costo da calcolare.

La dematerializzazione prevede di riversare tutti gli archivi cartacei su sistemi informatici e implica non solo costi d'impianto ma anche di gestione di tutto il sistema. Abbiamo già avuto modo di sperimentare le pesanti ricadute sul lavoro degli assistenti amministrativi delle cosiddette innovazioni tecnologiche, basti pensare al sistema di liquidazione delle retribuzioni e delle prestazioni accessorie, all'inserimento delle graduatorie del personale, al registro elettronico che ogni scuola deve acquistare e che richiede la gestione di un software che non è sempre interfacciato con quello di

gestione degli alunni, alla gestione delle procedure amministrative, sulle quali i sistemi centrali di Miur e Mef mostrano da sempre scarsa efficienza e affidabilità.

La gestione informatizzata di procedure sui rapporti giuridici e di lavoro non considera tutte le casistiche e occorre competenza per capire quando non funzionano e impediscono l'esercizio dei diritti dell'utenza e dei lavoratori.

Dare alla scuola un'organizzazione più dinamica e flessibile, garantendo uno standard dei servizi più adeguato alla collettività è uno degli obiettivi della FLC. La digitalizzazione può liberare tempo di lavoro ed energie da dedicare al miglioramento della gestione dei processi funzionali all'educazione. Ma sono importanti due cose: 1. una maggiore qualificazione del personale, che va riconosciuta nei profili e negli inquadramenti retributivi; 2. l'estensione degli organici degli assistenti tecnici per assicurare a tutte le scuole le risorse professionali necessarie per affrontare la complessità della gestione delle strumentazioni informatiche e delle connessioni.

Burocrazia zero. I propositi del Governo recepiscono le rivendicazioni di una incessante campagna, ormai decennale, lanciata dalla FLC CGIL contro le "molestie burocratiche". E ricordiamo ancora che la FLC CGIL, in seguito a una solitaria iniziativa dell'ottobre del 2013, concordò col MIUR di istituire un "tavolo tecnico" che da allora sta lavorando per semplificare e stabilire corrette relazioni fra MIUR e scuole. Tra le questioni affrontate in quella sede: pagamento dei supplenti dal Mef; revisione del regolamento di contabilità; un hepl desk per facilitare i contatti tra scuole e Miur; convenzione tra Consip e assicurazioni e banche; restituzione dei residui attivi, ecc.

Le molestie burocratiche (alcune siamo riuscite a cancellarle: pagamento della Tarsu, delle visite fiscali ecc.) non sono solo quelle esemplificate nel documento. E sicuramente non basta fare un falò delle norme più odiose per risolvere il problema. Occorre un costante confronto e ascolto fra scuole e MIUR per evitare che leggi, decreti e provvedimenti vari - pensati per le pubbliche amministrazioni - vengano poi riversati sulla scuola misurando solo a posteriori la totale illogicità della loro applicazione al contesto scolastico.

Il confronto deve essere permanente e costante e deve avvenire anche con i rappresentanti dei lavoratori.

Condivisibile è la formulazione di un "Nuovo Testo Unico" di normativa scolastica.

4. Ripensare ciò che si impara a scuola

Commento e proposte

Riteniamo positiva l'introduzione di due ore a settimana di educazione musicale nelle classi IV e V di scuola primaria, di un'ora a settimana di educazione fisica nelle classi dalla seconda alla quinta della scuola primaria e il rafforzamento di storia dell'Arte e di disegno nel biennio dei licei e degli istituti turistici.

Positiva è anche l'attivazione dei percorsi di lingua straniera fin dalla scuola dell'infanzia e l'introduzione della cultura della programmazione digitale.

Tuttavia avvertiamo che non si deve percorrere la stessa strada delle CLIL alle superiori, o quello che si è fatto con le lingue alla scuola primaria, vale a dire partire senza mezzi e senza professionalità preparate.

5. Fondata sul lavoro

Commento e proposte

Condividiamo affermazioni quali: il "tempo speso a scuola dai nostri giovani è l'investimento più lungimirante che un Paese possa fare"; "permettere ai ragazzi di sperimentare e progettare con le proprie mani è il modo migliore per dimostrare che crediamo nelle loro capacità"; il laboratorio come "palestre di innovazione, (...) stimolo delle capacità creative e di "problem solving" degli studenti"; ...

Troviamo invece discutibili idee quali:

1. la sostituzione dell'alternanza con la "formazione congiunta", attraverso lo strumento della co-progettazione,
2. l'alternanza come risposta ai fabbisogni professionali del territorio.

La cosa appare singolare se si pensa che persino nelle Linee guida applicative del Decreto Legge 5/12 si afferma che occorre evitare "la riproduzione di un'offerta formativa secondo una logica autoreferenziale o in risposta soltanto alla domanda produttiva" (D.I. 7/2/2013: Linee Guida in attuazione dell'art. 52 del D.L. 5/12, Allegato A, Premessa)

Il documento confonde l'alternanza con l'apprendistato e, per certi versi, anche con la formazione continua dei lavoratori.

Assai grave appare non tanto l'ammissione dell'esiguità delle risorse pubbliche finalizzate all'alternanza, quanto la conferma che non potranno essere aumentate nel tempo. A fronte dell'esiguità delle risorse, la soluzione proposta dal piano governativo, che prevede una serie incentivi economici (tutti rigorosamente in inglese) alle imprese, che riceverebbero in cambio e automaticamente anche la certificazione di struttura accreditata per l'alternanza, è al tempo stesso allarmante e disarmante.

Il documento, pur affermando la presenza dell'alternanza in tutto il secondo ciclo, in realtà tratta esclusivamente degli istituti tecnici e professionali.

Evidente l'errore sugli istituti professionali: l'alternanza obbligatoria per due anni (in totale 132 ore) è totalmente sparita a partire dal 2014/15. Quindi anche in questo caso, come per gli Istituti tecnici, sarà necessario reperire le risorse non per uno ma per tre anni.

Non sono evidenziati in alcun modo gli intrecci tra l'ampliamento dell'alternanza e il rafforzamento dei laboratori. Le due linee di intervento appaiono totalmente slegate fra di loro.

Le citazioni dei Poli tecnico-professionali, degli ITS (istituti tecnici superiori), della Formazione Professionale appaiono adempimenti formali privi di contenuti concreti e prospettive di sviluppo, anche perché totalmente avulse da un'analisi di quanto accaduto in questi anni.

La nostra impostazione è diversa.

L'esperienza in contesti lavorativi assume rilievo nell'ambito dei percorsi di "istruzione" se connotato da una forte *intenzionalità educativa* correlata con il profilo e le competenze previste dai percorsi della secondaria superiore. La responsabilità dei percorsi in alternanza deve rimanere in capo alla scuola.

Le finalità dell'alternanza possono contribuire, anche in maniera decisiva, a riorientare/confermare le scelte degli studenti. Questo implica che tale offerta deve essere presente in tutte le filiere della secondaria di II grado (Tecnici, Professionali e Licei). Correttamente intesa l'alternanza può contribuire in maniera significativa a ridurre la divaricazione dei percorsi formativi di tali filiere, pesantemente accentuata dal recente processo di riordino.

Rilanciare l'alternanza scuola lavoro

- L'offerta formativa regionale coordinata di territorio e/o di filiera (nell'ambito della programmazione della secondaria di II grado).

- La costituzione di istituzioni scolastiche autonome che abbiano caratteristiche di coerenza e leggibilità, riguardo agli indirizzi di studio, e governabilità in termini di dimensioni (nell'ambito dei processi di dimensionamento).
- La costituzione di reti di scuole: in questo ambito possono avere risalto i riferimenti al territorio, le varie modalità per formalizzare la rete e per definire compiti e responsabilità di ciascun soggetto coinvolto.
- I poli tecnico-professionali intesi come modalità organizzative di condivisione delle risorse pubbliche e private disponibili e non come ulteriori strutture formative.
- L'aumento delle ore laboratoriali.
- La riduzione del numero degli alunni per classe, l'istituzione dell'organico funzionale.

Le risorse, i laboratori

Le scuole debbono poter contare su investimenti certi e che arrivino in tempo utile per la programmazione dei Pof. Gli investimenti in laboratori (peraltro assai cospicui negli scorsi anni nelle scuole delle regioni dell'Area Convergenza attraverso l'utilizzo dei Fondi Strutturali) e nella formazione dei docenti potranno avere ricadute reali e durature, solo se inseriti in contesti di filiera, soprattutto trasversali tra gli ordini di scuola (pensiamo alla "manutenzione e assistenza tecnica" dei professionali con "meccanica e mecatronica" degli istituti tecnici, o la filiera grafica presente nei Licei, Tecnici e Professionali; ma gli esempi potrebbero essere tantissimi).

6. Le risorse per la buona scuola, pubbliche e private

Commento e proposte

Secondo noi occorrono complessivamente 17 miliardi di euro (+1% di PIL) per la graduale equiparazione degli investimenti alla spesa media europea per l'istruzione. Queste risorse servono alla scuola e al Paese per avere scuole belle e sicure, laboratori/attrezzature a norma, ampliamento di organico (funzionale), stabilizzazioni, formazione iniziale e in servizio, rinnovo del contratto per il recupero del potere d'acquisto di tutti i lavoratori e per la valorizzazione professionale.

Affermare che le risorse pubbliche non saranno mai sufficienti per fare fronte alle esigenze delle scuole, vuol dire che lo Stato alza bandiera bianca, si arrende alla sfida di garantire il diritto all'istruzione dei cittadini.

Ciò è contrario alla Costituzione (art. 117) che stabilisce che il diritto sociale "istruzione" deve essere garantito su tutto il territorio italiano al livello individuato come essenziale.

Non si vede le necessità, al fine di accogliere finanziamenti dai privati, di trasformare le scuole in Fondazioni o in Enti con autonomia patrimoniale. La scuola non si deve trasformare in Ente economico, essendo un'altra la sua missione. Già oggi il DM 44/2001 consente alle scuole di ricevere quanti soldi e beni si voglia loro conferire.

Non è in sé un danno il finanziamento alle scuole anche da parte dei privati (e non c'è bisogno per questo di esprimere il proprio provincialismo facendo sfoggio della - tanto di moda - subalternità culturale alla lingua inglese), ma è un grande e irreversibile danno attribuire al privato l'aggio di essere sostitutivo o complementare al finanziamento pubblico. Quest'ultimo deve essere sufficiente a coprire i LEP dell'istruzione storicamente determinati (vuol dire che vanno di volta in volta adeguati all'evoluzione economica e civile: dalla lavagna di ardesia alla LIM o al tablet, dal tornio al laser). I singoli territori possono semmai elevare i LEP ma mai essere al di sotto dei livelli essenziali.



Priorità e emergenze sulla scuola *Documento presentato alla Ministra Stefania Giannini*

LE PRIORITÀ

Rinnovo del contratto nazionale di lavoro (CCNL)

Rinnovare il Ccnl è una priorità se si vogliono promuovere innovazioni in campo didattico, amministrativo e gestionale. L'ultimo contratto di lavoro del 2007, ancora in vigore, non è più adeguato e i numerosi e affastellati interventi normativi hanno creato enormi ostacoli al miglioramento del servizio e delle professionalità scolastiche. Nella scuola, come nel resto del Pubblico Impiego, c'è un'emergenza salariale grave che sta facendo scivolare il lavoratori verso una quasi povertà. In più assistiamo a un aggravio di lavoro, non riconosciuto, a causa degli interventi normativi e ordinamentali che hanno contribuito a rendere più pesante e complesso il lavoro nei nostri settori. Il contratto è lo strumento più semplice e flessibile per dare risposta a questi cambiamenti e per *leggere la professionalità complessa* dei lavoratori e delle lavoratrici della conoscenza. La professionalità e la sua valorizzazione, a partire dalla formazione, sono punti centrali da affrontare nel prossimo rinnovo contrattuale. Non vanno, invece, nella direzione giusta provvedimenti come la rilegificazione del rapporto di lavoro e come la premialità selettiva e individuale perché incompatibili con l'organizzazione a rete e la cooperatività fra colleghi e figure, proprie dell'ambiente scolastico.

La FLC è pronta a discutere di valorizzazione, orari e profili di tutte le figure professionali in sede negoziale e con risorse dedicate.

Revisione della riforma Gelmini

La revisione degli Ordinamenti Gelmini dei vari cicli di scuola si rende necessaria se si vuole innalzare la qualità dell'offerta formativa e quindi costruire la *Buona scuola*.

Rimandiamo l'approfondimento al nostro documento "Il Cantiere scuola", citando solo alcuni degli argomenti per noi fondamentali:

- il ripristino del tempo pieno nella scuola primaria per rispondere alla pedagogia dei tempi distesi necessaria anche per combattere la dispersione scolastica;
- la generalizzazione della scuola dell'infanzia che concorre all'obiettivo sopra citato;
- l'obbligo scolastico a 18 anni per innalzare i livelli di competenza formativa;
- la restituzione alle scuole dell'organico per la didattica laboratoriale fondamentale anche per realizzare una sana alternanza scuola-lavoro;
- investimenti nel diritto allo studio per aiutare le famiglie a non penalizzare, a causa della crisi, i percorsi scolastici dei figli.

Apprendimento permanente, istruzione per gli adulti e avvio dei CPIA

La legge 92 del 2012 riconosce il diritto all'apprendimento permanente come uno dei doveri in capo allo Stato. L'istruzione degli adulti, in tale contesto, riveste un ruolo strategico per acquisire diritti di cittadinanza per superare il disagio sociale e contenere la dispersione scolastica.

Ma il Regolamento sul riordino dell'istruzione degli adulti, pubblicato il 25 febbraio 2013, non è il testo che avremmo voluto per le tante criticità che contiene, a partire dal "senza oneri per lo stato" che si accompagna alla frequente citazione della Legge 133/08, quella dei tagli all'istruzione pubblica.

È inaccettabile che la logica dei tagli abbia imposto come riferimento, per la costituzione dei CPIA e la definizione dell'organico, il livello A2 della lingua italiana, ignorando i percorsi che i CTP realizzano per allievi analfabeti e con bassa scolarità e il ruolo dell'apprendimento della lingua per conseguire i diritti di cittadinanza.

Riteniamo che la scomparsa dell'alfabetizzazione funzionale determini un arretramento della missione dei CPIA, proprio quando la legge 92/2012 impone allo Stato di curare l'apprendimento permanente dei propri cittadini e quando più fonti, internazionali e italiane, come la Commissione di esperti coordinata da Tullio De Mauro sull'indagine PIAAC, disegnano un panorama disastroso (l'Italia è all'ultimo posto su 24 Paesi Ocse) in merito alle competenze alfabetiche funzionali della popolazione adulta tra i 16 e i 65 anni.

Abbiamo forti perplessità anche sull'impianto didattico per il secondo ciclo di istruzione: il tutto si risolve in un taglio lineare del 30% per tutte le discipline. Non emerge il minimo sforzo di ripensare a curricoli didattici tarati sugli adulti, sulle competenze di cittadinanza, sul confronto con il mondo del lavoro. Ma soprattutto manca il progetto di formare il personale della scuola di fronte a un adattamento dei percorsi curricolari non più rivolti alla classe, ma ai gruppi di livello.

Inoltre, secondo le indicazioni della circolare 36/014 non si sarebbe dovuta determinare soprannumerarietà del personale in seguito al taglio dell'orario delle discipline. Ma gli Uffici periferici dell'Amministrazione hanno disatteso ciò, con grave penalizzazione dei corsi serali ulteriori che si sarebbero potuti avviare, anche grazie alla scadenza delle iscrizioni fissata da quest'anno al 15 ottobre.

Mai ci saremmo aspettati un avvio di anno scolastico così caotico come quello che è appena cominciato: si può parlare dei CPIA come di luoghi che avrebbero dovuto essere scuola e invece non avevano neanche il codice identificativo e un conto corrente con le risorse necessarie a stipulare, per esempio, l'assicurazione per gli studenti. Pastoie burocratiche hanno impedito il regolare avvio dei corsi, la stipula dei contratti, il pagamento dei supplenti, la costituzione del patrimonio dei CPIA tramite la consegna dalle precedenti istituzioni. Tutto questo senza che il Ministero rispondesse alle richieste di incontro che a più riprese le Organizzazioni sindacali hanno presentato.

Valutazione

La valutazione per la FLC deve essere rivolta al miglioramento del sistema. Riteniamo che i processi di valutazione debbano rispondere a precisi requisiti che eliminino ogni aspetto di giudizio sanzionatorio o classificatorio. Abbiamo più volte segnalato che il DPR 80/2013 e gli atti a esso conseguenti (Direttiva 11/2014) - non essendo scaturiti da un processo di ampio coinvolgimento della docenza ed avendo come parte preponderante i test INVALSI - non rispondono ai criteri sopra richiamati. L'ostilità del corpo docente, l'esiguità del corpo ispettivo, la non terzietà dello stesso Invalsi, la confusione fra valutazione degli alunni, di sistema e del personale (Valutazione di Dirigenti scolastici), la mancata definizione dei Livelli essenziali delle prestazioni per l'istruzione (LEP) sono elementi di estrema debolezza che non possono essere ignorati. Riteniamo quindi indispensabile una riconsiderazione dell'intera materia e la riapertura di un confronto nel quale la FLC CGIL riproporrà soluzioni e proposte alternative a suo tempo già presentate.

Retribuzioni

Vi sono una serie di problemi aperti sulle retribuzioni:

Pagamento stipendi al personale supplente. Occorre regolarizzare il sistema di trasferimento dei fondi alle scuole soprattutto alla voce stipendi del personale. Da troppo tempo si susseguono disguidi nei rapporti con il MEF (vedi calcolo del pagamento degli oneri riflessi) che ritardano le operazioni con grave danno per coloro che pur avendo lavorato non ricevono lo stipendio ove si consideri che vi sono persone

che sono private dei più elementari mezzi di sostentamento (lo stipendio) per un periodo lunghissimo (due o tre mesi) e le segreterie sono sotto pressione a causa di un sistema informativo inefficiente che le costringe a ripetere più volte le stesse operazioni senza avere mai la certezza che le stesse siano effettivamente andate a buon fine.

Posizioni economiche personale ATA. La recente sessione negoziale tra sindacati scuola e Aran lo scorso mese di agosto ha fatte salve le posizioni economiche Ata, maturate nell'ultimo triennio, fino a agosto 2014. Adesso bisogna riaprire il confronto in sede di contrattazione integrativa presso il Miur per far ripartire il meccanismo delle posizioni economiche e la formazione legate all'assolvimento di funzioni importanti e delicate per la qualità del servizio.

Pagamento retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti scolastici. Su indicazione dell'Ufficio Centrale di Bilancio (UCB) del MEF presso il MIUR sono state ridotte le risorse del Fondo Unico Nazionale (FUN) per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti già assegnate a dicembre 2012 per l'a.s. 2012/13 ed è stato ulteriormente ridotto il FUN per il 2013/14. Tutte le OO.SS. rappresentative della dirigenza scolastica hanno indetto lo stato di mobilitazione della categoria. Occorre aprire un confronto per trovare una soluzione alla riduzione della retribuzione dei dirigenti particolarmente inaccettabile per la forte riduzione del personale e il costante aumento di carichi di lavoro.

EMERGENZE VECCHIE E NUOVE

Parcellizzazione finanziamenti diretti alle scuole

La parcellizzazione dei finanziamenti su una pletera di voci e di progetti produce spreco e spesso rende impossibile l'utilizzo degli stessi fondi nell'anno di competenza. Ricondurre a un unico canale tutti i finanziamenti ministeriali diretti alle scuole produce trasparenza, certezza e di conseguenza maggiore efficienza nell'utilizzo. I finanziamenti in un unico budget è anche previsto dal regolamento sull'autonomia scolastica. E ci pare vada in questo senso anche la volontà del Ministro Giannini.

Semplificazioni e rapporto MIUR/scuola

I diversi punti di sofferenza delle scuole pubbliche possono essere riassunte in una sola espressione: molestie burocratiche. Sulle scuole, per un malinteso senso dell'autonomia, sono state riversate incombenze che non hanno un nesso diretto con la didattica: gestione inefficiente dei trasferimenti degli stipendi, interlocuzione diretta e inefficiente fra scuole e MIUR (senza intermediazione territoriale) in materia di risorse; mercato elettronico senza regole; convenzioni di cassa liberalizzate e non calmierate; riduzione dei fondi del funzionamento; obsolescenza del regolamento di contabilità; residui attivi mai reintegrati dal MIUR (le scuole per lungo tempo hanno pagato le supplenze coi fondi del FIS o del contributo delle famiglie); residui passivi per pagamenti IRAP e IRPEF non effettuati dalle scuole per mancanza di fondi e conseguenti multe; legislazione riversata sulle scuole senza un adeguamento puntuale alla situazione scolastica (legge anticorruzione, sugli acquisti, sugli appalti, sulla sicurezza ecc.). I tempi dell'amministrazione NON sono i tempi della scuola.

Al *tavolo tecnico* su semplificazioni amministrative e rapporti scuole MIUR/Istituzioni scolastiche istituito nel novembre 2013 a seguito di un accordo Miur/OO.SS. si stanno affrontando questi problemi.

Di seguito le proposte avanzate dalla FLC CGIL e dagli altri sindacati:

- costruire un *help desk* che faciliti la relazione fra scuole e MIUR;
- costituire un gruppo centrale (MIUR/esperti scuole) che dia un supporto, in sede di elaborazione di norme che riguardino l'amministrazione dello stato, per il loro adeguamento alla specificità scolastica;
- accelerare la revisione del regolamento di contabilità;
- varare il decreto sul mercato elettronico adeguando le norme alla specificità della scuola;
- rivedere le modalità delle convenzioni di cassa;
- elaborare dei vademecum su alcuni aspetti specifici (scuole con reparti di lavorazioni; istituti agrari);
- revisione quinquennale dei beni e degli inventari e rivalutazione dei beni;
- diminuzione dei monitoraggi e restituzione dei loro esiti alle scuole;
- risoluzione della questione dei residui attivi;
- risoluzione del problema dei residui passivi e delle multe al momento del pagamento;
- gestione centralizzata delle gare per le assicurazioni integrative per responsabilità civile e infortuni;
- applicazione della norma sulla fatturazione elettronica tenendo conto della specificità della scuola;
- applicazione della norma sulla trasparenza tenendo conto della specificità della scuola.

A questo *tavolo* l'amministrazione ha già preso alcuni impegni assai seri che noi giudichiamo positivamente, quali:

- la costruzione di un Help Desk da far partire dal prossimo anno solare;
- l'avvio di una sperimentazione per il pagamento diretto delle supplenze da parte del MEF a partire dall'aprile 2015 con conclusione nell'agosto dello stesso anno e generalizzazione del sistema per tutte le scuole dal settembre 2015;
- la costituzione di un gruppo di lavoro misto (MIUR/Organizzazioni sindacali) che avanzi proposte di revisione del DM 44/2001 contenente il regolamento di contabilità delle scuole;
- il varo di una Direttiva ministeriale – attesa ormai da due anni - che faccia chiarezza sulla gestione del MEPA (Mercato elettronico della Pubblica amministrazione) da parte delle scuole oggi lasciate nella più totale incertezza normativa e gestionale;
- la ricerca di una soluzione dei cosiddetti residui attivi delle casse scolastiche costituitisi a seguito del mancato trasferimento dei fondi per il pagamento di personale (supplenze, esami di maturità, ecc.) e provvisoriamente pagati con i fondi dei genitori e del FIS

Noi ci auguriamo che tali impegni vengano rispettati, come ci attendiamo la fattiva prosecuzione del confronto che, se coerente con gli sviluppi delle interlocuzioni recenti, può affrontare tutti gli altri argomenti ancora in sospeso.

Dimensionamento della rete scolastica

A partire dal 2011 le scuole italiane stanno subendo un continuo processo di dimensionamento che ha portato i seguenti risultati: a) costituzione di scuole con più di mille alunni; b) costituzione forzosa di Istituti Comprensivi con più di 1000 alunni e scomparsa delle scuole e medie ed elementari; c) riduzione del personale Ata; d) scuole con dirigente e Dsga (con più di 600 alunni) e scuole senza dirigente e Dsga (al di sotto di 600 alunni). La gestione delle scuole è diventata proibitiva sia per le dimensioni sia per il loro affidamento a dirigenti e Dsga reggenti (scuole sottodimensionate). La situazione sarà destinata a peggiorare dal momento che la Legge di stabilità per il 2015 proposta dal governo sancisce che nessuna scuola possa beneficiare più dell'esonero o semiesonero del docente vicario. Questa soppressione

va eliminata considerato che le istituzioni scolastiche sono diventate grandi e grandissime (nel giro di tre anni sono state cancellate con gli accorpamenti circa 2.500 scuole) e semmai avrebbero bisogno di più personale dedicato all'organizzazione e alla gestione.

Una soluzione è stata fornita dalla Corte costituzionale che ha corretto la normativa: dare allo Stato la facoltà di determinare il numero dei dirigenti scolastici e DSGA, dare alle Regioni la facoltà di costituire le scuole secondo le dimensioni che ritengono adeguate al territorio. La FLC CGIL ribadisce che occorre costruire le scuole sulla base del criterio della media regionale di 900 alunni secondo l'ordine del giorno del Parlamento del luglio 2012.

In questa logica è fondamentale la sottoscrizione di un accordo Stato-Regioni.

Esternalizzazioni lavoro Ata nei servizi di pulizia delle scuole statali

Dal 1999 nella scuola sono impiegati nei servizi di pulizia circa 11.800 collaboratori scolastici e circa 600 assistenti amministrativi e tecnici provenienti da lavori socialmente utili e appalti storici degli Enti locali. Nel tempo, con regimi orari e salari differenti, tali lavoratori sono diventati circa 24.000, dipendendo essi da cooperative private. L'ammontare di risorse di cui si disponeva per questi servizi è precipitato da circa 600 milioni di euro a 297 milioni di euro. Con l'Accordo del 28 marzo 2014 fra OO.SS. e Ministero lavoro e MIUR, al fine di evitare licenziamenti e sottoccupazione, alle cooperative sarà consentito di impiegare i lavoratori per lavori di manutenzione edilizia, grazie all'utilizzo di parte dei fondi del programma edilizio varato dal Governo. Ciò fino al marzo 2016.

A gestire gli appalti per la pulizia, a partire dal luglio 2014, saranno le scuole organizzate in rete.

Vi è da dire che il servizio di pulizia, laddove esternalizzato, ha comportato la riduzione del personale statale per 12.500 unità lavorative circa e non ha mai funzionato bene, non è stato efficiente, né efficace.

Si propone di internalizzare il servizio, utilizzando il periodo di tempo che ci separa dal marzo 2016.

Questo è l'unico modo per evitare il riprodursi di inefficienze croniche come nell'ultimo quindicennio: pulizie fatte male, conflittualità fra personale esterno e interno, sovrappresenze in alcune scuole e sottopresenze in altre ecc.

La proposta di internalizzazione si basa su questi principi: a) si assumono fra i lavoratori ex LSU e Appalti storici solo 11.850 collaboratori scolastici e circa 600 assistenti tecnici e amministrativi; b) gli altri 12.000 lavoratori debbono poter trovare una diversa collocazione lavorativa; c) le assunzioni nella scuola devono avvenire secondo il contratto della scuola e le leggi vigenti (con riguardo, in particolare, ai titoli di studio, alle pendenze penali, alle competenze): a tale proposito si possono agire corsi di riqualificazione che consentano l'equipollenza dei titoli di studio.

Nel frattempo, e in tempo utile per il prossimo anno scolastico, è necessario rivedere l'Accordo del 28 marzo scorso perché alle scuole non può essere accollato l'onere di gestire le gare di appalto: non ne hanno le competenze, non ne hanno il personale, non hanno studi legali che le supportino.

Dirigenti scolastici

Le retribuzioni dei dirigenti scolastici saranno ridotte a causa delle interpretazioni restrittive del MEF, i carichi di lavoro sono aumentati per la riduzione del 25% del loro numero in quattro anni, gli organici sono sottodimensionati rispetto al numero di scuole autonome, le assunzioni autorizzate ogni anno sono insufficienti, l'ultimo concorso viene continuamente messo in discussione dalle sentenze della giustizia amministrativa, i dirigenti sono continuamente distolti dal loro lavoro per dare seguito a interventi normativi e organizzativi che, pensati per il resto della PA, sono spesso

inapplicabili nella scuola, l'Amministrazione non offre alcun supporto al lavoro dei dirigenti.

Proposte.

- Ritornare alle modalità di calcolo del fondo nazionale definite dal MIUR e poi contestate dal MEF.
- Assicurare l'assunzione dei dirigenti necessari al funzionamento delle scuole
- Assumere la responsabilità amministrativa e politica degli errori commessi dall'Amministrazione nella gestione dell'ultimo concorso assicurando la continuità sia del funzionamento delle scuole sia dello svolgimento delle funzioni dirigenziali svolte dai neoassunti.
- Bandire il nuovo concorso e svolgerlo in tempi brevi assicurando trasparenza e correttezza delle procedure.
- Ripristinare la contrattazione nazionale sulla formazione del personale dirigente, docente e ATA per restituire pertinenza, efficienza ed efficacia ai processi formativi indispensabili alle scuole autonome.

Concorso ordinario e riservato dsга e mobilità professionale Ata

Nella scuola, a causa della mancata indizione del concorso ordinario per Dsga, vi sono diverse centinaia di assistenti amministrativi che ne svolgono le funzioni, assicurando il funzionamento dei servizi. In una situazione "normale" questo personale avrebbe avuto diritto a partecipare ai concorsi riservati per coprire i posti liberi. Invece tutto ciò non è avvenuto per un'errata interpretazione di Mef e FP delle disposizioni Brunetta in tema di reclutamento che di fatto disconosce la specificità della scuola. Al contrario, il Consiglio di Stato ha dato ragione ad alcuni ricorrenti a conferma della fondatezza della nostra tesi. Inoltre la Corte dei Conti ha già dato l'avallo al concorso ordinario per 450 posti di Dsga. Pertanto risulta incomprensibile il blocco totale dei concorsi ordinari/riservati del personale Ata.

Proposte.

Sbloccare la mobilità professionale (molti colleghi hanno già superato i test di ammissione al concorso riservato), utilizzare le graduatorie degli idonei laddove esistenti e avviare la formazione per coloro che hanno superato i test. Bandire il concorso ordinario per Dsga per dare stabilità di direzione alle scuole autonome laddove c'è disponibilità di posti.

E infine

Riteniamo decisivi per una scuola italiana moderna e giusta:

- Obbligo scolastico a 18 anni escludendo qualsiasi ipotesi di riduzione del percorso scolastico (Il TAR del Lazio ha accolto il nostro ricorso contro la sperimentazione del percorso liceale a 4 anni)
- Generalizzazione della scuola dell'infanzia
- Revisione delle leggi Gelmini che hanno ridotto il tempo pieno e prolungato
- Piano di edilizia scolastica per la sicurezza e per la qualità degli edifici (una buona scuola comincia da spazi accoglienti e adeguati ad una didattica laboratoriale)

Alleghiamo documenti di analisi e proposte della FLC CGIL:

- 1 Professionalità docente;
- 2 Professionalità dirigente;
- 3 Professionalità Ata;
- 4 Valutazione di Sistema;
- 5 Riforma Organi Collegiali.



Il cantiere della FLC CGIL

Proposte per la professione docente

Premessa

La scuola è l'istituzione pubblica più sensibile e più permeabile a tutte le contraddizioni e le problematiche che attraversano la società, in particolare se aggravate dalla lunga crisi di questi anni.

Senza ripercorrere la storia degli ultimi 10-15 anni, una cosa è certa: la scuola ha bisogno di profondi cambiamenti.

I tre requisiti per il cambiamento

Cambiamenti e riforme non sono neutri. Quelli che immagina la FLC si poggiano su 3 pilastri:

1. Avere l'idea di quale sia oggi una buona scuola che serva al paese e ai suoi cittadini. Quella delineata dalla Costituzione è quanto mai attuale e rimane il faro guida di tutte le innovazioni.

2. Avere nella scuola dei lavoratori (docenti, dirigenti, amministrativi, tecnici e ausiliari) in grado di farla vivere e arricchirla quotidianamente e collegialmente.

3. Avere una *governance* (finanziaria e istituzionale) del sistema che sia, allo stesso tempo, nazionale e attenta alla realtà locale in cui la singola scuola opera.

C'è anche una quarta condizione, non meno importante delle altre: i cambiamenti devono coinvolgere la società e gli operatori. Abbiamo visto quali danni producono i tentativi di riforma che escludono la partecipazione e il protagonismo di chi nella scuola vive e lavora.

Questo breve documento sintetizza *le proposte della FLC CGIL* su uno dei pilastri della riforma, che però (per ovvi motivi) richiama automaticamente tutti gli altri: le professioni della scuola e qui, in particolare, *la professione docente*. È compito del sindacato, infatti, occuparsi del lavoro, per tutelarlo, certo, ma soprattutto per leggerne e interpretarne i cambiamenti. Come? Con lo strumento più moderno ed efficace che ci sia: il **contratto**.

Quale docente? Per quale scuola?

Il profilo professionale del docente è fortemente interrelato alla funzione e alle finalità che la società attribuisce alla scuola.

L'ultimo contratto di lavoro, sottoscritto nel 2007 ma ancora in vigore, non è più adeguato e i numerosi e affastellati interventi normativi hanno creato più ostacoli che facilitazioni al miglioramento della professione.

Il profilo professionale docente nella proposta contrattuale della FLC si declina in 5 titoli:

- le competenze
- la formazione
- l'orario
- la valutazione
- la retribuzione

Ma tutto questo sarebbe astratto se non sapessimo per quale scuola stiamo disegnando il docente.

La società della conoscenza ha bisogno di più scuola. A meno che non si voglia passare dalla democrazia all'oligarchia. La cittadinanza, oggi più che mai, poggia soprattutto sul possesso di saperi e conoscenze.

Una scuola, quindi, il cui obiettivo sia il successo formativo di tutti e le pari opportunità di accesso a saperi e competenze. Una scuola che dia cultura, strumenti per acquisire nuove conoscenze, prepari alla cittadinanza e al mondo del lavoro.

Dunque: obbligo scolastico da 3 a 18 anni, didattica laboratoriale e inclusiva, orientamento, sostegno alla disabilità, flessibilità dei curricoli, particolare attenzione alle aree svantaggiate, in particolare del Mezzogiorno e alle complessità organizzative e didattiche (ITS, rapporti con università, consorzi, ecc).

Ma anche collegialità, partecipazione, autogestione (autonomia), apertura al territorio.

Le competenze

Per competenze intendiamo la padronanza di conoscenze teoriche e la capacità di utilizzarle correttamente e proficuamente nella pratica didattica e nel lavoro quotidiano. E inoltre la capacità di continuare a imparare, ad affinare le competenze personali e a migliorare il proprio lavoro attraverso la riflessione sull'esperienza, la ricerca-azione, il confronto con i colleghi, l'aggiornamento e la formazione continua.

Abbiamo individuato 9 competenze fondamentali: *psicopedagogica, disciplinare, relazionale, metodologico-didattica, organizzativa, informatica, linguistica, valutativa, sull'orientamento.*

All'acquisizione di queste competenze dovrebbe essere finalizzata la formazione, quella iniziale in primis, quella in ingresso e poi quella in servizio.

Le competenze vanno formate, riconosciute, curate e valorizzate.

Le specificità

L'insegnamento è una funzione unica, anche se il lavoro docente si rivolge a persone molto diverse tra loro: ai bambini di 3 anni, agli adolescenti, a giovani maggiorenni e, spesso ad adulti. Ma non ci sono gerarchie. Ci sono semmai specificità che vanno riconosciute nel profilo contrattuale. Peraltro alle specificità già previste dall'ordinamento, nei diversi gradi di scuola, ve ne sono altre che vanno contrattualmente riconosciute.

- docenti impegnati nell'istruzione degli adulti;
- docenti che insegnano la propria disciplina in una lingua straniera;
- docenti specializzati nell'insegnamento della lingua inglese nella scuola elementare;
- docenti impegnati nella scuola in ospedale, in carcere e a domicilio;
- docenti alfabetizzatori.

La formazione

*L'insegnamento si svolge in una dimensione dinamica e in costante evoluzione. Per questa ragione, dopo un'adeguata formazione iniziale, le competenze ivi acquisite devono essere mantenute e implementate alla luce delle innovazioni ordinamentali, dei progressi sul terreno delle discipline e delle neuroscienze, in relazione al ridefinirsi del rapporto scuola-lavoro, alle esperienze maturate sul campo, anche alla luce dei piani di miglioramento di scuola, auspicabilmente in un contesto di ricerca-azione e di *team teaching*.*

La formazione deve anche parlare alla responsabilità della funzione, deve iniettare motivazione, spingere alla valutazione del proprio lavoro e alla riflessione sulla relazione educativa e sul rapporto con l'insieme dell'organizzazione scolastica. La scuola nel suo insieme è una comunità educante e il lavoro docente non ne è avulso.

La formazione deve essere programmata, obbligatoria e dunque finanziata. Pensiamo a un monte orario minimo (20 ore) e a criteri di progettazione da definire nel contratto.

L'orario di lavoro

Una cosa è l'orario di cattedra, altra cosa è l'orario complessivo che il docente svolge. Bisogna uscire dalla confusione attuale tra spezzoni, coperture di buchi e altre pratiche che hanno avuto come conseguenza di affastellare gli alunni nelle classi. Ogni scuola autonoma deve avere un organico funzionale al proprio progetto formativo, così da organizzare le attività dell'anno scolastico con certezza fin dall'inizio.

L'orario è questione complessa, perché la scuola ha bisogno di flessibilità.

Ci sono le ore in classe, o di cattedra, ci sono le cosiddette attività funzionali all'insegnamento (attività collegiali e di programmazione, di preparazione del lavoro di classe, i rapporti con le famiglie), ci sono attività opzionali. A differenza del lavoro di cattedra che ha l'orario che tutti conoscono – e su cui si fa un po' troppa ironia –, tutte le altre attività sono difficilmente quantificabili in modo rigido, per questo è importante che la contrattazione di scuola possa contare sul Fondo di istituto, quella dotazione finanziaria che consente a ciascuna scuola di realizzare il proprio progetto. Un progetto che viene rendicontato e valutato. *Tutto ciò per andare oltre i luoghi comuni e riconoscere un orario funzionale per tutte le attività della scuola e un insieme di carichi di lavoro da esplicitare e portare a trasparenza nel contratto.*

Contratto e retribuzione: valutare per valorizzare impegno e responsabilità

Valutare il sistema non per giudicare, ma per migliorare e valorizzare impegno e responsabilità. Obiettivo del contratto è proprio questo: dare valore al lavoro e arricchire la prestazione lavorativa. La qualità dei sistemi non si basa sul binomio competizione/individualismo, ma su cooperazione/collegialità. Questo è ancora più vero nella scuola. Non va nella direzione giusta la proposta del governo di un sistema di carriere che spezzi l'unicità della funzione docente.

Gli elementi da valutare per valorizzare la professione docente possono essere, in estrema sintesi i seguenti:

- l'esperienza basata sull'anzianità in servizio. Per questo diciamo che lo stipendio dei precari non può essere bloccato per 11 anni;
- il contesto in cui si opera (aree a rischio, alta presenza di stranieri o gruppi di svantaggiati, ITS, rapporti con altri soggetti del territorio);
- la qualità del lavoro didattico e laboratoriale;
- la produzione di materiali didattici e la costruzione di percorsi didattici;
- la formazione oltre la quota obbligatoria;
- il lavoro in *team*;
- le funzioni di coordinamento pedagogico e organizzativo.

Fermo restando un *aumento significativo delle retribuzioni di base* (la cui media oggi è di circa 1.280 euro netti al mese) e fermo restando che il sistema degli scatti, anche rivisitato, va mantenuto, ognuno degli elementi su indicati dovrà fornire dei crediti per accedere a benefici economici o ad avanzamenti di carriera.

Il rinnovo del contratto serve a dare risposte giuste e a essere coerente con un modello di scuola moderno e europeo.

Ma anche qui vale la regola che *non ci sono riforme a costo zero e anche la valorizzazione del lavoro docente deve essere considerata un investimento* per la formazione delle future generazioni da cui dipende la crescita democratica e il futuro del nostro Paese.



Il cantiere della FLC CGIL *Il dirigente scolastico nella scuola dell'autonomia*

La scuola pubblica statale ha bisogno di misurarsi con le sfide formative del presente e del futuro.

Per farlo essa deve poter contare su adeguate condizioni di stabilità e continuità e deve disporre di risorse sufficienti. L'esistenza di queste condizioni è indispensabile per sostenere il processo di profondo e continuo rinnovamento che tutto il sistema educativo di istruzione e formazione deve realizzare.

I dirigenti scolastici, insieme a tutti i soggetti della scuola (docenti, ATA, genitori e alunni, portatori di interessi e di esigenze educative e formative), possono e debbono essere il motore del miglioramento.

Una gestione condivisa

Il dirigente scolastico realizza compiutamente la sua funzione solo quando riesce a coinvolgere tutte le componenti della comunità scolastica in una gestione consapevole e responsabile dei processi di insegnamento / apprendimento. La ricerca nel campo dell'organizzazione dei sistemi educativi non riconosce l'efficacia di modelli di gestione che non siano centrati sulla *leadership* partecipata, condivisa e diffusa.

Gli interventi dei governi degli ultimi anni hanno causato una progressiva destabilizzazione delle scuole; esse sono state sconvolte da cambiamenti che hanno mutato diversi dei loro caratteri di fondo: le dimensioni, l'articolazione territoriale, l'organizzazione interna, l'assetto ordinamentale, la quantità di risorse economiche e professionali a disposizione, il quadro di riferimento normativo relativo all'amministrazione e all'organizzazione.

Interventi sbagliati

Si è trattato di interventi che hanno avuto conseguenze negative sul lavoro che si svolge nelle scuole e su tutte le figure professionali, a partire dai dirigenti.

Per migliorare il sistema di istruzione bisognava fare il contrario di quello che si è fatto finora: investire risorse invece di sottrarle, semplificare gli adempimenti burocratici, gestionali e amministrativi invece di estenderli e complicarli, riconoscere la specificità della comunità educativa, invece di assimilarla sempre di più a un ufficio pubblico, far svolgere al personale le sue funzioni – connesse all'erogazione del servizio di istruzione – invece di distoglierlo con adempimenti estranei ai processi di insegnamento / apprendimento che costituiscono il cuore della funzione della scuola.

L'aumento continuo dei compiti e delle responsabilità affidate al dirigente scolastico è un esempio di come si possa finire per ostacolare lo svolgimento delle funzioni fondamentali di una figura professionale. All'esito negativo dei processi di cambiamento che hanno riguardato il dirigente non è stata estranea la cultura del sindacato autonomo corporativo della dirigenza scolastica che ha perseguito l'obiettivo, certo indispensabile, dell'equiparazione retributiva attraverso una progressiva assimilazione alla dirigenza amministrativa.

In questo modo le responsabilità del dirigente scolastico sono state gravate di carichi burocratici: l'applicazione delle norme sui contratti pubblici, sull'amministrazione digitale, sulla decertificazione e dematerializzazione, sulle incompatibilità, sulla trasparenza e l'anticorruzione, sulla riduzione dei debiti pubblici, sulla stipula dei

contratti pubblici ..., con un'estensione alla scuola di tutti i vincoli e le regole imposte alla pubblica amministrazione.

C'è chi continua ad applaudire a ogni nuovo compito che viene attribuito ai dirigenti scolastici con il condimento del richiamo alle responsabilità dirigenziali, disciplinari ed erariali, alimentando l'illusione che questo possa avvicinare la categoria al riconoscimento di un migliore status giuridico ed economico.

La realtà è sotto gli occhi di tutti ed è del tutto diversa.

Problemi di responsabilità e funzioni

Troppe volte negli ultimi anni abbiamo registrato l'invasione dell'Amministrazione e perfino degli Enti locali nei confronti dei dirigenti e delle scuole autonome e le difficoltà di esercizio dei compiti di gestione all'interno delle scuole. Particolarmente insistenti e fastidiose, oltre che illegittime, sono state le pressioni dei revisori dei conti sui dirigenti in merito alle materie oggetto della contrattazione integrativa di istituto; in quei casi si è oltrepassato il limite delle competenze affidate dalla legge, invadendo l'autonomia delle parti contrattuali. Va quindi rafforzata l'autonomia e la responsabilità del dirigente nelle relazioni sindacali, alle quali deve fare da contraltare solo l'esercizio della rappresentatività, regolata dal CCNL per le OO.SS. e legittimata dalle elezioni per le RSU della scuola.

Il dirigente scolastico rappresenta la comunità scolastica e il progetto educativo alla cui realizzazione deve poter dedicare tutto il suo impegno di tempo e tutta la sua professionalità. Per questo deve essere messo al riparo dalle unilaterali e arbitrarie applicazioni del contratto di lavoro da parte del MIUR e dei Direttori generali regionali.

Le condizioni di lavoro: organici e contratto

Rende chiara la situazione della dirigenza scolastica la semplice analisi dell'evoluzione degli organici: negli ultimi anni i posti dei dirigenti scolastici sono continuamente diminuiti a seguito dei processi di dimensionamento; erano 10.769 nell'a.s. 2006/2007 sono diventati 8.094 nell'a.s. 2014/2015; una diminuzione di 2.675 dirigenti (pari al 25%) a fronte di un sistema scolastico che ha mantenuto sostanzialmente le stesse dimensioni e ha visto aumentare la sua complessità in conseguenza delle tante innovazioni ordinarie, organizzative, finanziarie e amministrative. La dirigenza scolastica, rinnovata profondamente dai due ultimi concorsi, lavora di più e viene pagata di meno a causa del decreto Tremonti del 2010. Con l'interpretazione restrittiva (del MEF) di quel provvedimento, confermato, prorogato e peggiorato da tutti i governi successivi, viene sottratta alla categoria una parte delle risorse contrattuali utilizzate nel primo contratto della dirigenza (2001) per le RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) dei dirigenti ex presidi e ex direttori didattici. Tali somme, confluendo nel Fondo Unico Nazionale (FUN), a seguito dei pensionamenti, si sarebbero dovute utilizzare per l'equiparazione retributiva interna ed esterna. Si tratta di oltre 53 milioni di euro che dal 2010 dovevano confluire nel FUN per essere utilizzati per adeguare la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio ed impedire che la retribuzione media diminuisse e soprattutto che i neo dirigenti avessero una retribuzione più bassa dei loro colleghi più anziani.

All'aumento dei carichi di lavoro, delle responsabilità e delle incombenze estranee alla scuola è quindi corrisposta una diminuzione sia della retribuzione media dei dirigenti scolastici sia del loro numero. Una diminuzione del valore economico attribuito al lavoro che colpisce i dirigenti e la loro professionalità.

La scelta di non assegnare un dirigente alle scuole cosiddette "sottodimensionate", operata al solo fine di ridurre le spese, è priva di qualsiasi finalità di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia e continua a produrre discontinuità nella gestione,

difficoltà e dispendio di energie, accrescendo i carichi di lavoro dei dirigenti. Per migliaia di scuole la continuità della gestione è stata compromessa negli ultimi due anni dai ritardi, dagli errori e dalle inefficienze che hanno caratterizzato lo svolgimento dei concorsi regionali e il reclutamento dei dirigenti.

Il documento del Governo "La Buona scuola" ipotizza l'estensione delle loro responsabilità e non considera il disagio economico e professionale dei dirigenti, il blocco della contrattazione integrativa a partire dal 2012/13 e le tante difficoltà affrontate nella gestione delle scuole e del personale in un contesto di incertezza normativa e contrattuale.

I dirigenti scolastici sono stati colpiti, come tutti i lavoratori della scuola e del pubblico impiego, dal blocco della contrattazione e dal blocco dell'applicazione degli istituti contrattuali che, per la dirigenza, sono quelli finalizzati al riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei pensionati. Il primo blocco deve essere superato per assicurare la protezione del salario dai processi inflazionistici, il secondo perché ha prodotto la paradossale conseguenza che la retribuzione media della categoria (e quindi anche il costo del lavoro) continua a diminuire a fronte di un aumento delle responsabilità e dei carichi di lavoro.

Accanto all'obiettivo dell'equiparazione retributiva della dirigenza scolastica alle altre dirigenze pubbliche si pone quindi come prioritario a difesa del valore della professionalità l'obiettivo dell'equiparazione interna.

In questo contesto è necessario tornare a discutere del lavoro dei dirigenti e quindi del loro contratto, unico strumento a disposizione per difendere la condizione professionale e il valore del lavoro.

Di fronte all'estendersi delle responsabilità del dirigente scolastico è necessario che il contratto ribadisca il rispetto delle funzioni dei dirigenti e dei limiti delle loro responsabilità nel contesto dei poteri all'interno della scuola autonoma e nel rapporto con i soggetti esterni.

Per esercitare al meglio le sue funzioni di rappresentanza e di gestione delle decisioni della scuola autonoma il dirigente deve infatti poter utilizzare strumenti normativi e contrattuali certi ed efficaci. I continui interventi della legge sul contratto scuola hanno reso incerto il lavoro del dirigente e il mancato rinnovo del CCNL scuola non ha consentito gli adeguamenti che sono sempre necessari per dare gambe all'innovazione e allo sviluppo della scuola, motivare il personale e sostenere una gestione partecipata e cooperativa delle attività. È indispensabile quindi il ripristino delle regole contrattuali per consentire corrette relazioni sindacali.

Corrette relazioni sindacali

Si deve quindi tornare alla piena esigibilità delle relazioni sindacali (contrattazione, informazione preventiva, informazione successiva) consolidando sia il livello nazionale sia il secondo livello di contrattazione regionale, riportando alla contrattazione integrativa i criteri generali per la gestione del rapporto di lavoro: affidamento e mutamento degli incarichi dirigenziali, reggenze, incarichi aggiuntivi. Su questi ultimi è necessario conquistare la contrattazione dei compensi degli incarichi obbligatori (esami di stato, incarichi derivanti da accordi interistituzionali, utilizzo dei fondi europei, nazionali e regionali) oggi decisi unilateralmente dall'amministrazione o del tutto gratuiti.

La validazione dei contratti

L'esperienza della contrattazione integrativa regionale ha mostrato che è necessario introdurre nel CCNL una norma che consenta di estendere anche ai contratti integrativi nazionali e regionali quanto prescrive il DLgs 165/2001: nessun contratto è valido se non è sottoscritto da chi rappresenta la maggioranza (più del 50%) dei lavoratori interessati.

Tutti i lavoratori hanno il diritto di esprimersi sul contratto. Occorre quindi prevedere la consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice sia per il CCNL sia per i contratti integrativi, nazionali e regionali, sia per le sequenze o code contrattuali, in coerenza con quanto stabilito nell'Accordo sulla rappresentanza sindacale sottoscritto a giugno 2013 da CGIL, CISL e UIL.

Risorse per la formazione

Le risorse finanziarie destinate alla formazione e all'aggiornamento sono continuamente diminuite fino a diventare del tutto insufficienti. La loro gestione è stata progressivamente centralizzata e si è sempre più allontanata dai concreti bisogni dei dirigenti. I neo dirigenti hanno giudicato inutile e gravosa la formazione nell'anno di prova che non ha riconosciuto i loro problemi ed è stata utile solo alla "visibilità" dei decisori politici e amministrativi e alla realizzazione di inutili processi di sperimentazione sulla valutazione.

Il pessimo risultato registrato nell'utilizzo delle scarse risorse per la formazione e l'aggiornamento è stato conseguente anche alla scelta dell'Amministrazione di ricondurre tale materia all'informazione preventiva rifiutando – a causa di una contestata interpretazione del Decreto Brunetta – di contrattare (a livello nazionale e regionale) con le organizzazioni sindacali i criteri per la definizione e il finanziamento dei programmi di formazione

Occorre quindi ottenere l'incremento e la certezza delle risorse riducendo la discrezionalità dell'Amministrazione e destinandone una parte sostanziale alla autogestione dei dirigenti.

Valutare come e perché

Il tema della valutazione dei dirigenti scolastici è regolato dalla legge e dal contratto. L'articolo 20 del CCNL (area V) non è stato modificato perché l'ARAN e le OO.SS., quando hanno rinnovato il CCNL nel 2010, lo hanno considerato coerente con le modifiche apportate dal decreto Brunetta al DLgs 165/2001. L'attuale formulazione contrattuale ha messo al riparo i dirigenti, almeno fino a ora, da qualsiasi ingerenza dell'Amministrazione in materia di valutazione che sottragga prerogative contrattuali e protagonismo dei dirigenti scolastici.

I punti cardine che debbono essere preservati sono dunque la certezza della partecipazione dei dirigenti ai procedimenti valutativi che li riguardano e la definizione delle modalità di individuazione dei soggetti coinvolti nei procedimenti valutativi, che debbono essere qualificati e scelti in maniera trasparente.

Va riaffermato che il fine ultimo della valutazione non può che essere il miglioramento contro ogni ipotesi di costituzione di graduatorie per il pagamento del salario di risultato che deve restare legato al raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente.



Il cantiere della FLC CGIL Le professioni ATA

Una buona scuola è fatta certo di bravi docenti, ma anche di bravi amministrativi, di bravi tecnici, di bravi "bidelli", di bravi dirigenti e direttori. Perché tutti con il loro lavoro contribuiscono al successo del progetto educativo.

In questa prospettiva le diverse professioni presenti nella scuola devono dialogare tra di loro, nelle rispettive specificità ma con pari dignità perseguendo la finalità comune che è quella della realizzazione del progetto pedagogico-didattico in un'unica solidale comunità educante in cui "tutti" i soggetti professionali svolgono una funzione educativa.

Una buona scuola per noi non è quella dei test, che forma "teste piene" di saperi standardizzati, ma è quella che forma "teste ben fatte", basata su una didattica laboratoriale, sulla interdisciplinarietà, sulla collaborazione e sul lavoro d'équipe, punto di riferimento del suo territorio, ubicata in edifici belli e sicuri.

Questi fondamentali concetti, alla base della didattica e della funzione educativa della scuola, non sono indifferenti né estranei al lavoro del personale ATA.

Le attività amministrative, tecniche e ausiliarie sono parte integrante della missione della scuola, per questo siamo contrari alla esternalizzazione dei servizi, ma anche allo scarico di funzioni improprie sulle segreterie (graduatorie di istituto, stazioni appaltanti, pensioni, ecc). Anche per questo la FLC ha sempre contrastato tutte le proposte tendenti a fare del personale Ata un "corpo separato", escludendolo dalla partecipazione agli organi collegiali e al governo della scuola, così come ha sempre contestato l'idea che il dirigente scolastico fosse reclutato indifferentemente da qualunque ambito dell'amministrazione statale, invece di provenire dall'esperienza scolastica.

Nuovi modelli organizzativi, organici e formazione

Organico: urge la revisione delle tabelle di attribuzione degli organici Ata mettendo a valore il lavoro fatto dal tavolo tecnico Sindacati-Miur. Gli attuali parametri non rispondono più alla nuova configurazione della rete scolastica.

Nel *Piano sulla Buona Scuola* si ignora la stessa presenza del personale Ata se non per annunciare dei tagli agli assistenti amministrativi. La FLC, invece, ha presentato una serie di proposte concrete e praticabili per l'istituzione **dell'organico funzionale** in ogni scuola anche per il personale Ata. Così, commutando in *organico di diritto* i posti in *organico di fatto*, si creerebbero subito circa **5.000 posti** dando certezza e serenità alle scuole e ad altrettanti precari, che da anni lavorano su quei posti.

Poiché il lavoro, sia degli uffici sia dei servizi, ha ormai assunto una complessità tale da richiedere un più elevato livello di professionalità, va rapidamente generalizzata la formazione prevista dalle posizioni economiche e l'estensione dei relativi benefici a tutti i dipendenti, compresi quelli a tempo determinato, includendoli nello stipendio tabellare.

Va poi sistematizzata nel contratto la mobilità professionale, dando, ad esempio, a

tutti gli assistenti amministrativi e tecnici la possibilità di acquisire la qualifica di coordinatore, **cui tutti gradualmente** dovranno avere la possibilità di accedere (modello posizioni economiche).

Occorre inoltre programmare i passaggi all'area D, in relazione al fabbisogno effettivo, per coprire stabilmente tutti i posti di DSGA.

Anche per i collaboratori scolastici vanno pensati percorsi formativi *ad hoc*, più solidi e riconosciuti, mirati, tra l'altro, al **riconoscimento della qualifica di collaboratore dei servizi**. I lavoratori, così formati e reinquadrati attraverso meccanismi contrattuali, verrebbero utilizzati più efficacemente a supporto degli alunni con disabilità.

Revisione dei profili Ata e autonomia del lavoro

C'è un'eccessiva frammentazione delle figure professionali e i profili risultano poco definiti nelle loro funzioni e competenze; questo rende possibile attribuire loro eccessivi carichi di lavoro senza nessun corrispettivo economico.

Circoscrivendo più dettagliatamente il loro ambito si tutelano maggiormente i loro diritti. Nello stesso tempo, però, la scuola ha bisogno di personale pluricompetente nelle diverse funzioni.

Le parole chiave per uscire da questa apparente contraddizione sono: formazione e contrattazione integrativa.

La crescita professionale va sostenuta con la formazione in servizio, che va programmata e finanziata. Al personale neo-immesso in ruolo deve essere garantito il tutoraggio. Il tutor va nominato e adeguatamente compensato.

L'aggiornamento continuo deve riguardare le specifiche tematiche di competenza, ma il personale ATA va coinvolto anche in momenti di formazione tradizionalmente riservati ai docenti, su argomenti quali l'interculturalità, la genitorialità oggi, il disagio, l'abbandono scolastico, la dipendenza, ecc.

La revisione verso l'alto dei profili impone infine anche un ripensamento sull'attuale sistema di reclutamento delle figure Ata che non può più essere basato sul semplice possesso del titolo di studio, ma anche di alcune competenze specifiche (informatica, conoscenza delle lingue, certificazione di competenze, ecc.).

Per gli assistenti amministrativi, ad esempio, il CCNL deve descrivere meglio la funzione svolta. Si tratta di una professionalità complessa, versata all'assolvimento di funzioni molto impegnative e differenziate (attività negoziale, sostituzione del Direttore, reiterati adempimenti amministrativi-contabili, etc.).

La sostituzione del Dsga, oggi regolata da diversi livelli contrattuali, va semplificata e affidata a un unico livello contrattuale.

Per i collaboratori scolastici va fissata e riconosciuta nel contratto nazionale una serie di prestazioni, che già oggi sono svolte, come assistenza alla persona, pulizie, vigilanza, servizi esterni, etc., quantificandone il tempo e, quindi, i carichi effettivi di lavoro.

Per i collaboratori della scuola dell'infanzia va prevista una formazione più specialistica in considerazione del fatto che svolgono la loro funzione in contesti lavorativi dove ci sono bambini molto piccoli da 3 a 6 anni.

Il ruolo degli assistenti tecnici va maggiormente valorizzato nella didattica laboratoriale, anche nella scuola primaria, e ciò comporta anche il superamento dell'attuale meccanismo di attribuzione dell'assistente tecnico esclusivamente sulla base degli orari di insegnamento disciplinare previsti dai programmi ministeriali e dopo una delibera della Giunta di istituto. Per la definizione degli organici proponiamo un meccanismo nazionale come per gli altri profili.

Va creata una nuova e diversa figura tecnica in tutte le scuole, che assuma su di sé la funzione di amministratore di sistema, con più competenze di tipo informatico e la possibilità di essere utilizzata anche a livello territoriale. Estendere questa figura anche alla scuola del primo ciclo eviterebbe il ricorso alle collaborazioni esterne più costose e meno efficaci.

Il DSGA va completato l'inquadramento a livello di funzionario direttivo con una collocazione più coerente nelle categorie dell'area D a fronte delle funzioni richieste alla scuola odierna. Il nuovo inquadramento va definito nel contratto collettivo.

L'istituto della reggenza in scuole sottodimensionate, introdotto per legge, non è solo questione economica, ma va regolato per Ccnl per gli effetti che ha sulla professionalità e sull'organizzazione complessiva del lavoro delle scuole coinvolte in questa "coabitazione". Indispensabile, infine, l'indizione del concorso ordinario, mai bandito da quando nel lontano 2000 è stato istituito il nuovo profilo.

Flessibilità oraria e incarichi di lavoro

Orario di lavoro

L'orario del personale Ata è diventato in questi anni terra di nessuno, complici il mancato rinnovo del Ccnl, i tagli dissennati, il dimensionamento della rete scolastica. Il prossimo Ccnl dovrà fare un'operazione di trasparenza e chiarezza sulla differenza che intercorre tra la flessibilità oraria, da gestire in contrattazione decentrata, e i regimi orari diversi da quelli previsti dal Ccnl, che invece vanno esclusi.

Il riposo e il recupero psico-fisico sono insieme un diritto dei lavoratori e una condizione per la sicurezza della collettività.

La flessibilità dell'orario è funzionale all'efficienza e all'efficacia della scuola, ma va codificata e gestita in contrattazione decentrata.

Siamo per un orario unico e continuativo, senza distinzioni tra orario antimeridiano e pomeridiano. Va definito meglio l'orario ordinario, che va correlato al modello di scuola.

La riduzione a 35 ore settimanali va riformulata nel contratto in modo più chiaro e semplice, in modo da rendere esigibile questo diritto ogni volta che nella scuola si creano condizioni oggettive di complessità del lavoro e intensificazione della prestazione.

Oggetto di contrattazione deve essere anche l'orario notturno con diritto a un'indennità forfetaria come, peraltro, previsto dalla legge.

La partecipazione

Ogni lavoratore deve sentirsi parte attiva del progetto di istituto. Oggi nella scuola manca la conoscenza del lavoro altrui, soprattutto di quello svolto dagli ATA.

In una scuola dove i vari settori lavorativi dialogano, interagiscono si integrano, è indispensabile che la stesura del Pof sia frutto di condivisione. Ferme restando le prerogative del Collegio e del Consiglio di istituto (DPR 275/99), va prevista una sede in cui il personale Ata dia il proprio contributo sul versante organizzativo al progetto complessivo dell'istituzione scolastica. Il DSGA deve partecipare al Consiglio di Istituto nelle sedute di approvazione del POF, soprattutto quando si tratti di compatibilità finanziaria dei progetti compresi nel POF.

La partecipazione del personale ATA nelle commissioni POF, in quelle per la sicurezza, per i viaggi di istruzione, nei momenti in cui si discutono i piani educativi per gli alunni con disabilità, nella programmazione dei laboratori, nell'adesione ad attività finanziate da esterni, in tutti i momenti fondamentali per costruire il progetto di scuola, andrebbe condivisa nella contrattazione d'istituto.

Ad esempio, in un campo delicato che riguarda la somministrazione dei farmaci a scuola vanno coinvolti i docenti e gli ATA nella stesura dei protocolli con le Regioni.

Proprio in questo spirito, secondo la FLC, la riforma degli organi collegiali dovrà prevedere la partecipazione al C.I. di tutte le componenti scolastiche e il Dsga componente di diritto.

Vanno, infine, previsti spazi di autovalutazione del servizio, che non siano solo quelli all'interno degli organi elettivi o l'assemblea sindacale, va monitorata la sicurezza e sicuramente i profili ATA ne sono coinvolti.



Valutare per migliorare non per classificare

VALUTAZIONE E AUTOVALUTAZIONE DEL SISTEMA SCOLASTICO: LE PROPOSTE DELLA FLC CGIL

Premessa

La "Valutazione" è tema strategico nell'ambito delle politiche di sviluppo sociale, educativo ed economico del nostro paese. Essa, se è rivolta al miglioramento del sistema, fa parte di un interesse generale, della società e dei cittadini.

La valutazione di sistema rappresenta elemento strategico sia per la tenuta nazionale dell'intero sistema di istruzione contro le spinte localistiche, sempre più forti negli ultimi anni, sia per sostenere la capacità progettuale e la concreta realizzazione del progetto formativo della scuola militante.

La valutazione di sistema richiama la coerenza tra l'azione di ciascun soggetto istituzionale e la responsabilità che gli è socialmente attribuita.

I fondamenti per la valutazione di sistema

I principi costituzionali. Il quadro di riferimento per qualsiasi sistema di valutazione è rappresentato dal **principio di eguaglianza formale e sostanziale delineato dalla Costituzione**. L'idea di scuola e del sistema educativo deve avere due pilastri fondamentali: diritto di tutti allo studio e qualità dell'istruzione. Ciò significa: **SI** alla scuola come ascensore sociale che consenta a tutti la possibilità di salire tutti i gradi del sistema di istruzione; **NO** ad un sistema di istruzione a forma di bottiglia "dal cui collo uscirà soltanto la futura classe dirigente". La scuola della Costituzione deve finalizzare la propria azione alla continua ricerca di una combinazione feconda tra acquisizione delle competenze di cittadinanza e la valorizzazione delle attitudini individuali di ciascuno/a alunno/a. Da questo quadro di riferimento valoriale discende la proposta della CGIL presente nel "Piano del lavoro" di elevare l'obbligo scolastico a 18 anni.

Indicatori dell'Europa. Alla base di un valido sistema di valutazione/autovalutazione debbono inoltre stare i principi indicati a livello europeo dalle parti sociali.

Trasparenza: devono essere chiare le finalità, gli obiettivi, le modalità, i processi, gli strumenti, i soggetti.

Condivisione: tutta la comunità professionale deve essere coinvolta nell'individuazione delle finalità, degli obiettivi, delle modalità, dei processi e degli strumenti.

Partecipazione: il coinvolgimento della comunità professionale deve avvenire sia nella progettazione iniziale che nell'attuazione del sistema di valutazione.

Inclusività: gli strumenti e i dati della valutazione devono rispondere al contesto delle comunità scolastiche.

Progressività: la valutazione deve essere vista come un sistema in continuo miglioramento.

Coerenza: la valutazione deve essere coerente con le priorità e le finalità del sistema di istruzione.

I livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in materia di istruzione

Nell'ambito del sistema educativo vanno preliminarmente definiti e declinati con chiarezza i **livelli essenziali delle prestazioni** che devono essere garantiti dallo Stato su tutto il territorio nazionale. Infatti, nessun sistema di valutazione può essere costruito a prescindere dai LEP e dai suoi obiettivi. Si tratta di una precondizione senza la quale la valutazione sarà con certezza piegata a torsioni localistiche e a derive classificatorie delle scuole, che rischiano di minare irrimediabilmente la unitarietà del sistema educativo. I LEP dovrebbero essere improntati a parametri di qualità, alla logica della trasparenza e della codeterminazione: codeterminazione fra i soggetti interessati, e non solo quindi Stato e Regioni, ma anche con le istituzioni scolastiche e le comunità scientifiche.

Nell'ambito dell'istruzione i LEP devono essere prioritariamente finalizzati a garantire il miglioramento della qualità del sistema nelle situazioni più svantaggiate, a partire dal Mezzogiorno. Essi, inoltre, rappresentano una bussola fondamentale per orientare le politiche generali in tema di istruzione e le scelte educative ed organizzative delle scuole.

Le finalità

Una seria e attendibile **valutazione del sistema scolastico** costituisce una questione cruciale per:

- La verifica degli interventi dei decisori politici e istituzionali sul sistema educativo
- Il "controllo" democratico delle politiche educative intraprese
- L'eventuale modifica delle politiche educative avviate.

La **valutazione delle scuole** deve essere finalizzata a promuovere e sostenere l'**autonomia scolastica** e i processi di miglioramento. Infatti non esiste autonomia senza valutazione ma, al tempo stesso, non esiste valutazione senza condivisione e costruzione partecipata degli strumenti.

Banco di prova di un autentica valutazione del sistema educativo è rappresentato dalle politiche di contrasto alla **dispersione scolastica**. Su questo aspetto si potranno verificare l'efficacia, le interconnessioni e la circolarità tra scelte politiche nazionali, la funzionalità dei sistemi di rilevazione in tempo reale degli studenti dispersi, la cooperazione tra i vari livelli istituzionali coinvolti nel problema, i processi e le pratiche educative a livello di singola istituzione scolastica, il coinvolgimento delle parti sociali.

Il metodo e le competenze

Da un punto di vista del metodo si rende necessario, anche ai fini del successo dei processi di valutazione, un preliminare e **forte coinvolgimento** in primo luogo dei lavoratori della scuola, Ciò significa attivazione di processi partecipativi, ma anche messa in trasparenza delle esperienze di pratiche valutative e di rendicontazione sociale messe in campo in questi anni dalle stesse scuole.

È un'evidenza difficilmente contestabile il carattere "imposto" dell'attuale sistema di valutazione, come difficilmente contestabili sono le conseguenze negative di questo fatto in termini di condivisione/partecipazione e, alla fine, di efficacia del sistema di rilevazione.

Sono evidenti peraltro le conseguenze negative sullo stesso insegnamento in gran parte piegato alla riuscita dei test e non alla crescita complessiva del pensiero critico e divergente.

Così come ormai non si possono negare le conseguenze negative dell'inserimento negli esami di licenza delle prove INVALSI, e che dunque vanno da essi eliminate, come peraltro vanno per gli stessi motivi evitate nelle prove d'esame delle scuole superiori.

Per la FLC CGIL la valutazione degli apprendimenti deve rimanere una specifica competenza dei docenti e delle scuole. Va, dunque, superata la commistione tra rilevazioni degli apprendimenti attraverso prove standardizzate censuarie, forse utili per la compilazione di tabelle e diagrammi da inserire nelle periodiche statistiche economiche e territoriali della Banca d'Italia o di centri studi, e valutazione di scuola. Non è un caso che il parlamento si sia espresso affinché le prove INVALSI da censuarie diventino campionarie.

Il ruolo dell'INVALSI e dei test censuari: NO alle classifiche fra scuole

Occorre preservare l'**INVALSI** dall'errata scelta politica di finalizzare il suo compito istituzionale alla preparazione dei test per le rilevazioni degli apprendimenti. L'INVALSI non deve diventare un mero "testificio" ma una istituzione che ha come finalità la ricerca e la messa in campo di processi e pratiche valutative in collaborazione con le istituzioni del sistema educativo nazionale.

La FLC CGIL contesta l'utilizzo improprio delle prove INVALSI che risultano sempre meno efficaci e condivise. Hanno totalmente perso l'orizzonte di riferimento nel quale erano state pensate anche perché vengono elaborate e somministrate senza un'analisi e una sintesi su ciò che si è appreso e come lo si è appreso. Il processo di valutazione, incentrato tutto sulle prove invalsi, diffonde ostilità, paure e diffidenze nel mondo della scuola. La FLC CGIL contesta la validità e la funzionalità dei test sia in termini di attivazione di processi di miglioramento e di ricerca all'interno delle scuole, sia in termini di attendibilità valutativa degli apprendimenti. In molti Paesi Europei e negli Stati Uniti si è aperta una riflessione sulla pratica dei test perché hanno provocato un arretramento nella qualità degli apprendimenti e l'accentuazione della concorrenza tra le scuole. Per queste ragioni riteniamo utile uno specifico approfondimento, anche in termini scientifici, sulla funzione delle prove Invalsi all'interno di un sistema complesso e articolato di valutazione.

Va decisamente esclusa la pubblicizzazione delle classifiche delle scuole perché essa innescherà una deriva, di tipo anglosassone – e non a caso quel sistema classificatorio è oggi fortemente contestato - che inevitabilmente porterà alla desertificazione di alcune zone dei presidi scolastici

Autovalutazione

L'**autovalutazione** rappresenta l'elemento fondante di qualsiasi valutazione delle scuole. Ribadito il rigetto di qualsiasi commistione tra rilevazioni degli apprendimenti attraverso prove standardizzate censuarie e valutazione delle scuole, l'autovalutazione si deve basare su alcuni principi di base:

- Essa deve fare riferimento ad un "sistema di discriminazione" degli eventi da valutare con particolare riguardo ai livelli delle prestazioni e al contesto nel quale opera la scuola;
- L'autovalutazione deve fare riferimento a specifici e circostanziati processi e pratiche di miglioramento che devono essere continuamente monitorati nella fase attuativa (autovalutazione in itinere);

- L'individuazione degli obiettivi di miglioramento deve essere il risultato di un forte coinvolgimento di tutta la comunità di ciascuna istituzione scolastica;
- In quanto preliminarmente condivise, le finalità dell'autovalutazione dei processi e delle pratiche di miglioramento devono essere chiaramente conosciute da tutta la comunità professionale della scuola.

Qualsiasi procedura di **valutazione esterna** deve avere come punto di partenza ineludibile risultati dell'autovalutazione delle singole istituzioni scolastiche. La valutazione esterna non deve avere carattere sanzionatorio ma deve essere finalizzata a individuare ulteriori piste di miglioramento da implementare nella progettazione e nelle pratiche educative.

La regolazione della valutazione dei dirigenti scolastici ha la sua sede nel contratto

Riguardo alla valutazione dei **dirigenti scolastici** la FLC CGIL considera sbagliata la commistione con la valutazione di scuola. Tale commistione avrà inevitabilmente effetti distorsivi sia sulle relazioni interne alle scuole sia sugli stessi procedimenti di autovalutazione. I processi di valutazione dei Dirigenti scolastici devono essere affrontati in sede negoziale e nella cornice del vigente CCNL dell'Area V.

Le risorse

Per realizzare un sistema di valutazione equo a è necessario:

- Ripristinare le risorse tagliate all'offerta formativa
- Rinnovare i contratti nazionali di lavoro.
- Aumentare il rapporto spesa istruzione – PIL (+17 miliardi di euro) secondo la media Ocse questo anche nell'ottica di avere risorse adeguate per rinnovare i Contratti nazionali.
- Approvare un programma di investimenti straordinario per raggiungere gli obiettivi indicati dalla Commissione Europea (Europa 2020) che prevedono di aumentare gli investimenti, il 3% del PIL dell'UE, a favore della ricerca e dello sviluppo.



Gli organi collegiali: *partecipazione per il miglioramento del sistema di istruzione e formazione*

DOCUMENTO SUGLI ORGANI COLLEGIALI DELLA SCUOLA

Il contesto e le criticità

Gli attuali organi collegiali, che risalgono ancora al 1974, mostrano la loro totale inadeguatezza a fronte di tutti i cambiamenti avvenuti nella scuola nel corso di questi decenni. È bene ricordare che la revisione di tali organismi era considerata necessaria già dalla Legge Bassanini 59/97 per realizzare compiutamente la riforma autonomistica e per adeguare le competenze e i poteri dei vari organismi al nuovo assetto normativo e istituzionale (vedi riforma titolo V della Costituzione) nelle scuole divenute costituzionalmente autonome. La stessa introduzione della contrattazione integrativa nelle scuole, consegnando alle relazioni sindacali scelte decisionali precedentemente assegnate agli OO.CC., sollecitava una nuova configurazione di tali organismi.

Questo vuoto ha prodotto, come era inevitabile, inefficienze e contraddizioni nella *governance* delle istituzioni scolastiche ed ha impedito di fatto che si costituissero nuove forme partecipative, organizzative e decisionali, coerenti con una domanda formativa sempre più crescente e complessa. Nelle istituzioni scolastiche sono cresciuti il contenzioso e la sfiducia invece della responsabilità e della partecipazione. Tale situazione non è più accettabile.

Le uniche modifiche sono state determinate da provvedimenti finalizzati ad altre esigenze. È il caso, ad esempio, del regolamento di contabilità (D.I. 44/2001) che ha ridisegnato sì le competenze della giunta e del consiglio in materia amministrativo-contabile, ma che non ha prodotto effetti significativi proprio perché non è stato inserito in un organico processo riformatore. Ma è anche il caso delle ondate di dimensionamento delle istituzioni scolastiche che, fatte per l'obiettivo esclusivo del risparmio, nel giro di un triennio hanno ridotto le autonomie scolastiche di 2500 unità accrescendo le difficoltà gestionali e innescando un processo tutt'ora in corso di peggioramento dell'offerta formativa in tutto il Paese.

Le proposte del Governo e dei partiti

Negli anni sono state presentate numerose proposte: esse sono state spesso caratterizzate da un approccio ideologico e tutte sono state condizionate negativamente dal mancato confronto con la scuola attiva e con i soggetti che invece conoscono le problematiche del funzionamento degli organi collegiali e cosa sarebbe necessario per rinnovarne l'organizzazione e potenziare la loro funzione di promozione dello sviluppo dell'autonomia delle scuole.

L'ultima proposta di riforma degli organi collegiali della scuola predisposta dalla VII Commissione della Camera nella precedente legislatura (anni 2012-13) con un ampio consenso delle forze politiche parlamentari, pur presentando diverse criticità, rappresentava un passo avanti che poteva portare ad esiti positivi.

Ma quella proposta di riforma, costruita di nuovo senza il coinvolgimento del mondo della scuola, risentiva dei condizionamenti del compromesso fra destra e sinistra e

conteneva dei forti limiti che la FLC CGIL ha evidenziato nel corso delle mobilitazioni che ne hanno segnato il percorso: l'idea che basti la presenza di esterni a garantire trasparenza e obiettività alla gestione della scuola; il riferirsi a modelli organizzativi ispirati alla linea del comando fordista e della parcellizzazione impietosa propria degli uffici e delle fabbriche piuttosto che a quelli della libertà e dell'autonomia propri dei contesti scolastici; la sottovalutazione della libertà di insegnamento e della libertà professionale; l'assenza della libera scelta degli organismi di scopo; la finalizzazione ad obiettivi che nella scuola non possono essere tutti quantificabili e ordinabili in filiera produttiva. E ancora, l'esclusione della rappresentanza del personale ATA dal Consiglio dell'Autonomia e dal Consiglio Nazionale e l'attribuzione al Direttore dei servizi Generali e Amministrativi della funzione che era presente nel modello Aprea e cioè di mero verbalizzatore delle riunioni del Consiglio d'istituto.

Peraltro, la grande novità contenuta in quella proposta, cioè di consentire alle scuole di disegnarsi il proprio "statuto", segnava un inaccettabile ridimensionamento dei poteri del Collegio dei Docenti che invece deve continuare ad avere il primato in campo didattico-educativo.

Nel loro complesso quelle proposte erano riconducibili ad una cultura impietosa e aziendalistica, con evidenti tratti autoritari, e tradivano una grande distanza dalla cultura democratica della nostra scuola.

Le nostre proposte

In quel contesto, come in quello attuale, che ora è ulteriormente peggiorato anche per l'errata misura amministrativa del Ministro Profumo di sopprimere il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione (CNPI), lasciando la scuola nella condizione di unica struttura dello stato priva di una sua rappresentanza istituzionale, la FLC CGIL ha avanzato e avanza le sue proposte che sono le seguenti.

Gli organismi interni

Punto di partenza per noi è la consapevolezza che gli Organi Collegiali scolastici, insieme alla libertà dell'insegnamento, costituiscono l'elemento fondante la diversità dell'ambiente scolastico: un ambiente democratico, dove la decisionalità, per essere foriera di buoni risultati, è frutto di mediazione e di partecipazione e non frutto di scelte solitarie o autoritarie. Docenti, dirigente, ATA, genitori, alunni devono, tutti, trovare sedi di protagonismo e di reale potere di decisione o di proposta che diano sostanza ad un processo decisionale democratico, che, in quanto tale, è condiviso ed efficiente.

Principio ispiratore di una riforma degli organi interni è la distinzione delle competenze:

1. Compiti di gestione (dirigenza).
2. Funzioni di indirizzo politico (Consiglio dell'Istituzione) con la partecipazione di tutte le componenti (dirigente, docenti, ATA, Dsga, genitori e studenti).
3. Funzioni tecnico-professionali (Collegio Docenti).
4. consigli di classe.
5. Esercizio della contrattazione e funzioni del sindacato (RSU).

Riteniamo sufficiente una legge di principi che, stabiliti i tre organi basilari di Governo dell'istituzione, dia poi libertà alle scuole di autorganizzarsi lungo queste linee

- istituzione dei dipartimenti nelle scuole secondarie;
- istituzioni di rappresentanze di genitori e studenti con potere di pareri obbligatori;
- nuclei di valutazione e autovalutazione (vedi documento FLC sulla valutazione);

- facoltà di scegliere liberamente gli esterni da chiamare negli organismi. Siamo contrari a nomine imposte dall'esterno che non garantirebbero quei criteri, di competenze e di raccordo con il contesto socio-economico territoriale, necessari per innalzare gli standard qualitativi;
- attivazione di organi professionali (es. comitati di ricerca/azione) che inverino l'autonomia di ricerca, sperimentazione e sviluppo che è una delle dimensioni dell'autonomia fra le più neglette nell'ordinamento italiano;
- staff di Presidenza.

Gli organi collegiali territoriali e l'organo collegiale nazionale

Va ripensata su basi nuove la costituzione di un organo collegiale nazionale della scuola italiana, con la fondamentale funzione di garanzia dell'autonomia e dell'unitarietà del sistema scolastico nazionale.

Un organo ripensato e ridefinito nel quadro delle competenze istituzionali indicate dal titolo V della Costituzione, ma con la funzione di rappresentanza democratica del mondo della scuola.

Un nuovo Consiglio nazionale con una forte autorevolezza, in cui siano rappresentate le competenze professionali e pedagogiche e gli orientamenti culturali presenti nella scuola. Un organismo che si esprima su contenuti di rilievo nazionale, quali i programmi, gli ordinamenti, le riforme. Un siffatto Organo garantisce l'unitarietà del nostro sistema nazionale di istruzione proprio nel momento in cui incerti processi federalistici vengono spesso coniugati in termini di separazione e disarticolazione di fondamentali funzioni statuali piuttosto che finalizzati alla promozione delle autonomie, del decentramento e della buona amministrazione in coerenza con il principio di sussidiarietà.

Occorre fare i conti con il decentramento dei poteri in materia di istruzione che inciderà sui livelli organizzativi provinciali e regionali del sistema e sull'utilizzo del personale, con possibili ricadute sull'articolazione dei tavoli negoziali.

Da qui l'ipotesi di una regionalizzazione anche degli organismi di garanzia per dare spazio alle scuole sulle controversie di natura professionale, sul rispetto della libertà di insegnamento e sulla stessa autonomia delle istituzioni scolastiche.

Quale rappresentanza per le scuole dell'autonomia

Sono fiorite in questi dieci anni moltissime esperienze fondate sulle reti di scuole.

Si tratta in genere di reti di scopo, che nascono con obiettivi anche differenziati ma specifici (attività di formazione, economie di scala, rapporti con il territorio e con gli enti locali di riferimento); possono quindi nascere e deperire velocemente anche perché sostenute quasi sempre dall'azione volontaria e dall'iniziativa di poche persone; sono tutte rappresentate dai dirigenti scolastici in quanto rappresentanti legali della scuola.

Si tratta di esperienze importanti che vanno seguite, curate, incoraggiate. E tuttavia non possiamo pensare che esse possano farsi carico delle emergenze e delle esigenze strutturali delle scuole italiane.

Quello di cui la scuola dell'autonomia ha invece bisogno sono le **associazioni di scuole**.

Associazioni istituite attraverso una legge, come soggetti di diritto pubblico a cui riconoscere la rappresentanza delle scuole autonome perché connotate al loro interno da una pluralità di soggetti, tanti quanti sono le professioni e gli utenti delle scuole.

È infatti una debolezza e non una forza, sul piano istituzionale e politico, che a rappresentare le reti siano solo i dirigenti scolastici, perché in quanto rappresentanti legali essi sono spesso costretti ad oscillare fra la dipendenza dall'amministrazione e la

rappresentanza della comunità scolastica concepita come autonomia della Repubblica. L'autonomia scolastica, infatti, ricordiamolo ancora una volta, esiste in quanto espressione di una formazione sociale plurale non univocamente rappresentabile dal solo dirigente scolastico.

Le scuole autonome vengono oggi rappresentate impropriamente da uffici scolastici regionali, uffici scolastici provinciali, ministero, assessori, presidenti degli enti locali, da tutti meno che da se stesse.

Non esiste reale autonomia di un soggetto se tale soggetto è rappresentato da altri.

Da qui la necessità di istituire una rappresentanza delle scuole autonome riconosciuta dalla legge, sulla base di principi generali definiti a livello nazionale con modalità organizzative individuate a livello regionale e territoriale. Le istituzioni scolastiche saranno quindi rappresentate da genitori, studenti, docenti, ATA, dirigenti, con delegati di secondo livello ad ogni istanza.

Le Associazioni di scuole esprimeranno orientamenti e pareri preventivi e obbligatori sulle decisioni istituzionali e sulla legislazione regionale che attengono alla vita delle scuole: i finanziamenti, i progetti, le riforme, il dimensionamento, l'edilizia, la sicurezza, la programmazione territoriale ecc. in modo tale che niente che riguardi le scuole e le politiche scolastiche nel territorio dovrà essere sottratto al confronto con la rappresentanza delle scuole.

L'autonomia scolastica ha bisogno di certezza di fondi statali e non del "soccorso" dei privati o di fondazioni

Da tempo è esploso il problema delle ristrettezze finanziarie delle scuole e delle molestie burocratiche che le tormentano.

Le istituzioni scolastiche per essere autonome, oltre che parlare con la propria voce, devono poter contare sulle proprie forze.

Ebbene, le forze delle scuole, sul piano finanziario, sono essenzialmente i trasferimenti che lo Stato deve assicurare loro ogni anno, con certezza, rispetto dei tempi e senza trucchi come peraltro prevede il regolamento dell'autonomia laddove parla di istituire per legge la dotazione ordinaria delle scuole. Esse hanno bisogno di una disponibilità certa di risorse finanziarie sui cui impostare il programma annuale. Punto di partenza indispensabile per programmare la spesa in relazione al Pof.

E invece, ogni volta che si parla delle difficoltà finanziarie delle scuole, si dice che esse vivono al di sopra dei propri mezzi (si tratta ormai di una propaganda ampiamente smentita, ma sempre riproposta), oppure, si dice che potrebbero essere affiancate da fondazioni finanziate dai privati che le renderebbero più competitive.

Ma oggi si dice anche di più: che la scuola senza i finanziamenti dei privati "non ce la potrà mai fare". Disvelando così l'intenzione di abbandonare l'idea di fare della scuola il luogo della parità dei diritti per il futuro delle nuove generazioni. Un luogo, cioè, dove realmente vengano garantite le prestazioni essenziali al livello più alto possibile (LEP) come prevede la nostra Costituzione che prescrive che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

Presenza imposta di privati, finanziamenti non aggiuntivi ma sostitutivi da parte degli stessi, costituzione di fondazioni sono tutte proposte che nascondono un deliberato inganno per coprire la volontà di non finanziare, a livello adeguato (un punto percentuale in più sul PIL in media coi Paesi Ocse), l'istruzione pubblica del nostro Paese. Le scuole non possono essere piegate alle logiche dei privati e agli interessi esclusivi delle imprese ma devono continuare a garantire i diritti di cittadinanza previsti dalla nostra Costituzione.

Su questo punto, non negoziabile, prima si fa chiarezza e meglio è.