

Pregiatissimo Ministro dell'Istruzione
On. Prof. Patrizio Bianchi

Onorevole Ministro,

La nostra organizzazione sindacale, che fa parte della Confederazione Indipendente Sindacati Europei- CSE-, confederazione sindacale rappresentativa in quasi tutti i comparti del pubblico impiego (purtroppo non ancora nel comparto scuola), desidera innanzi tutto formularle gli auguri di buon lavoro per il delicato ed importantissimo incarico nella guida del dicastero dell'istruzione.

Abbiamo apprezzato quanto affermato sia da parte del Presidente del Consiglio On Prof. Mario Draghi, sia da lei sulla situazione della scuola del nostro paese ed, in particolare, relativamente al ruolo centrale che la scuola riveste per lo sviluppo economico e sociale del paese.

In tale contesto, pertanto, appare evidente che a tale affermazione occorre dare seguito con immediati interventi che, specialmente in questo periodo pandemico, devono porre la scuola e il personale scolastico, nelle condizioni migliori per poter offrire un servizio che sia funzionale alla ripresa del paese ma che, soprattutto, offra agli studenti di tutti gli ordini e gradi di scuola, la possibilità di acquisire quelle competenze, conoscenze, formazione ed educazione necessarie per costruirsi il proprio futuro e quello del paese.

Proprio per questo, intendiamo sottoporle alcune proposte che riteniamo indispensabili affinché effettivamente ci sia "una decisa svolta" nella politica per la scuola.

Come vedrà, non si tratta, come spesso avviene, "di slogan" ed "affermazioni di principio" ma contributi "effettivi" con proposte operative e concrete

I punti cardini su cui si sviluppano le nostre proposte riguardano:

- Prevalenza e rispetto delle norme contrattuali
- Modifica contrattuale e legislativa per:
- Accesso alla professione e formazione iniziale, formazione in itinere
- istituzione carriere degli insegnanti
- Riformulazione dell'anno scolastico
- Organico dell'autonomia-funzionale-potenziamento
- Personale ATA
- flessibilità organizzativa e didattica – modifica degli spazi fisici dell'apprendimento

IL RUOLO DEL CCNL

Prevalenza e rispetto del contratto, sistematicamente derogato da norme ad hoc, come la Legge 107/2015 e la Legge 159/2019 (vincoli quinquennali per i neoassunti)

Aggiornamento tempestivo ed efficace del CCNL in caso di innovazioni quali l'organico dell'autonomia e la didattica a distanza. Le poche righe riguardanti l'uso dell'organico di potenziamento inserite nel CCNL 2018 si sono rivelate sin da subito inadeguate e non hanno prodotto alcun effetto sull'uso e abuso del monte ore di potenziamento in molte scuole.

Riapertura di tavoli per:

- aggiornare tutta la materia contrattuale ed adeguarla alla normativa europea e agli orientamenti della cassazione in materia di non discriminazione tra personale di ruolo e precario;
- adeguare l'art. 28 riguardante le attività funzionali all'insegnamento per renderlo corrispondente alle ore effettivamente svolte dai docenti in termini che ne consentano la comparazione con l'orario di lavoro dei colleghi europei, comparazione ad oggi sfavorevole ai docenti italiani esclusivamente a causa della formulazione dell'articolo stesso. (40 + 40 annuali)
- aggiornare la sezione sulla Formazione del personale docente, chiarendone in maniera definitiva la natura di diritto e non di obbligo e il computo delle attività di formazione nel Piano annuale delle attività; oppure, in alternativa e in linea con la richiesta precedente, prevederne il pagamento se svolte oltre l'orario contrattuale (Aran).
- Prevedere un sistema efficace di sviluppo professionale continuo che coinvolga il personale interno ad ogni istituzione scolastica e che si basi sulla riflessione e analisi dei bisogni e la condivisione di esperienze in maniera più snella e sistematica (utilizzando le ore di "presenza" a scuola oltre le lezioni, se si rivede il contratto inserendo un monte ore totale). Altrimenti il concetto di "comunità educante" resta uno slogan.
- Dare un sostegno specifico per affrontare situazioni problematiche della professione: conflitti interpersonali, gestione delle classi, stress emotivo.

ORGANICO DI POTENZIAMENTO

Lei ha più volte sottolineato che la scuola deve utilizzare al meglio le risorse di cui dispone; ebbene, in tale contesto non possiamo non sottolineare che l'organico di potenziamento messo a disposizione di tutte le scuole sia spesso, per non dire quasi sempre, sottoutilizzato o mal utilizzato.

È dunque opportuno che il contratto specifichi che i posti di potenziamento devono essere destinati principalmente a supportare la didattica per le situazioni disagio (BES, DSA, alunni "deboli") e a potenziare le eccellenze, troppo spesso inevitabilmente trascurate, tramite "apertura" delle classi e lavoro per piccoli gruppi o con

compresenze. Tali ore, al contrario sono troppo spesso utilizzate selvaggiamente per le sostituzioni anche oltre il limite previsto dalla legge 107/2015. Altrettanto discrezionalmente sono distribuite tra i docenti dell'organico dell'autonomia, snaturando la valenza di questo organico e depotenziandone la ricaduta didattica e formativa.

L'assegnazione delle ore di potenziamento e l'uso di queste ore deve essere trasparente e passare attraverso un processo di individuazione virtuoso che coinvolga i docenti e rispetti effettivamente competenze, attitudini e interesse.

RINNOVO DEL CONTRATTO, PARTE ECONOMICA

È assolutamente necessario la revisione del meccanismo per il quale si creano sperequazioni all'interno del comparto ma soprattutto tra comparti e che causa un continuo aumento del divario tra operatori scolastici e il resto del pubblico impiego. Non esistendo le aree all'interno del comparto scuola, né ulteriori indennità, se non quelle risibili legate al fondo di istituto, si assiste ad una progressione di carriera molto lenta per anzianità di servizio, mentre occorre un meccanismo compensativo che equipari gli stipendi, se non alla media europea, almeno al resto della PA.

Il ruolo sempre più determinante che la scuola svolge, la complessità delle situazioni e dinamiche esistenti all'interno e all'esterno della scuola, ci porta a ipotizzare, in alternativa, la possibilità di "carriere" differenziate come quella del "docente esperto", che sia anche tutor per coloro che sono assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Una carriera a più livelli, agganciata ad alcune funzioni/responsabilità aggiuntive di natura pedagogica, metodologica, organizzativa, (non uno staff scelto dal DS utilizzando le ore del potenziamento e senza requisiti specifici). Anche in questo caso la formazione del personale potrebbe e dovrebbe essere diversificata e mirata.

In effetti i docenti partecipano quasi tutti a vario titolo alla governance di un'organizzazione complessa come la scuola e vengono remunerati, spesso a seguito di defatiganti e appiattiti accordi di istituto, con le poche risorse del Fondo della scuola. Inoltre, la valorizzazione professionale legata alla qualità dell'insegnamento non è mai stata presa seriamente in considerazione, al netto del fallito tentativo del Bonus docenti.

Si può anche ipotizzare una modifica dell'impianto contrattuale che faccia emergere tutto il lavoro "sommerso" dei docenti, di cui l'orario dell'art. 28 non è che la punta dell'iceberg: stabilendo, ad esempio, un orario di lavoro settimanale /mensile che assorba al suo interno le attività funzionali, aggiuntive e tutti gli adempimenti burocratici e informatici. Un orario totale (oltre le ore di lezione) definito per contratto che superi la "finzione" contrattuale tutta italiana, che preveda anche una flessibilità su base annuale, ove necessario. Ricordiamo che a causa di questa struttura contrattuale, le attività "funzionali" non compaiono nelle tabelle comparative dell'orario di lavoro dei docenti dei rapporti europei.

TESTO UNICO

Riordino di TUTTA la normativa scolastica in un nuovo testo unico che ponga fine alle interminabili difficoltà interpretative e alle conseguenti gravi difformità applicative della normativa scolastica a tutti i livelli. Un esempio tra tutti: ruoli e poteri degli organi collegiali.

Semplificazione di tutta la procedura di legiferazione che non richieda sistematicamente decreti attuativi e circolari esplicative che vengono emanati sempre con notevole ritardo.

RAPPRESENTANZE SINDACALI E CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

Revisione della procedura che regola l'elezione delle RSU nelle scuole: se le RSU sono elette dal personale in servizio, non si comprende per quale perverso meccanismo la loro elezione debba avere effetto diretto sulla rappresentatività sindacale, con tutte le storture che questo meccanismo comporta. Tutte le organizzazioni sindacali presentatrici di liste devono godere degli stessi diritti in merito di partecipazione alla contrattazione di istituto al fine di fornire esclusivamente supporto alle RSU elette. La possibilità che le OOS esprimano un voto singolo sul contratto di istituto pone la RSU eletta dal personale in evidente condizione di svantaggio, vanificando il senso stesso del voto.

ORGANICI E TRASPARENZA

Maggiore trasparenza sulla formazione degli organici, sulla costituzione delle cattedre interne ed esterne, sul rapporto tra organico di diritto e di fatto in attesa della sua progressiva eliminazione.

Maggiore trasparenza e controllo sull'assegnazione dell'organico di potenziamento alle scuole e sul suo utilizzo.

Maggiore coordinamento da parte del Ministero sull'attività degli uffici scolastici regionali che, spesso, operano in maniera non uniforme sul territorio nazionale tanto da avere situazioni giuridiche ed economiche del personale diversificate in ragione del territorio di servizio

MOBILITA'

Eliminazione di tutti i vincoli quinquennali previsti dalla Legge 159/2019 e rispetto della sola norma contrattuale (CCNI 1/03/2019) che prevede un vincolo triennale in caso di ottenimento del movimento richiesto, sia per il personale docente che per i direttori dei servizi generali ed amministrativi. È incomprensibile una legislazione che sistematicamente

e accanitamente impedisca la conciliazione tra il diritto al lavoro e il diritto alla famiglia soltanto perché esiste da decenni il problema del reclutamento dei docenti in alcune regioni del nostro Paese. Se la professione non ha attrattive in alcune aree del paese, se ne traggano le dovute conclusioni e si trovino dei rimedi. D'altro canto, in assenza di posti disponibili il movimento non sarebbe comunque ottenibile, per cui il vincolo è del tutto incomprensibile e "ingabbia il personale per il solo fatto di essersi recato a lavorare in altri territori del paese".

Revisione delle Tabelle della mobilità volontaria e d'ufficio con l'eliminazione di vecchi residui di punteggi e bonus (il bonus una tantum per chi non ha presentato domande di mobilità in un determinato periodo; l'aver partecipato agli esami di stato negli anni e similari); della pervicace discriminazione tra punteggio per il servizio di ruolo e non di ruolo nelle graduatorie interne di Istituto. Revisione della contorta procedura di sistemazione dei "perdenti posto", anche mediante l'assegnazione di cattedre miste (costituite con spezzoni anche di diverse discipline per le quali il docente abbia titolo).

ACCESSO ALLA PROFESSIONE DOCENTE E RECLUTAMENTO

- a. Individuazione di un percorso unico e altamente qualificante per l'accesso alla professione, anche recuperando l'esperienza delle SISS. **Urge una scelta definitiva in merito:** abilitazione O concorso. O si decide per un accesso alla professione tramite percorsi post-laurea qualificanti, oppure per normali concorsi ordinari per esami e titoli. Noi riteniamo la prima opzione indiscutibilmente più qualificante e adatta ad accogliere le sfide di una scuola del futuro. Riteniamo, inoltre, che il ritorno ad una graduatoria nazionale cui accedere a fine percorso professionalizzante consenta un accesso al ruolo più immediato e trasparente.
- b. Procedura subordinata alle scelte che si intendono fare per il futuro ma anche direttamente collegata all'annosa paradossale questione dell'organico di fatto e di diritto, alla finzione dei post "in deroga" per il sostegno e all'inevitabile necessità di una riduzione del numero di alunni per classe.
- c. Terminate le procedure concorsuali "differenziate" frutto di una "fase transitoria" che prosegue da anni, si propone la riapertura di una nuova graduatoria nazionale in cui far confluire tutto il personale precario in possesso di una anzianità triennale di servizio, da armonizzare con le scelte di accesso alla professione di cui al precedente paragrafo.
- d. Ricordiamo e ribadiamo che la prima condizione del successo formativo resta la riduzione del numero degli alunni per classe e un organico docenti il più possibile stabile e stabilizzato.

e. Per la scuola dell'infanzia e la scuola primaria, la laurea in SFP dovrebbe costituire titolo sufficiente di accesso a tale graduatoria. Per coloro che non sono in possesso di tale titolo, occorre stabilizzare i supplenti secondo quanto previsto dalla direttiva europea n. 70/99 e prevedere una formazione in ingresso differenziata che consenta un riallineamento degli standard di insegnamento nonostante la differenza nei titoli di accesso. Tutto ciò per evitare contorte quanto inefficaci "fasi transitorie" tra il vecchio, stratificato, incongruente sistema di reclutamento, e il nuovo percorso univoco e altamente qualificante.

Scuola primaria: gravissima la situazione in cui versa il reclutamento e quindi l'insegnamento della lingua inglese. Vista l'importanza della precocità di tale insegnamento, che sia affidato a personale qualificato, eventualmente formato per adeguarne la didattica all'età degli alunni e non il contrario come accade oggi: personale ritenuto idoneo per aver superato una prova di inglese all'interno di vecchi e nuovi concorsi a cattedra o per aver sostenuto anche un solo esame di inglese durante il corso di laurea in SFP. (sulla questione ho già da tempo predisposto una nota articolata)

GRADUATORIE PROVINCIALI

Aggiornamento e armonizzazione di tutti le tabelle di valutazione dei titoli (GPS – Concorsi – Mobilità volontaria e d'ufficio) in merito al riconoscimento del punteggio tra partecipazione ai concorsi ordinari e percorsi abilitanti come la SSIS e il TFA.

SOSTEGNO

La questione necessita di un approfondimento a tutti i livelli. Non è sufficiente risolvere il problema dei posti in deroga che fanno sì che annualmente ai ragazzi con disabilità siano destinati per lo più supplenti, molti dei quali senza formazione specifica.

I posti di sostegno in deroga devono essere acquisiti in organico di diritto (anche prevedendo una scansione triennale nell'operazione) al fine di dare quella continuità e stabilità che garantirebbe la piena realizzazione dell'inclusione scolastica degli alunni disabili.

Occorre anche ripensare, al di là di ogni ipocrisia, la vita a scuola soprattutto dei ragazzi con deficit fisici o cognitivi gravi. La mera presenza in classe è spesso inadeguata allo sviluppo delle potenzialità di questi ragazzi. Dovrebbe essere prevista un'organizzazione mista con spazi adeguati alle loro necessità anche motorie e momenti alterni di presenza nella classe, o anche con piccoli gruppi di alunni della classe di appartenenza.

Non può esserci una inclusione sostanziale senza una vera personalizzazione degli apprendimenti che richiede: lavoro per piccoli gruppi/classi aperte, strumentazione idonea per DSA, orario flessibile. (in realtà tutto quanto già previsto dal DPR 175/99, mai attuato).

RECLUTAMENTO E FORMAZIONE PERSONALE ATA

Una revisione dei profili professionali del personale ATA è condizione indispensabile affinché l'attività di supporto al servizio scolastico sia adeguata alle nuove competenze amministrative e contabili della scuola dell'autonomia.

La ridefinizione del ruolo del desueto profilo del direttore dei servizi generali ed amministrativi deve essere affrontata con urgenza onde pervenire ad una completa distinzione delle competenze e responsabilità rispetto a quelle del dirigente scolastico. Spesso le due figure si sovrappongono creando non pochi problemi atteso che il ruolo del dirigente deve essere orientato al successo formativo degli studenti e non già essere assorto nelle questioni amministrative e contabili della scuola. In tale nuova visione del ruolo del DSGA non può essere escluso anche una netta separazione della figura professionale rispetto alla dirigenza scolastica.

Va realizzato quanto previsto ormai da tempo, ma mai attuato, relativamente alle figure intermedie amministrative, tecniche e ausiliarie (vedi coordinatore amministrativo in cui far confluire gli assistenti amministrativi in possesso di determinati requisiti vedi esperienze quali DSGA f.f.)

Fondi per la formazione e aumento degli organici per adeguare il personale ai tanti adempimenti delegati alle segreterie scolastiche. In alternativa, riassegnazione degli adempimenti agli uffici scolastici con assunzione di personale qualificato.

Previsione ed istituzionalizzazione della figura dell'assistente tecnico in tutti gli ordini e gradi di scuola.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E SISTEMA INTEGRATO STATO REGIONI

Da rivedere completamente perché così com'è non funziona, almeno in alcune regioni. Ci sono sovrapposizioni dell'offerta formativa, ad esempio con i CPIA, riguardo all'apprendimento permanente. I percorsi di assolvimento dell'obbligo formativo funzionano male o esistono solo sulla carta. Non c'è alcun controllo dello Stato sulla formazione professionale regionale.

ITS: Potenziamento degli Istituti Tecnici Superiori sul territorio.

OLTRE LA PANDEMIA

Tempo scuola

Valutare una modifica del calendario scolastico annuale, della settimana e della giornata scolastica. Rendere effettiva la possibilità di accedere alla settimana corta con mensa scolastica e lezioni adeguatamente distribuite nell'arco della giornata, interrotte da pause più lunghe.

Distribuire diversamente i periodi di sospensione delle lezioni (ossia di chiusura) all'interno dell'anno scolastico anche per evitare che la categoria venga considerata "privilegiata" per l'elevato numero di giorni di "vacanza". Rendere la sospensione delle lezioni funzionale anche alle attività di valutazione: distribuire maggiori pause nell'arco dell'anno affinché sia alunni che docenti possano prepararsi alle sessioni di valutazione.

Il circolo vizioso – soprattutto della scuola secondaria di II grado: lezione – studio – interrogazione – valutazione va spezzato.

Spazio scuola

In considerazione della diretta corrispondenza tra spazio fisico, approccio educativo e metodologie didattiche, rendere lo spazio scuola più aperto e fruibile da tutti, alunni e personale. Si ricorda che la flessibilità educativa è direttamente proporzionale alla flessibilità organizzativa e alla qualità degli spazi a disposizione.

Prevedere adeguati spazi comuni a disposizione dei docenti, degli alunni in difficoltà (BES e diversamente abili), possibilmente anche all'aperto. Consentire un minimo di uso autonomo degli spazi per svecchiare una scuola seduta e opprimente dove ci si lamenta della totale mancanza di autonomia di quegli stessi alunni che vengono completamente deresponsabilizzati fino al termine del secondo ciclo.

Una scuola di qualità deve mettere in condizione i suoi operatori di lavorare in un contesto adeguato, con tutti gli strumenti (non solo informatici) a disposizione.

DDI

Non è questo il luogo per ricordare la difficoltà, la fatica, l'immenso seppur caotico sforzo fatto da tutte le istituzioni scolastiche e da tutto il personale per attivare d'urgenza una modalità didattica per la quale il nostro paese non era pronto, come non lo era per lo smartworking in tutti i settori.

In pochi mesi di è recuperato un notevole gap culturale oltre che strumentale e formativo seppure in maniera talvolta "artigianale", spesso affidata alla buona volontà, all'iniziativa e alla determinazione individuale.

Questa esperienza che si è gradualmente affinata e "normalizzata", ha contribuito generalmente a "svecchiare" approcci e metodologie, ha ammodernato il parco macchine

della maggior parte degli istituti e aumentato la “connettività”, anch’essa tanto arretrata e difformemente distribuita.

Molta strada deve ancora essere fatta, ma questa esperienza va valorizzata e supportata, non la si può considerare una parentesi chiusa o, addirittura un disastro che ha provocato soltanto irreparabili danni alle giovani generazioni.

È frustrante e umiliante sentirsi dire che questo tempo è stato tempo perso, che si tratta di tempo scuola da recuperare, che ha prodotto disastri psicologici e pedagogici. La scuola ha svolto un ruolo fondamentale, meglio e più di altri settori e di altri attori (famiglie incluse) nel garantire benessere alla sua vasta e disomogenea utenza. I ragazzi hanno sperimentato la vicinanza e la disponibilità dei loro docenti 24h e hanno apprezzato.

La scuola in presenza, così come l’abbiamo voluta oggi, non garantisce a tutti il successo formativo; la distanza non è sempre una questione “fisica”. In alcuni casi la “personalizzazione” che risuona in tutti i documenti scolastici, parallelamente al rispetto dei tempi di apprendimento, è stata più facilmente realizzata a distanza che in presenza. Non ci sono a nostro parere maggiori garanzie dal punto di vista educativo e formativo con una didattica a singhiozzo, disposta solo in situazioni di emergenza locali e occasionali, che con una DDI programmata a monte ed erogata per tutto l’anno scolastico. Invece si è preteso dai ragazzi e dalle famiglie un passaggio continuo e repentino da una modalità all’altra.

La didattica a distanza era inevitabile e, a nostro avviso, resta ancora tale in una realtà nella quale gli spazi sono insufficienti, il metro di distanza uno slogan più che una misura efficace perché a scuola non esiste contesto statico.

La didattica mista, invece, si è rivelata impraticabile e inadeguata.

Chiediamo un’armonizzazione della normativa al riguardo e un riconoscimento concreto a livello contrattuale del lavoro svolto non soltanto in modalità sincrona ma, soprattutto, in modalità asincrona, un riconoscimento dovuto per l’aumento esponenziale del lavoro che queste modalità hanno comportato per tutti i docenti.

Ricordiamo che la scelta della DAD con percentuale fissa soltanto per il II ciclo si è rivelata immediatamente inadeguata visti i dati dei contagi (65.000 a fine ottobre) anche nella scuola secondaria di I grado, la cui organizzazione è simile a quella del secondo grado.

Una Didattica veramente Integrata dovrebbe prevedere soluzioni “miste” sistematiche per accompagnare gli alunni al termine di questo difficile anno scolastico.

Non vorremmo che lei leggesse queste, seppur lunghe esposizioni, come un “libro dei sogni” ma come aspetti necessari per quella “svolta” da dare al sistema scuola di cui proprio lei si è fatto promotore e che ora le vede personalmente in “prima linea” come Ministro del prestigioso dicastero dell’istruzione.

Certi che vorrà tener conto di quanto esposto e disponibili, ove lei lo ritenga opportuno e necessario, ad incontrarla, per meglio chiarire e approfondire quanto in questa

nota illustrato, la ringraziamo e le rinnoviamo gli auspici per un proficuo lavoro a favore della scuola, degli studenti, delle famiglie e degli operatori scolastici.

Roma, 22/02/2021

Il Coordinatore Generale FLP Scuola
(Prof. Carmelo Cerenzia)

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Carmelo Cerenzia', written in a cursive style.

