

PRIME OSSERVAZIONI DELLO SNALS-CONFSAL SUL DOCUMENTO DEL GOVERNO “LA BUONA SCUOLA”

**CONFERENZA DEI SEGRETARI PROVINCIALI E REGIONALI
17-18 SETTEMBRE 2014**

Lo Snals-Confsal, il più rappresentativo sindacato autonomo della scuola, in merito al Piano del Governo “*La buona scuola*”, intende ribadire le proposte e le richieste già indicate nel “*Documento sulle priorità strategiche della scuola e per il rinnovo del CCNL*” inviato al Ministro in data 3 luglio 2014.

In tale documento sono state evidenziate le principali questioni che riguardano la scuola e le misure indispensabili per la *qualità del sistema educativo italiano* e per la *valorizzazione del personale della scuola*, che deve trovare un’adeguata risposta anche attraverso il rinnovo del CCNL.

Le proposte sono sostenute dalla ferma convinzione dello SNALS-Confsal che solo una nuova cultura - ispirata ai principi irrinunciabili della *serietà degli studi*, del valore dell’*impegno* e dei *comportamenti responsabili* e del *merito* - potrà contribuire alla ripresa e al miglioramento del nostro Paese.

A parere dello SNALS-Confsal, *per dare risposte alle giovani generazioni*, alla scuola non serve né un’altra “*riforma epocale*”, né la riduzione della durata dei percorsi dell’istruzione secondaria superiore, ma necessitano interventi organici e concreti per offrire maggiori opportunità formative ai giovani, definire ruoli e responsabilità educative, mettere in sicurezza e ammodernare le strutture scolastiche.

Si condivide, in tal senso, la previsione governativa di un *maggior tempo di apertura delle strutture scolastiche* per dare risposte alle motivazioni e inclinazioni dei giovani, con attività sportive/culturali/artistiche, assicurare servizi di assistenza e di sostegno alle famiglie e ottimizzare l’uso del patrimonio scolastico. In tale progetto deve però essere affermata la netta distinzione tra *tempo scuola* e *tempo di permanenza nelle strutture scolastiche*, per altri bisogni di formazione e di socialità, senza confusioni di ruolo e di professionalità.

Il Piano del Governo contiene obiettivi e strategie ambiziosi la cui realizzazione comporta sia coerenti e precisi interventi legislativi, procedure amministrative, approfondimenti tecnico-scientifici sia il reperimento di *adeguate coperture finanziarie*. Le risorse sono, invece, in gran parte non indicate o derivanti da economie su altre voci o da operazioni di *spending review* sulla stessa scuola e sulla sua amministrazione, tanto che sono quantificate esclusivamente per il piano straordinario delle assunzioni. Risorse finanziarie aggiuntive costituiscono anche il necessario presupposto per il rinnovo del contratto per tutto il personale della scuola.

Solo il rispetto di queste condizioni rende credibili gli impegni del Governo e le affermazioni che *le spese sull’istruzione sono un investimento* e non una spesa e che *bisogna motivare* gli insegnanti, il personale Ata, i dirigenti scolastici riconoscendo concretamente il ruolo sociale che ad essi compete.

Analisi delle questioni prioritarie

In premessa alle prime osservazioni sul Piano del Governo, è posta la questione del ruolo e delle competenze degli attori della scuola e della sua **governance**: quella proposta, condivisibile sull'individuazione dei nuovi organi di governo, non è valutabile nel merito in quanto presentata in modo estremamente sintetico e generico relativamente a compiti e funzioni, con speciale riguardo al collegio dei docenti.

In particolare va sottolineato che, in molti passaggi del Piano, il ruolo del *dirigente scolastico*, organo monocratico cui è attribuita una sempre maggiore competenza gestionale e non didattica, risulta eccessivo e non bilanciato nei poteri attribuitigli, come nel caso in cui si riconosce il potere di determinare le scelte educative, scegliere il docente coordinatore delle attività di innovazione didattica, della valutazione per l'orientamento e premiarne economicamente l'impegno.

Organici per la qualità e l'autonomia

La proposta avanzata risponde, per molti aspetti, alle richieste da tempo avanzate dal Sindacato. Si è, però, trascurata la necessità di dotare le scuole di un organico "*funzionale e pluriennale arricchito*" anche per il personale ATA che sarebbe utile, soprattutto, ad evitare il ricorso a improduttive esternalizzazioni.

Assunzioni e reclutamento

Molti i punti di convergenza su questo tema con le proposte del Sindacato. E' necessario, però, operare alcune modifiche e/o integrazioni, anche rilevanti, tra cui si evidenziano quelle relative al **percorso di stabilizzazione del precariato**, in quanto vanno previste soluzioni:

- per il personale ATA che ha diritto alla stabilizzazione;
- per coloro che pur compresi nelle GAE non hanno rinnovato l'inserimento per errore ma hanno però continuato a fare domanda di insegnamento, tramite l' inserimento in coda al personale attualmente compreso nelle GAE. Questa è una fattispecie, numericamente limitata, ma prioritaria rispetto a quelle ipotizzate dei "congelati SISS" e i "laureati in scienze della formazione primaria vecchio ordinamento";
- per coloro, non inseriti nelle GAE, che hanno fatto domanda per le nomine ITD alle scuole per provincia diversa dalla residenza. A costoro deve essere consentito, alla luce della nuova situazione creatasi con la saturazione delle nomine annuali, di spostare la domanda di supplenza nella provincia di residenza.

Si evidenzia, inoltre, la necessità di chiarimenti, in particolare:

- nella parte iniziale:
 - la chiamata da parte della scuola dei "docenti che riterrà più adatti per portare avanti il proprio POF" può riguardare solo le attività extracurricolari e solo su insegnamenti/attività non riconducibili a classi di concorso o posti classe;
- nel capitolo 1:
 - per gli *idonei* di precedenti concorsi non si devono prendere in esame solo quelli dell'ultimo concorso del 2012, ma anche quelli dell'ultimo concorso effettuato in precedenza per le classi di concorso non bandite nel 2012;
 - per gli *inclusi* nelle GAE delle classi di concorso che non trovano posto, soggetti dunque a mobilità, non va ipotizzata la confluenza in una graduatoria nazionale, territorialmente eccessiva, ma in una di ambito regionale e solo a domanda a livello nazionale;

- per i *futuri concorsi* non pare opportuno operare con graduatorie di merito nazionali anche perché, oltre ai problemi di logistica territoriale, confluirebbero aspiranti con punteggi nei fatti divaricati a seconda delle provenienze;
- in relazione ai *requisiti di accesso* ai futuri concorsi, ipotizzato solo per abilitati, si deve tenere conto anche dei laureati ante 2001 che hanno clausola di salvaguardia prevista dalla legge.

Si condivide, nell'ottica del miglioramento del sistema scolastico, l'esigenza di individuare un percorso coerente tra la *formazione iniziale*, il *TFA* e il *reclutamento* attraverso *concorsi pubblici*, a cadenza triennale, quale modalità costituzionalmente prevista per la selezione del personale, operando però a livello regionale e valutando l'opportunità dell'istituzione di albi regionali dai quali reperire il personale, terminata la fase della presenza delle GAE.

Altre tematiche con forti criticità

Su numerose questioni, contenute nel Piano del Governo, occorrono modifiche e precisazioni, tra le quali:

- “*la banca ore*” costituita calcolando le ore delle giornate di sospensione delle lezioni deliberate dalla scuola: non è accettabile come principio e, tra l'altro, pare solo un primo passo per tutte le altre situazioni di sospensione delle lezioni;
- *registro nazionale dei docenti della scuola*:
 - non pare coerente con le regole della privacy e non è condivisibile il suo utilizzo per la chiamata diretta dei docenti da parte dei dirigenti scolastici “consultati gli organi collegiali”;
 - pericoloso il concetto di “pubblico”, ma ancor più inaccettabile l'ipotesi che sia elemento su cui i dirigenti scolastici possono scegliere i docenti cui affidare specifiche attività;
 - possibile rischio di conflitti per la scelta della sezione nella scuola e tra scuole in quanto i *curricula* dei docenti sarebbero fruibili e utilizzabili dalle scuole per organici funzionali e mobilità;
- *rapporto tra sistema di valutazione e risorse finanziarie*: non indicate le risorse disponibili né la percentuale di incidenza nel sistema premiale per le scuole e per i dirigenti scolastici;
- *dirigenti tecnici (ispettori)*: il loro ruolo appare sottovalutato, non trasparente il meccanismo di reclutamento (chiamata su progetto e competenze documentabili) e non è quantificato il fabbisogno di organico, attualmente ridotto e del tutto insufficiente per rendere effettivamente funzionante un equo sistema di valutazione.

E' un'iniziativa ampiamente condivisibile la predisposizione di *un nuovo testo unico della scuola*, ma appare una riduttiva tattica comunicativa l'invito a individuare le “*100 misure più fastidiose*” a fronte del necessario e impegnativo percorso di semplificazione e di burocratizzazione delle procedure amministrative che gravano sulle scuole.

Le questioni da affrontare nel nuovo CCNL

Il Piano del Governo, in numerose parti, fa riferimento al nuovo CCNL. **E' per questo maggiormente inaccettabile il rinvio del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, così come non si possono condividere gran parte dei contenuti relativi alle proposte di “carriera” dei docenti.** Si evidenzia anche la

mancanza di una proposta di “carriera” per il personale ATA che svolge attività e mansioni specifiche, non confrontabili con quelle di altri comparti.

Le innovazioni e la valorizzazione del personale della scuola devono trovare il loro principale strumento nel *nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro*. La proroga del blocco pregiudica la possibilità di trovare le soluzioni idonee ad affrontare alcune delle più importanti questioni della scuola italiana.

Nel rinnovo del CCNL sono, infatti, da considerare le condizioni lavorative rese tra l'altro più onerose:

- dalle *nuove emergenze educative e dai diversificati bisogni formativi delle giovani generazioni*, cui il personale della scuola fa fronte attraverso un costante impegno non sostenuto da misure di sistema e da riconoscimento sociale. Un lavoro che diventerà ancora più impegnativo, soprattutto se ci sarà quella svolta sulla *serietà* che implica ancora di più rigore scientifico, didattico e personale;
- dalla necessità di sostenere la professionalità di tutto il personale della scuola, soprattutto dei docenti nella progettazione formativa, nella ricerca educativa, nella valutazione didattica e di sistema, con *la formazione in servizio e l'aggiornamento*, da regolamentare con nuovi criteri, contenuti, modalità e da sostenere con adeguate risorse finanziarie che consentano pari opportunità di formazione in servizio, in ragione soprattutto degli ipotizzati effetti premiali;
- dai *cambiamenti* dal punto di vista degli ordinamenti, dell'innovazione tecnologica, dell'organizzazione sul territorio, con l'istituzione generalizzata degli istituti comprensivi e con i nuovi parametri del dimensionamento delle istituzioni scolastiche.

Per tutte le questioni sopra richiamate, lo SNALS-Confasal ritiene che, nel rispetto del principio della *coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica*, sia indispensabile una tempestiva apertura del confronto, e della successiva sessione negoziale, *contestualmente sulla parte normativa e su quella economica*.

La proposta avanzata dal Governo non si può condividere in quanto ipotizza:

- una *carriera* introdotta da un nuovo contratto, ma non si indica una data per il suo rinnovo e finanziamento con risorse aggiuntive. Si propone un sistema che si autofinanzia “togliendo ad alcuni per dare ad altri”, prevedendo perfino risparmi da riversare sul MOF;
- uno *sviluppo* di carriera basato sul riconoscimento dell'impegno e di meriti oltre che degli anni di ruolo, ma non si è coerenti nella proposta. In particolare anzianità e merito non si coniugano, ma si pongono quasi in posizione antitetica;
- il *meccanismo* per la valutazione e il riconoscimento dei crediti (didattici, formativi, professionali) appare poco specificato e comunque complesso;
- la *transizione* nel nuovo sistema sembra riconoscere lo scatto maturato, ma non si accenna al rateo di scatto in corso di maturazione;
- la valorizzazione della carriera per il personale ATA è accennata in poche e generiche righe di rinvio.

Lo SNALS-Confasal indica, pertanto, le **condizioni necessarie per aprire un utile confronto negoziale**:

- aumento *della massa salariale per un adeguamento delle retribuzioni di tutto il personale della scuola*, penalizzato nel confronto internazionale e dal blocco dei contratti, che ha comportato la mancata sottoscrizione di due rinnovi contrattuali, la cui durata è ora triennale, con una perdita di alcune centinaia di euro effettive di

retribuzione mensile, determinando un'ulteriore diminuzione del potere di acquisto e l'impovertimento della categoria, anche per l'aumento del costo della vita e l'elevata pressione fiscale;

- riconoscimento della *progressione economica legata all'anzianità di servizio*, quale valorizzazione delle competenze maturate e rafforzate con l'esperienza professionale e personale, alla quale deve essere riservata una quota percentuale maggioritaria del valore della retribuzione, con un accorciamento dei tempi per il raggiungimento del massimo retributivo in linea con altri paesi europei;
- individuazione di forme di *merito professionale*, al quale si può ipotizzare di riservare l'ulteriore quota del valore della retribuzione, il cui riconoscimento, accertato con criteri trasparenti, non può essere affidato a organi monocratici;
- determinazione chiara dei criteri di *attribuzione degli incarichi e di erogazione dei compensi* per il personale che svolge particolari compiti progettuali, organizzativi e di raccordo interno alla scuola o con l'ambiente esterno, per evitare distorsioni, posizioni consolidate e progetti inefficaci. Devono essere, quindi, rese disponibili ulteriori risorse per il riconoscimento della *produttività*, che non deve essere confusa con il merito e deve essere rapportata a maggiori impegni utili alla scuola ed effettivamente svolti.

Lo **SNALS-Confasal**, a conclusione delle prime considerazioni esposte, auspica che il Governo voglia esprimere una volontà unanime e assumere precisi impegni per l'avvio di un **proficuo confronto sulle questioni generali e tecniche e per il rinnovo del CCNL** che serve non solo a dare risposte al personale, ma anche per generare innovazione in un clima di partecipazione che il documento "*La buona scuola*" intende promuovere nell'intero Paese e che deve vedere il personale della scuola e le sue rappresentanze sindacali tra i principali protagonisti.