

Tuttoscuola

25 aprile 2022

RIFORMA RECLUTAMENTO

1. Riforma formazione e reclutamento/1. La proposta

La bozza di decreto legge sulla formazione iniziale, l'abilitazione e il reclutamento degli insegnanti delle scuole secondarie, nonché sulla formazione in servizio incentivata e sulla valutazione di tutti gli insegnanti - che ha avuto il via libera in Consiglio dei Ministri lo scorso 21 aprile inserendole nel decreto per accelerare la realizzazione del Pnrr - sta mettendo in subbuglio il mondo politico e sindacale, prima che il fermento si diffonda all'interno della categoria, non ancora pienamente informata e consapevole delle numerose novità contenute e dei possibili impatti.

Trattandosi di un decreto-legge, che deve essere discusso e convertito in legge dal Parlamento entro 60 giorni, è prevista una procedura "risparmia-tempo" rispetto a un disegno di legge, che ha suscitato però numerose proteste, come riferiamo in dettaglio nella notizia successiva.

I contenuti di maggior rilievo del provvedimento, in base alla bozza circolata, sono i seguenti:

Formazione iniziale e abilitazione dei docenti di scuola secondaria:

- percorso universitario abilitante di formazione iniziale (corrispondente ad almeno 60 crediti formativi), con tirocinio e prova finale che comprende una prova scritta e una lezione simulata;
- la formazione abilitante (60 crediti) può essere svolta sia prima sia dopo il conseguimento della laurea magistrale;
- sono previsti concorsi pubblici nazionali con cadenza annuale;
- i vincitori faranno un anno di servizio in prova con valutazione finale;
- per chi ha già insegnato per almeno 3 anni è previsto l'accesso diretto al concorso, ma i vincitori per passare in ruolo dovranno conseguire 30 crediti universitari e sostenere la prova finale di abilitazione.

Formazione continua e Scuola nazionale

- La formazione in servizio, obbligatoria per tutti i docenti, favorirà l'innovazione didattica in linea con quanto previsto dal PNRR anche in materia di competenze digitali;
- la formazione sulle competenze digitali si svolgerà nell'ambito dell'orario lavorativo;
- fuori dell'orario lavorativo i docenti potranno accedere a percorsi formativi, programmati su base triennale, finalizzati all'acquisizione di ulteriori conoscenze e competenze in materia di progettazione didattica innovativa;
- le scuole potranno retribuire i docenti che collegheranno tali percorsi formativi all'ampliamento dell'offerta formativa delle stesse scuole;
- l'esito dei percorsi svolti sarà oggetto di valutazione anche ai fini dell'accesso a incentivi salariali;
- i percorsi di formazione continua saranno definiti dalla **Scuola di alta formazione**, istituita con la riforma e prevista dal PNRR, che avrà anche il compito di accreditare le strutture che dovranno erogare i corsi, con lo scopo di garantirne la massima qualità. La Scuola si occuperà anche della formazione continua dei dirigenti e del personale ATA.

2. Riforma formazione e reclutamento/2. E la carriera degli insegnanti?

Nella bozza circolata del Decreto-Legge approvato la scorsa settimana dal Consiglio dei Ministri non si parla di carriera (definendone uno sviluppo con profili diversi), ma solo di incentivazioni salariali (e si afferma anche testualmente: "*Resta ferma la progressione salariale di anzianità*"): dove è finita la carriera, di cui invece si parla nel PNRR?

Infatti, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di applicazione per l'Italia del Next Generation EU, prevede (Riforma 2.2 della Missione n. 4): "*La riforma mira a costruire un*

*sistema di formazione di qualità per il personale della scuola in linea con un continuo **sviluppo professionale e di carriera** (...); iniziative formative, che saranno collegate alle **progressioni di carriera**, come previsto nella riforma relativa al reclutamento". Tra i traguardi in scadenza al 30 giugno 2022 è prevista "l'entrata in vigore della riforma della **carriera degli insegnanti**".*

Se le parole hanno davvero un valore nuovo di innovazione e di riforma, lo sviluppo professionale e la carriera così prospettati non possono essere quelli dell'ordinamento e dei contratti vigenti, dove esiste soltanto la progressione stipendiale che si svolge per anzianità e in modo indifferenziato per tutti.

Se si vuole dotare il Paese di un sistema formativo in grado di raggiungere risultati soddisfacenti – come ci si propone con il PNRR – si deve aprire un nuovo capitolo che riguardi l'intera filiera formazione iniziale-reclutamento-formazione in servizio-valutazione-carriera. E per questo serve un consenso ampio (oltre che risorse adeguate, non si può chiedere senza dare), perché l'esperienza ha insegnato che senza tale ampio consenso nessuna innovazione di qualche rilievo ha reali possibilità di successo. È materia che verrà demandata al nuovo contratto, ma sempre in collegamento con i tempi del Pnrr?

Lo sviluppo professionale può essere declinato in vari modi.

Una prima forma di carriera è quella che, all'interno di una medesima qualifica (es. qualifica di docente) può prevedere vari profili professionali in funzione di differenziate responsabilità, impegni e carichi di lavoro, con percorsi di eventuale durata diversa e di diversa retribuzione.

Una seconda ipotesi di carriera, più ridotta, può prevedere accelerazione permanente o temporanea nella progressione stipendiale (passaggio anticipato di posizione stipendiale / gradone), per merito riconosciuto.

Ovviamente, invece, premi stipendiali una tantum non possono ritenersi né sviluppo professionale né carriera.

Al momento non si sa ancora se la riforma della carriera degli insegnanti, che il PNRR ha incluso tra gli obiettivi e i traguardi in scadenza al 30 giugno 2022, preveda interventi strutturali sulla progressione di carriera dei docenti, sulla diversificazione dello sviluppo professionale o sulla valorizzazione del merito tramite premialità temporanea.

Piuttosto nella bozza del Decreto-Legge non si parla proprio di carriera, ma solo di incentivazioni salariali. Qualcosa che, in termini aziendali, si potrebbe definire come 'premio di produzione'.

Ma dove è finita la carriera prevista dal PNRR? E dove i cospicui fondi aggiuntivi per finanziarla?

3. Riforma formazione e reclutamento/3. Le proteste

Il provvedimento è stato varato dal Consiglio dei ministri per decreto-legge, in modo da evitare complicazioni e ritardi nell'iter parlamentare, e per questo è stato collegato anche al Decreto PNRR 2, approvato lo scorso 13 aprile, che viene così integrato con le nuove norme sulla scuola.

La via breve scelta dal governo ha suscitato forti proteste tra i senatori della VII Commissione, che sono stati informati dal ministro Bianchi solo 4 ore prima del Consiglio dei ministri. Durissima la reazione del presidente della Commissione, Riccardo Nencini: *"Il Parlamento non può essere sfregiato"*. Così Bianchi si è dovuto accontentare di un incontro con alcuni deputati componenti della Commissione Cultura della Camera, svoltosi a Montecitorio.

Aspre anche le critiche di tutti i sindacati sia per il metodo (nessun confronto con i rappresentanti dei lavoratori su materie di rilevanza contrattuale) sia per il merito delle proposte. La Flic Cgil parla di un *"percorso a ostacoli ... con prove selettive che si ripetono 4 volte"* e chiede la loro semplificazione (per l'accesso al ruolo *"basta un concorso con prova didattica di simulazione di una lezione"*), quote di accesso ai percorsi abilitanti riservate ai precari con 3 anni di servizio (per il primo anno l'80% dei posti) e loro accesso al ruolo con la sola prova didattica. No secco, infine, al conseguimento dei 60 CFU con modalità telematiche.

Per la neosegretaria della Cisl scuola, Ivana Barbacci, *"agendo in questo modo il Governo non solo fa carta straccia degli impegni sottoscritti nel Patto per la scuola, ma pregiudica fortemente le stesse possibilità di un rinnovo del contratto"*. A suo giudizio *"non c'è solo una pesante invasione di campo su materie contrattuali quando si decidono per legge percorsi e modalità di valorizzazione professionale"* ma si impegnano per gli sviluppi di carriera risorse che *"riducono l'entità degli aumenti contrattuali cui tutto il personale ha diritto, specie in presenza di una ripresa dell'inflazione che colpirà duramente il potere d'acquisto delle retribuzioni"* (preoccupazione, quest'ultima, condivisa peraltro anche dalla responsabile scuola del PD, Manuale Ghizzoni, per la quale servono *"investimenti adeguati e retribuzioni a livello europeo"*). Per Pino Turi, leader della Uil Scuola, il Governo è dominato da una visione neoliberista *"che si rivolge alle elite e non alla gente"*.

I sindacati, se non interverranno immediate correzioni di rotta nel metodo e nel merito, minacciano iniziative: *"per evitare che sulla scuola venga compiuto l'ennesimo pasticcio, per il quale non vi possono essere giustificazioni di sorta"*, ha detto ancora la leader della Cisl scuola.

4. Riforma formazione e reclutamento/4. Che fare?

Le tre questioni delle modalità di formazione iniziale dei docenti, del loro reclutamento e della loro carriera, si trascinano da decenni nel dibattito politico e culturale che riguarda la scuola italiana. Lo stesso è avvenuto anche in altri Paesi, che però hanno provato ad affrontarle con riforme organiche che da noi sono mancate, o si sono rivelate fragili e inadeguate.

Sulla formazione iniziale e abilitazione dei docenti, tranne che per quelli della scuola dell'infanzia e primaria, si sono succeduti negli ultimi venticinque anni modelli di formazione post-lauream che non si sono stabilizzati, dalle SSIS ai TFA ai PSA al quasi nulla degli ultimi anni, quando è stato richiesto agli aspiranti insegnanti di conseguire prima o dopo la laurea i fantomatici 24 CFU in discipline antropo-psico-pedagogiche e metodologie e tecnologie didattiche, quasi mai accompagnati da esperienze didattiche in classe. Basterà passare ai 60 CFU previsti dal provvedimento varato dal governo? Riteniamo che molto, quasi tutto, dipenderà dalla loro curvatura in senso operativo, dallo spazio che vi avranno il tutoraggio, i contatti con gli studenti e i loro insegnanti, insomma dalla consistenza effettiva e dalla serietà di queste esperienze, da verificare attentamente soprattutto quando fossero realizzate per via telematica.

Sul reclutamento, autentico dramma esistenziale della scuola italiana, costellato da una serie ininterrotta di leggine e sanatorie, ripetiamo quanto Tuttoscuola va sostenendo da sempre: fermo restando l'accesso per concorso non dovrebbero essere gli insegnanti (o anonimi burocrati a farlo per loro) a scegliere le scuole, ma il contrario. Andrebbe individuato un meccanismo di incrocio tra domanda e offerta, incentivando con sostanziosi benefici economici la scelta delle scuole più difficili da parte degli insegnanti più esperti. Permanenza almeno triennale nelle sedi, a garanzia della continuità.

Quanto alla carriera dovrebbero essere previste, possibilmente per via contrattuale, figure intermedie tra dirigente scolastico e docenti ordinari, formati dalla Scuola di Alta Formazione, con retribuzioni e funzioni differenziate. Gli avanzamenti retributivi dovrebbero essere legati allo sviluppo professionale, e solo in limitata misura all'anzianità di servizio. La formazione continua (al di là di quella obbligatoria) acquisita dai docenti fuori dell'orario di servizio, come positivamente prevede il provvedimento del governo, dovrebbe essere retribuita dalla scuola di

appartenenza se finalizzata all'ampliamento dell'offerta formativa di quest'ultima. Ma, a nostro avviso, dovrebbe essere incoraggiata sempre. La formazione continua è il sale dell'innovazione didattica.

Insomma il testo circolato, pur includendo alcuni passi avanti importanti, ha bisogno di tanti correttivi, che riguardano anche regole incomprensibili sui criteri di accreditamento degli enti di formazione e inefficaci sugli standard di riferimento relativi ai costi della formazione. Ci torneremo.

Tuttoscuola

02 maggio 2022

PNRR

1. Il decreto-legge sul PNRR taglia 9.600 posti per incentivare la formazione

Il decreto-legge sul PNRR è gravido di sorprese, destinate a creare molte turbolenze nel mondo della scuola.

A poche ore dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, un inconsueto comunicato stampa a firma congiunta dei ministri dell'Istruzione e dell'Economia, Patrizio Bianchi e Daniele Franco, pubblicato nel tardo pomeriggio di domenica 1 maggio, precisa che la scadenza imminente del PNRR non ha consentito di modificare l'entità del fondo per l'incentivo alla formazione (previsto al comma 5 dell'art. 44 del DL 36 pubblicato sabato 30 aprile), ma che in sede di conversione del DL si provvederà ad incrementarlo, a decorrere dal 2026, tenendo conto dei risparmi conseguenti alla denatalità: *"Il Fondo per l'incentivo alla formazione è di 20 milioni di euro per il 2026, di 85 milioni per il 2027, 160 milioni di euro nell'anno 2028, 236 milioni di euro nell'anno 2029, 311 milioni di euro nell'anno 2030 e 387 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031"*.

Ma non finisce qui. Nel comunicato i due ministri prendono un impegno molto forte: *"confermano l'impegno del Governo a incrementare significativamente il predetto fondo, fermo restando che le economie derivanti dagli effetti della denatalità saranno reinvestite nel settore istruzione"*. Un impegno auspicato da Tuttoscuola sin da settembre 2019 nel [report](#) "Dibattito su crisi e futuro del Paese: la grande assente è la scuola. Eppure c'è un grande opportunità...", che finora non ha però trovato riscontro negli ultimi DEF, incluso quello presentato a inizio aprile dal Governo Draghi, che prevede una riduzione al 3,5% nel 2025 del rapporto tra spesa dell'istruzione e PIL (dal già basso 4% del 2020).

E' importante la presa di posizione dei due ministri dell'Esecutivo Draghi, la riscriviamo a futura memoria: *"le economie derivanti dagli effetti della denatalità saranno reinvestite nel settore istruzione"*.

Come mai questa precisazione urgente via comunicato stampa a doppia firma? Il dubbio è che abbia anche l'intento di spegnere un incendio che potrebbe divampare a seguito di quanto previsto in un altro comma dell'art. 44 del nuovo decreto-legge, in cui si prevede una *"razionalizzazione dell'organico di diritto effettuata a partire dall'anno scolastico 2026/2027"*, con un taglio di 9.600 posti.

Questa previsione ha scatenato la reazione preoccupata dei sindacati: Cgil, Cisl, Uil, Snals e Gilda hanno deciso da oggi la mobilitazione del mondo della scuola con iniziative e assemblee (Anief ha già proclamato una giornata di sciopero per il 6 maggio). In serata è uscito un duro comunicato della Cisl-scuola, secondo il quale, *"per dare vita ad un fantomatico sistema di formazione "incentivata", toglie risorse economiche e di personale a una scuola già sofferente, disattende le promesse di investimento e soffoca, con una gittata a lungo termine (2030), ogni speranza di rilancio e valorizzazione del sistema d'istruzione!"*.

Il comunicato sindacale si riferisce a questo passaggio del DL: *"Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma si provvede mediante razionalizzazione dell'organico di diritto effettuata a partire dall'anno scolastico 2026/2027, in misura pari a 1.600 posti a decorrere dall'anno scolastico 2026/2027, 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2027/2028, a 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2028/2029, 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2029/2030 e a 2.000 posti a decorrere dall'anno scolastico 2030/2031, relativa in via prioritaria al contingente annuale di posti di organico per il potenziamento"*

dell'offerta formativa, nell'ambito delle cessazioni annuali con corrispondente riduzione degli stanziamenti di bilancio dei pertinenti capitoli relativi al personale cessato.

Il fondo di cui al primo periodo può essere incrementato in misura corrispondente alle ulteriori cessazioni del predetto organico per il potenziamento."

Come si vede, entro il 2030 gli organici dei docenti saranno ridotti di 9.600 posti con il blocco del turn over. Ma il PNRR non doveva portare soprattutto nuovi investimenti e risorse fresche per il rilancio della scuola?

2. Il decreto-legge sul PNRR ignora la riforma della carriera ma premia la continuità didattica

È stato pubblicato finalmente il decreto-legge 36 del 30 aprile 2022 che dispone *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*. Il Capitolo VIII sull'Istruzione comprende l'art. 44 (Formazione iniziale e continua dei docenti delle scuole secondarie), l'art. 45 (Valorizzazione del personale docente), l'art. 46 (Perfezionamento della semplificazione della procedura di reclutamento degli insegnanti e l'art. 47 (Misure per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza di cui è titolare il Ministero dell'istruzione).

Da un primo esame del testo, le integrazioni apportate dal CdM nel licenziare il decreto definitivo non riguardano la carriera dei docenti, nonostante tra i traguardi del PNRR in scadenza al 30 giugno 2022 fosse prevista *l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti*.

Niente carriera e conferma della valorizzazione dei docenti, già prevista dalla legge finanziaria 2018 con uno stanziamento annuo di 30 milioni.

Ai criteri ed indirizzi già previsti da quella legge (*a. valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica; b valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze*) è stato aggiunto: *b-bis) valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica».*

Viene anche previsto che "In sede di prima applicazione e nelle more dell'aggiornamento contrattuale, una quota pari al 10 per cento dello stanziamento annuale (30 milioni) è riservato alla valorizzazione del personale docente che garantisca l'interesse dei propri alunni e studenti alla continuità didattica".

Con decreto del Ministro dell'istruzione, da adottare entro il 30 giugno 2022, sono stabiliti i criteri per l'attribuzione delle suddette risorse, che tengono conto "almeno degli anni di permanenza del docente nella stessa istituzione scolastica e della residenza o domicilio abituale in luogo diverso da quello in cui ha sede l'istituzione scolastica".

3. Nei concorsi si valuteranno anche competenze didattiche e attitudine all'insegnamento

Nel decreto-legge n. 36 del 30 aprile 2022 che dispone *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*, l'articolo 46 prevede il *Perfezionamento della semplificazione della procedura di reclutamento degli insegnanti*.

Come si ricorda, la riforma Brunetta ha previsto per lo scritto dei concorsi una procedura semplificata che è già stata attuata per la scuola in una prova unica con quesiti a risposta multipla, che diversi commentatori hanno sbrigativamente denominato "concorso a crocette".

La previsione della riforma (DL 73/21, art. 59), secondo la quale i contenuti di quei quesiti devono riguardare soltanto conoscenze e competenze della disciplina di ciascuna classi di concorso, da molti è stata ritenuta non sufficiente per valutare la professionalità dei candidati.

Ora il decreto-legge corre ai ripari, prevedendo che in alternativa ai quesiti a risposta multipla vi possa essere *"una prova strutturata fino al 31 dicembre 2024 e con più quesiti a risposta aperta a far data dal 1° gennaio 2025"*.

Non solo.

I contenuti della prova dovranno riguardare **"le metodologie e le tecniche della didattica generale e disciplinare"**.

In coerenza con questa integrazione più consona a rilevare i requisiti richiesti per insegnare, anche per la prova orale il decreto-legge prevede una maggior attenzione per valutare capacità e attitudine all'insegnamento, prevedendo, infatti che nella prova orale **"si accertino, oltre alle conoscenze disciplinari, le competenze didattiche e le capacità e l'attitudine all'insegnamento anche attraverso un test specifico"**.

4. Forte impegno del PNRR sulla rivoluzione digitale

Non c'è dubbio che il PNRR dedichi grande attenzione e risorse alla transizione digitale: ben 48 miliardi di euro, circa un quarto del totale dei fondi assegnati all'Italia, assai più del 20% minimo chiesto da Bruxelles per questa finalità.

Considerando altri fondi europei e italiani minori il nostro Paese investirà sulla digitalizzazione oltre 50 miliardi di euro entro il 2026. È quanto segnala l'ANSA sulla base di un'analisi condotta dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Si tratta di un impegno assai rilevante, che colloca l'Italia al decimo posto tra i piani valutati finora dalla Commissione europea. Ma la cosa si spiega perché il nostro Paese deve recuperare gravi ritardi: nell'Indice Desi, che misura la digitalizzazione dell'economia e della società, predisposto dalla Commissione europea nel 2021, l'Italia è solo al ventesimo posto su 27, davanti solo a Cipro, Slovacchia, Ungheria, Polonia, Grecia, Bulgaria e Romania, anche se in miglioramento rispetto al venticinquesimo posto occupato un anno prima (Desi 2020).

Lo studio condotto dai ricercatori della SS Sant'Anna mostra che l'Italia ha dati peggiori rispetto a quelli europei in quasi tutti gli indicatori: capitale umano, connettività, integrazione delle tecnologie digitali e servizi pubblici digitali. Quanto al capitale umano la quota dei laureati nel settore delle telecomunicazioni sul totale è da noi solo poco più di un terzo rispetto alla media Ue (1,3% contro 3,6%). Sulla connettività l'Italia è in grave ritardo sulla rete fissa ad altissima capacità e sulla diffusione della banda larga, e la percentuale di cittadini che utilizzano i servizi di e-government è nettamente inferiore rispetto all'Ue (il 36% contro il 64%).

Altri interventi riguardano il sostegno al sistema della giustizia, l'incentivazione dei servizi cloud per la pubblica amministrazione, la cybersicurezza, la trasformazione digitale delle imprese attraverso l'incentivazione fiscale e misure di riqualificazione professionale nel settore digitale e le reti ultraveloci.

Da notare che saranno gli enti locali, in qualità di soggetti attuatori, a gestire una parte rilevante delle risorse complessive del PNRR (tra 66 e 71 miliardi di euro secondo l'Ufficio parlamentare di bilancio). Le Regioni del Sud hanno un'occasione storica per riequilibrare, con l'aiuto mirato dei Fondi europei, le tante disparità esistenti con il Nord del Paese.

RECLUTAMENTO

1. Cinque sindacati verso lo sciopero

Venerdì scorso si è svolta in streaming l'assemblea delle RSU promossa da cinque sindacati scuola – Flc Cgil, Cisl scuola, Uil scuola, Snals e Gilda – cioè da cinque dei sei sindacati «rappresentativi» (quasi il 90% dei sindacalizzati) nell'ambito della mobilitazione in atto contro le misure inserite nel DL reclutamento e formazione approvato nei giorni scorsi dal Governo. Il sesto sindacato, l'Anief, ha bruciato i tempi indicando uno sciopero, insieme a Cobas, Usb e ad altre formazioni minori, che si è svolto sempre lo scorso venerdì ma con assai limitata adesione (tra l'1 e il 2%). Avrà maggiore successo lo sciopero preannunciato dagli altri 5 sindacati (lo decideranno i direttivi sindacali il prossimo venerdì 13) nel caso, assai probabile, che fallisca il tentativo di conciliazione previsto al Ministero del Lavoro per lunedì 9 maggio?

In attesa di questa importante verifica proviamo a comprendere le ragioni di fondo che spiegano la linea di scontro assunta dai sindacati pressoché all'unanimità. Queste ragioni sono indicate con chiarezza in un passaggio nel comunicato congiunto dei cinque. Eccolo: *«Le norme su formazione e reclutamento dei docenti, contenute nel decreto, mortificano la scuola che subisce nuovamente tagli di spesa e torna a essere terreno di scontro politico-ideologico. Ancora una volta si decidono questioni di grande rilievo per il sistema scolastico attraverso atti unilaterali, sfuggendo da ogni confronto con il mondo della scuola. E mentre il Governo assume decisioni gravi senza ascoltare i lavoratori, quegli stessi lavoratori attendono ancora il rinnovo del contratto scaduto da tre anni»*.

Come si vede, e ancora una volta (come in occasione dello sciopero contro la Buona Scuola del 5 maggio 2015), al centro della protesta dei sindacati sta la volontà del governo (e indirettamente del Parlamento) di dettare le regole di funzionamento del sistema scolastico prescindendo dal preliminare coinvolgimento dei sindacati nella definizione di tali regole.

Lo ha detto esplicitamente il segretario della Uil scuola, Pino Turi, nel corso della citata assemblea delle RSU: *«Mettere il Parlamento nelle condizioni di gestire il personale significa tornare indietro di 70 anni e dare voce alle lobby interessate»*. Altrettanto netto Francesco Sinopoli, segretario della Flc Cgil: *«Il Governo e il Ministro ritirino subito questa proposta impraticabile e aprano il confronto con le parti sociali. In caso contrario si assumeranno la grave responsabilità di gettare le scuole nel caos e di affrontare l'inevitabile mobilitazione delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori»*.

Un po' più sfumata la posizione della Cisl scuola, la cui neosegretaria, Ivana Barbacci, entra nel merito del provvedimento: *«Gli insegnanti non possono essere invitati a fare un percorso formativo di tre anni. Abbiamo necessità di riaprire il tavolo contrattuale. Cosa serve agli insegnanti lo sanno gli insegnanti»*.

Secondo i sindacati, insomma, ogni cambiamento nel funzionamento del sistema scolastico, va preliminarmente discusso con loro e possibilmente deciso per via contrattuale, non dal Governo e tantomeno dal Parlamento. Si vedrà, se sciopero sarà, se e quanto gli insegnanti italiani condividono questa linea e se questo influenzerà la strada intrapresa dal Governo Draghi e dalla maggioranza che lo sostiene (a meno che in Parlamento non si decida di modificarla). Altrimenti sarà scontro.

2. DL 36/22 in Parlamento. Cosa c'è da cambiare

Inizia in settimana l'esame al Senato (questo il [calendario dei lavori](#)) del decreto legge n. 36/2022, che contiene (articoli da 44 a 47) importanti disposizioni su formazione iniziale, in servizio e reclutamento dei docenti, destinate a mettere in subbuglio il mondo della scuola.

Le notizie che seguono analizzano alcuni dei principali passaggi del testo e contengono anche proposte di modifiche. Anticipiamo qui alcuni punti chiave, sottolineando che sono in gioco questioni fondamentali per il livello di qualità del sistema di istruzione, che incidono sul profilo futuro dei docenti italiani, su come verranno formati, su come verranno selezionati, su come si aggiorneranno e su quanto saranno motivati nel loro percorso professionale (o se invece verranno mortificati l'impegno e l'ambizione di chi vorrà fare di più). E infine le regole che oggi si intende fissare determineranno in buona misura se in futuro la professione di insegnante risulterà attrattiva agli occhi di chi dovrà entrare nel mondo del lavoro o se resterà una seconda o terza scelta, come purtroppo bisogna prendere atto che è per molti oggi. Con tutto ciò che ne consegue, in ultima analisi, sui livelli di apprendimento degli studenti e sulla competitività del sistema Paese.

Insomma, la posta è molto alta. Diciamo subito una cosa: le aspettative per questo decreto, in base a quanto indicato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza da cui trae origine e fondamento, riguardavano tre pilastri: il reclutamento, la formazione e lo sviluppo professionale (o carriera che dir si voglia). Ebbene il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile e ora all'esame del Senato "buca" clamorosamente il terzo pilastro, quello della carriera. Il testo non prefigura in alcun modo uno sviluppo professionale, che esiste se all'interno di una categoria professionale si distinguono ruoli, profili, incarichi aggiuntivi, e si valorizzano diversi livelli di esperienza e di competenze. Insomma, se si spezza l'egualitarismo assoluto che mette sullo stesso piano 800 mila professionisti. Al contrario il testo del decreto è esplicito: *"Resta ferma la progressione salariale di anzianità"* (art. 44, c. 4).

Che significa? Il ruolo resta unico e il percorso piatto per tutti. Chi fa il minimo indispensabile, chi non ha competenze adeguate, chi non è apprezzato dagli studenti e dalle famiglie avanzerà alla scadenza prevista alla posizione stipendiale successiva esattamente come chi lavora dieci o più ore al giorno, chi si aggiorna costantemente, chi è ritenuto autorevole e sa affascinare gli studenti diventando un punto di riferimento per la loro crescita. Parti uguali tra diversi. Premiati di fatto i primi, mortificati nel loro impegno i secondi.

Ma il DL n.36/22 fa di peggio. Nel prefigurare un simulacro di carriera introduce la "formazione incentivata", che riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità" ("un elemento retributivo a tantum di carattere accessorio riconosciuto all'esito positivo del percorso formativo"), per la quale i docenti dovrebbero mettersi in gara (infatti "tale elemento retributivo" verrebbe riconosciuto "in maniera selettiva e non generalizzata"). Cosa c'entra con lo sviluppo professionale che differenzia chi svolge certe attività (pensiamo al middle management) e ha un certo profilo con competenze specialistiche da chi svolge attività e ha competenze ordinarie?

Insomma, in un solo colpo il testo inviato alle Camere manca il terzo pilastro (la carriera) e snatura il secondo (la formazione).

Se non si vuole tradire la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera) e perdere un'occasione storica di ammodernare il sistema e rilanciare la professionalità docente, il Parlamento deve intervenire senza dimenticare di tenere conto delle aspettative della categoria e recuperare l'apporto sindacale in sede contrattuale per l'applicazione delle norme. Questo è possibile fissando gli indirizzi generali (introduzione di profili e livelli diversi) e lasciando ad Aran e sindacati il compito di definire per via contrattuale misure, tempi e modalità per rendere concreta la carriera.

3. La carriera che non c'è/1. Il grave vulnus del DL 36 che ignora un obiettivo del PNRR

Tra i traguardi del PNRR in scadenza il 30 giugno 2022 è prevista *l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti*. Infatti, la Riforma 2.2 prevede: *"La riforma mira a costruire un sistema di formazione di qualità per il personale della scuola in linea con un continuo sviluppo professionale e di carriera"*.

Di questa riforma, tuttavia, nel Decreto-legge 36 del 30 aprile scorso non c'è alcuna traccia.

Si parla di incentivi una tantum per la formazione, di valorizzazione della permanenza in sede per favorire la continuità didattica, ma per la carriera degli insegnanti c'è un silenzio assoluto.

Se le parole hanno davvero un valore nuovo di innovazione e di riforma, lo sviluppo professionale e la carriera così prospettati non possono essere quelli attuali dove esiste soltanto la progressione stipendiale che si svolge per anzianità e in modo indifferenziato per tutti.

Una prima forma di carriera è quella che, all'interno di una medesima qualifica (per la scuola la qualifica di docente), si possono prevedere vari profili professionali in funzione di differenziate responsabilità, impegni e carichi di lavoro, con percorsi di eventuale durata diversa e di diversa retribuzione.

Una seconda ipotesi di carriera, di tipo più lineare, può prevedere accelerazione permanente o temporanea nella progressione stipendiale (passaggio anticipato di posizione stipendiale/gradone), per merito riconosciuto.

Ovviamente, invece, premi stipendiali una tantum non possono ritenersi né sviluppo professionale né carriera.

Se il Parlamento non integrerà sostanzialmente il DL, aggiungendo uno specifico articolo bis alla carriera, gli insegnanti italiani rischiano di dovere attendere decenni per avere una vera carriera, ben diversa dalla progressione stipendiale attuale che procede soltanto per anzianità, che tratta tutti i docenti, impegnati e non, allo stesso modo, in un grigiore che appiattisce e che mortifica i migliori, che non incentiva la professionalità, che non motiva.

Può apparire complesso definire oggi i criteri per un percorso professionale e improbabile farlo coinvolgendo anche il sindacato?

Proviamo nella notizia successiva a riportare un'ipotesi di "roadmap" in cinque punti.

4. La carriera che non c'è/2. Cinque paletti per porre rimedio

Ecco cinque paletti che potrebbero contraddistinguere l'introduzione di uno sviluppo professionale per i docenti.

1. Esperienza

Connessa alla funzione principale e fondamentale di insegnare.

Un sistema di carriera di tipo flessibile in cui la funzione docente fa particolare riferimento al lavoro che si svolge in classe con i ragazzi e come impegno di ricerca, di studio, di disponibilità sul campo e di lavoro non certificato. (...)

2. Sistema dei crediti formativi e professionali

Riconoscimento di attività di formazione ed esercizio professionale.

La certificazione affidata alle scuole.

Dopo una certa anzianità di servizio la carriera può trovare un'accelerazione subordinata all'acquisizione di crediti che certificano il possesso di competenze legate alla funzione docente. Entrano nello sviluppo delle carriere attività riconoscibili come crediti professionali l'aggiornamento professionale, la formazione in servizio.

Per l'acquisizione dei crediti andrebbe evitata la dominanza di una formazione solamente accademica e non si dovrebbe cedere al rischio di un approccio cumulativo di certificazioni cartacee rispondenti a criteri di tipo burocratico amministrativo. (...)

3. Valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti

Condivisa, trasparente, non sanzionatoria, legata più direttamente all'insegnamento

È ipotizzabile un ulteriore meccanismo di carriera strettamente connesso allo svolgimento dell'attività di insegnare, intesa nella sua complessa articolazione tra lavoro d'aula e attività connesse che richiedono tempo, ricerca, aggiornamento individuale, di gruppo, autoaggiornamento. Deve avere il carattere della condivisione e della trasparenza e non deve avere carattere sanzionatorio. Va previsto un riconoscimento in relazione agli esiti e agli impegni professionali legati al Pof.

Valutazione individuale/soggettiva: relativa al contributo che un docente fornisce alla scuola in cui opera

Valutazione oggettiva: relativa all'efficacia dell'azione formativa della scuola nel suo complesso alla quale ogni singolo docente contribuisce.

4. Fase transitoria

Le risorse gestite dalle scuole attraverso la definizione del Pof

Nel disegnare una nuova carriera per i docenti occorre procedere gradualmente. Nella fase di transizione potrebbe essere considerata la possibilità di attribuire alle scuole in regime di autonomia la titolarità per:

- introdurre opportunità legate alla realizzazione dei piani dell'offerta formativa
- definire criteri per il riconoscimento dell'impegno professionale all'interno della collegialità di ciascuna scuola.

5. Sbocchi professionali

Verso l'università, le scuole di specializzazione

Si può ipotizzare che la carriera docente si caratterizzi per l'opportunità di continuare a insegnare, fare ricerca, attuare metodologie didattiche e formative nelle sedi scolastiche e con la possibilità di sbocchi e utilizzi esterni verso l'università, le scuole di specializzazione, Irre. Professionalità spendibile all'esterno della scuola, ad esempio, in attività di coordinamento, incarichi di tutorato, orientamento, elaborazione di nuovi modelli, di metodologie per la ricerca, consulenza, progettazione e promozione di interventi formativi innovativi.

Attenzione: quanto sopra non è farina del nostro sacco. E' una sintesi del documento elaborato da una "commissione di studio" tra Aran, Miur e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (Cgil, Cisl, Uil, Snals) prevista dal contratto del maggio 2003 (articolo 22), incaricata di elaborare "le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti".

I lettori più attenti avranno notato nel testo alcuni termini oggi desueti (Pof, Irre), ma i concetti sono molto attuali. La scheda di sintesi sopra riportata fu pubblicata nel 2004, al termine dei lavori della commissione, nel sito della Uil Scuola e riportava anche la dichiarazione dell'allora segretario generale Massimo Di Menna: "*La commissione ha fatto un buon lavoro ed è importante che ci sia un documento condiviso sottoposto all'attenzione degli insegnanti*".

Allora non ci fu seguito, sostanzialmente per motivi di cambiamenti nelle priorità dell'agenda politica (perdendo una grossa occasione). Perché non ripartire da qui? Se si pensa che Mario Ricciardi, allora componente del Direttivo dell'ARAN è oggi consulente del ministro Bianchi ...

5. La carriera che non c'è/3. Il sistema dei crediti formativi e professionali

Va superata la concezione della carriera dei docenti legata solo all'anzianità di servizio, cosa che il DL 36 non fa, ma anzi ribadisce.

Come farlo? Ricorrendo a un sistema di crediti formativi e professionali. Vent'anni fa – come abbiamo documentato nella precedente notizia - i maggiori sindacati erano pronti a intraprendere questa strada, poi non se n'è fatto più nulla. Occorre abbandonare l'inafferrabile idea che la carriera e la retribuzione dei docenti si possano differenziare, a parità di prestazioni, sulla base della valutazione del merito individuale. Come Tuttoscuola scriveva nel dossier "Sei idee per rilanciare la scuola" (2013), il merito va oggettivato e fatto coincidere con il progressivo arricchimento della professionalità di base del docente (crediti formativi), da realizzare attraverso percorsi di formazione teorico-pratici in servizio e di ricerca azione (anche esterni alla scuola, presso Università, istituti di ricerca, enti di formazione, etc.), titoli di studio e di specializzazione, partecipazione a concorsi ecc. Ma l'accesso alle posizioni diverse da quella iniziale (con diversi profili professionali che prospettino competenze e responsabilità diversificate e conseguenti riconoscimenti retributivi differenziati e premiali) va programmato e subordinato all'acquisizione di ulteriori competenze ed esperienze certificate (crediti professionali, da acquisire con il lavoro svolto in classe con gli allievi, attraverso funzioni di coordinamento dell'attività educativa, didattica e gestionale delle istituzioni scolastiche e incarichi speciali, come formazione di pari, tutorato, orientamento, laboratori, biblioteca, disponibilità a lavorare in aree deprivate sul piano socio-culturale, partecipazione documentata a progetti di successo, etc.).

Infine, anche se non piace alla categoria, l'avanzamento di carriera dovrebbe essere in alcuni passaggi cruciali subordinato al superamento di specifiche prove di idoneità tra chi ha maturato i crediti.

Perché il decreto legge 36/2022 presentato in Parlamento e che verrà [esaminato al Senato](#) a partire dal 10 maggio "dimentica" tutto ciò, benché il PNRR parli esplicitamente di *entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti*? Appare indispensabile porre rimedio.

6. La riforma del reclutamento dei docenti

La titolazione dell'articolo 46 del DL 36/2022, "*Perfezionamento della semplificazione della procedura di reclutamento degli insegnanti*", fa pensare che la riforma Brunetta sui concorsi della scuola (eliminazione della preselettiva, una sola prova scritta con quesiti a risposta multipla) possa essere ulteriormente semplificata.

Invece, a parte l'apprezzabile previsione che nelle prove scritte e orali siano valutate anche le competenze dei candidati sulle metodologie e le tecniche della didattica generale e disciplinare, l'articolo prevede che oltre all'attuale modalità della prova scritta con quesiti a risposta multipla, possa esserci una prova strutturata con più quesiti a risposta aperta.

A differenza della prova attuale con quesiti a risposta multipla la cui valutazione avviene in automatico con risultato immediato, i quesiti a risposta aperta hanno invece bisogno di commissioni esaminatrici e di tempo per la valutazione.

Parlare di perfezionamento della semplificazione dei concorsi ci sembra, pertanto, proprio fuori posto, sia perché la costituzione delle commissioni è da sempre un problema organizzativo complesso che inoltre richiede anche tempo, sia perché serve molto tempo anche per la valutazione dei quesiti a risposta aperta.

Piuttosto, potrebbe essere opportuno **mantenere i quesiti a risposta multipla, prevedendo un particolare spazio per la conoscenza della metodologia e alla didattica generale e della disciplina** della classe di concorso in esame, riducendo conseguentemente lo spazio, previsto attualmente in forma pressoché esaustiva, riservato a conoscenze e competenze della disciplina.

C'è inoltre un'altra situazione complessa che condiziona la semplificazione delle procedure dei concorsi della secondaria: l'elevato numero delle classi di concorso, che parcellizzano l'insegnamento e il sapere.

Nell'attuale concorso ordinario della secondaria le classi di concorso (tolte quelle di lingua slovena) sono 132. In diverse regioni non ci sono tutte le classi di concorso (diversamente sarebbero state necessarie 2.376 procedure); tuttavia, là dove esistenti, sono state organizzate dagli USR complessivamente 1.452 procedure che hanno reso necessario, in particolare per le classi di concorso con moltissimi candidati, l'allestimento simultaneo di circa 700 aule informatiche e messa a disposizione dei candidati nello stesso giorno di 12.500 postazioni informatiche.

Se si volesse intervenire per ridurre quelle procedure, sarebbe opportuno mettere mano alla ridefinizione delle classi di concorso con l'**obiettivo di razionalizzarle**, cercando di accorpate quelle affini e riconoscendone un'unica abilitazione.

7. DL 36. Quel taglio di 9.600 posti che contraddice l'obiettivo della nuova formazione

Il DL 36 prevede che dal 2026/27 al 2030/31 saranno ridotti complessivamente dall'organico del potenziamento dell'offerta formativa 9.600 posti, per finanziare l'una tantum a favore dei docenti di ruolo che parteciperanno a percorsi triennali di formazione e aggiornamento, unitamente allo spostamento di una parte dei fondi della Carta del docente (si intende abolirla o ridurne l'ammontare?).

Da notare, innanzitutto, che i percorsi formativi sono riservati ai docenti di ruolo, con conseguente esclusione dei docenti non di ruolo che pur rappresentano, secondo il Portale dati del Ministero dell'istruzione, quasi un quarto (23,4%) di tutti i docenti in servizio nel 2020-21. Nei confronti di questi docenti con contratto a tempo determinato, annuale o fino al 30 giugno (nel 2020-21 sono stati 212.407), è confermato il non obbligo di aggiornamento e il non accesso alla carta del docente (500 euro esentasse, ad oggi, per l'aggiornamento personale). Ma l'impianto formativo che, secondo il DL 36 dà diritto all'una tantum, contiene una manifesta contraddizione, tra finalità della formazione e riduzione dell'organico del potenziamento.

Vediamo come.

Le finalità della nuova formazione - *con riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali, e con l'**obiettivo di consolidare e rafforzare l'autonomia** delle istituzioni scolastiche* - sono così definite: *per rafforzare tanto le conoscenze quanto le competenze applicative, sono parte integrante di detti percorsi di formazione anche **attività di progettazione**, mentoring, tutoring e coaching a supporto degli studenti nel raggiungimento di obiettivi scolastici specifici e **attività di sperimentazione** di nuove modalità didattiche che il docente svolge in ore aggiuntive rispetto a quelle di didattica in aula previste dalla normativa vigente.*

Ma davvero si vuole consolidare e rafforzare l'autonomia?

L'organico del potenziamento, che nel quinquennio 2026-30 sarà ridotto di 9.600 posti dei 50.195 attuali, è stato introdotto dalla Buona Scuola (legge 107/2015) proprio per potenziare l'autonomia delle istituzioni scolastiche.

Al fine di dare piena attuazione al processo di realizzazione dell'autonomia e di riorganizzazione dell'intero sistema di istruzione, è stato istituito per l'intera istituzione scolastica l'organico dell'autonomia, comprensivo dell'organico del potenziamento dell'offerta formativa.

Grazie anche all'organico del potenziamento, le istituzioni scolastiche in piena autonomia progettuale e operativa possono intervenire in una ventina di aree indicate dalla stessa legge, tra cui la valorizzazione e potenziamento delle competenze linguistiche, il potenziamento delle competenze matematico-logiche e scientifiche, il potenziamento delle competenze artistiche, lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti, la prevenzione e il contrasto della dispersione scolastica, la valorizzazione di percorsi formativi individualizzati; la definizione di un sistema di orientamento.

Ma se l'organico del potenziamento, come dispone ora il DL 36, viene ridotto drasticamente, come si può pretendere che con la sola formazione dei docenti si possa potenziare l'autonomia, perseguendo l'arricchimento dell'offerta formativa?

Un organico impoverito può compensare un arricchimento professionale di una parte del collegio docenti?

Il sistema dà, il sistema toglie.

Ma a "vincere" è il MEF che consente la premialità una tantum con i risparmi del sistema. A perdere sono tutti gli altri.

Tuttoscuola

16 maggio 2022

DL 36/22

1. Il vulnus della carriera che non c'è/1: proposte di modifica avanzano

L'articolo [servizio](#) che Tuttoscuola nella newsletter scorsa ha riservato al Decreto-legge 36 e, in particolare, alla riforma mancata della carriera degli insegnanti ha trovato attenzione e molti consensi.

La nostra analisi – riassumendo – ha evidenziato come il DL su reclutamento, formazione e sviluppo professionale ora in Parlamento per la conversione in legge "buca" il terzo pilastro, quello della carriera, non distinguendo ruoli, profili, incarichi aggiuntivi, e non valorizzando in maniera stabile diversi livelli di esperienza e di competenze. Non solo. Nel prefigurare un simulacro di carriera introduce la "formazione incentivata", che riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità", snaturandola. Insomma il decreto elude sia lo spirito di una legge vigente, la 107/2015 che parla di "formazione obbligatoria" (mentre l'incentivo è per definizione non obbligatorio), sia [la lettera del PNRR](#) (che parla espressamente di carriera) e farebbe perdere, se attuato senza modifiche, un'occasione storica di ammodernare il sistema e rilanciare la professionalità docente.

Ma il nostro servizio, seguendo i canoni del *Solutions Journalism* a cui ci ispiriamo, non si limita a denunciare ma avanza proposte documentate e sostenibili. Sorprendendo probabilmente molti, [abbiamo tirato fuori](#) da un cassetto impolverato un vecchio documento a cui avevano lavorato quasi vent'anni fa Aran, Miur e sindacati (con firme del calibro di Francesco Scrima, Massimo Di Menna, Enrico Panini). Una proposta a ben vedere molto più "spinta" verso la definizione di una carriera per i docenti rispetto a quella presentata dal Governo Draghi, che ci si aspetterebbe invece per impostazione anche culturale più orientato a un approccio meritocratico. *"Perché non ripartire da qui?"*, ci siamo chiesti. [Abbiamo rilanciato](#) così il ricorso a un sistema di crediti formativi e professionali già prospettato nel dossier di Tuttoscuola "Sei idee per rilanciare la scuola" (2013), utile per superare *"l'inafferrabile idea che la carriera e la retribuzione dei docenti si possano differenziare, a parità di prestazioni, sulla base della valutazione del merito individuale"*.

Tra i consensi raccolti, quello autorevole dell'ex-capo dipartimento dell'istruzione al ministero, Giuseppe Cosentino, uno degli attori di quell'accordo sullo sviluppo professionale del 2004, che ha scritto un puntuale documento di analisi dell'art. 44 e seguenti del DL n. 36/22. Cosentino, condividendo pienamente le nostre riflessioni e le proposte, ha concluso la sua analisi richiamando i lavori di quella commissione: *"Perché non riprenderla, quella proposta, come punto di possibile ripartenza per un proficuo percorso di innovazione condivisa?"*.

Fin qui un dibattito tra osservatori esterni. L'elemento nuovo è che un importante attore in campo sistema, la Cisl Scuola, ha significativamente scelto di diffondere [il documento](#) di Cosentino (con tanto di logo dell'organizzazione), *"ritenendo – scrive il sindacato guidato da Ivana Barbacci in un comunicato – che possa rappresentare un contributo particolarmente significativo al dibattito su un provvedimento sottratto fin qui al confronto e al coinvolgimento non solo delle parti sociali, ma della stessa politica. L'analisi di Cosentino evidenzia i gravi limiti delle soluzioni indicate nel decreto sia sul versante del reclutamento che della formazione e ancor più della valorizzazione professionale"*.

Per Cosentino *"Temi come il reclutamento e la valorizzazione dei docenti, il sistema di formazione e gli eventuali strumenti di sviluppo professionale meriterebbero invece un'ampia, anche se rapida consultazione tra tutti gli operatori della scuola, senza tabù e pregiudizi"*

"ideologici", che hanno visto invece contrapporsi negli anni, in una falsa rappresentazione delle reciproche ragioni, i fautori del "merito" e quelli delle "sanatorie".

Sempre sulla mancata riforma della carriera dei docenti, l'ex-Capo dipartimento ritorna su quanto ricordato da Tuttoscuola: *"Vale infine la pena sottolineare, al riguardo, che sulla delicata problematica non sembra esserci una preclusione pregiudiziale da parte delle organizzazioni sindacali, tenuto conto che già nel giugno 2004 Ministero e Sindacati diedero vita a una Commissione, attuativa dell'art. 22 del contratto allora vigente, per elaborare un'ipotesi di intesa in materia".*

Considerata la situazione pesantemente critica da parte dei sindacati sulle riforme della scuola inserite nel DL 36 culminata nella proclamazione dello sciopero generale del 30 maggio, non sarebbe opportuno stralciare dal DL gli articoli interessati e farne oggetto di un disegno di legge - che deve comunque essere agganciato al "treno" del PNRR - sul quale mettersi al lavoro da subito ma con i tempi e i modi necessari che consentano condivisioni, mediazioni e integrazioni?

Approfondimenti

DL 36/22 in Parlamento. Cosa c'è da cambiare

09 maggio 2022

Inizia in settimana l'esame al Senato (questo il [calendario dei lavori](#)) del decreto legge n. 36/2022, che contiene (articoli da 44 a 47) importanti disposizioni su formazione iniziale, in servizio e reclutamento dei docenti, destinate a mettere in subbuglio il mondo della scuola.

Le notizie che seguono analizzano alcuni dei principali passaggi del testo e contengono anche proposte di modifiche. Anticipiamo qui alcuni punti chiave, sottolineando che sono in gioco questioni fondamentali per il livello di qualità del sistema di istruzione, che incidono sul profilo futuro dei docenti italiani, su come verranno formati, su come verranno selezionati, su come si aggiorneranno e su quanto saranno motivati nel loro percorso professionale (o se invece verranno mortificati l'impegno e l'ambizione di chi vorrà fare di più). E infine le regole che oggi si intende fissare determineranno in buona misura se in futuro la professione di insegnante risulterà attrattiva agli occhi di chi dovrà entrare nel mondo del lavoro o se resterà una seconda o terza scelta, come purtroppo bisogna prendere atto che è per molti oggi. Con tutto ciò che ne consegue, in ultima analisi, sui livelli di apprendimento degli studenti e sulla competitività del sistema Paese.

Insomma, la posta è molto alta. Diciamo subito una cosa: le aspettative per questo decreto, in base a quanto indicato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza da cui trae origine e fondamento, riguardavano tre pilastri: il reclutamento, la formazione e lo sviluppo professionale (o carriera che dir si voglia). Ebbene il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile e ora all'esame del Senato "buca" clamorosamente il terzo pilastro, quello della carriera. Il testo non prefigura in alcun modo uno sviluppo professionale, che esiste se all'interno di una categoria professionale si distinguono ruoli, profili, incarichi aggiuntivi, e si valorizzano diversi livelli di esperienza e di competenze. Insomma, se si spezza l'egualitarismo assoluto che mette sullo stesso piano 800 mila professionisti. Al contrario il testo del decreto è esplicito: *"Resta ferma la progressione salariale di anzianità"* (art. 44, c. 4).

Che significa? Il ruolo resta unico e il percorso piatto per tutti. Chi fa il minimo indispensabile, chi non ha competenze adeguate, chi non è apprezzato dagli studenti e dalle famiglie avanzerà alla scadenza prevista alla posizione stipendiale successiva esattamente come chi lavora dieci o più ore al giorno, chi si aggiorna costantemente, chi è ritenuto autorevole e sa affascinare gli studenti diventando un punto di riferimento per la loro crescita. Parti uguali tra diversi. Premiati di fatto i primi, mortificati nel loro impegno i secondi.

Ma il DL n.36/22 fa di peggio. Nel prefigurare un simulacro di carriera introduce la "formazione incentivata", che riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità" ("un elemento retributivo un tantum di carattere accessorio riconosciuto all'esito positivo del percorso formativo"), per la quale i docenti dovrebbero mettersi in gara (infatti "tale elemento retributivo" verrebbe riconosciuto "in maniera selettiva e non generalizzata"). Cosa c'entra con lo sviluppo professionale che dovrebbe differenziare chi svolge certe attività (pensiamo al middle management) e ha un certo profilo con competenze specialistiche da chi svolge attività e ha competenze ordinarie?

Insomma, in un solo colpo il testo inviato alle Camere manca il terzo pilastro (la carriera) e snatura (per non dire svilisce) il secondo (la formazione).

Se non si vuole tradire la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera) e perdere un'occasione storica di ammodernare il sistema e rilanciare la professionalità docente, il Parlamento deve intervenire senza dimenticare di tenere conto delle aspettative della categoria e recuperare l'apporto sindacale in sede contrattuale per l'applicazione delle norme. Questo è possibile fissando gli indirizzi generali (introduzione di profili e livelli diversi) e lasciando ad Aran e sindacati il compito di definire per via contrattuale misure, tempi e modalità per rendere concreta la carriera.

2. Il vulnus della carriera che non c'è/2: la partita nelle mani del Parlamento e dei sindacati

Negli ultimi vent'anni la parola carriera è scomparsa dagli impegni ministeriali e contrattuali.

Nei primi anni 2000, dopo l'insuccesso della proposta del ministro Berlinguer, inizialmente condivisa dal sindacato ma successivamente osteggiata da un'ampia parte della categoria, si era cercato in ambito contrattuale di dare forma sostanziale allo sviluppo professionale attraverso un sistema di crediti professionali e culturali, ma la specifica sequenza contrattuale si era persa negli archivi delle buone intenzioni.

Il Parlamento, con la conversione in legge del DL 36, ha un'occasione unica per riprendere quella riforma mancata, coinvolgendo anche, per la parte di sua competenza, il sindacato. L'esigenza di una riforma strutturale della carriera ha almeno due obiettivi: all'interno della scuola può aprire nuovi orizzonti per gli insegnanti, riconoscendone in modo sostanziale e significativo i meriti e dando motivazione al loro miglioramento professionale; all'esterno può attrarre laureati migliori per prospettive professionali appaganti.

La forma minimale della carriera (che forse non avrebbe molta attrattiva per chi vuole entrare nella scuola come prima scelta e non come ripiego professionale) potrebbe essere quella di una accelerazione nella progressione di carriera (es. passaggio anticipato di posizione stipendiale).

La vera riforma strutturale della carriera potrebbe essere, dunque, quella che, all'interno della stessa qualifica (ruolo docente) preveda diversi profili professionali che prospettino competenze e responsabilità diversificate che comportino anche conseguenti riconoscimenti retributivi differenziati e premiali.

Il Parlamento dovrebbe avere il compito di definire livelli e tipologie dei profili professionali della carriera strutturata.

Al sindacato, secondo le proprie prerogative, spetterebbe il compito di definire per via contrattuale misure, tempi e modalità per rendere concreta la carriera.

È un'occasione da non perdere e che potrebbe essere accolta favorevolmente dalla maggioranza degli insegnanti.

Ma, soprattutto, servirebbe da volano per liberare capacità e impegni professionali che servirebbero anche a qualificare l'offerta formativa.

Un'importante occasione per discutere di questi temi con autorevoli interlocutori si avrà venerdì 20 maggio a Didacta Firenze (ore 13-14:30) nel convegno organizzato da Tuttoscuola nel quale intervengono le ex ministre dell'Istruzione, Lucia Azzolina e Valeria Fedeli, la responsabile Scuola di Forza Italia Valentina Aprea e la segretaria generale della Cisl Scuola Ivana Barbacci.

3. Contratto scuola/1. Il decreto lede le prerogative sindacali?

Secondo i cinque sindacati (Fic Cgil, Cisl scuola, Uil scuola, Snals e Gilda) – i primi 3 confederali, gli altri due autonomi – il Decreto Legge 36/2022 *"interviene in maniera pesante e scorretta in materie (salario e carriera) che sono, per ordinamento (D.L.vo 165/2001), esclusiva competenza del contratto"*. Questo è il motivo di fondo per il quale essi hanno indetto lo sciopero del prossimo 30 maggio malgrado il Governo abbia nel frattempo inviato all'ARAN l'Atto di indirizzo per l'avvio delle trattative con i sindacati per il rinnovo del contratto del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021. *"Un atto che era dovuto da tre anni"*, replicano polemicamente i cinque sindacati, e che non basta certo a curare il vulnus loro inferto con il Decreto 36/2022.

Oltretutto, osservano all'unisono, i due miliardi stanziati per il rinnovo sono *"soldi vecchi, stanziati da ben tre leggi di bilancio (2019, 2020, 2021), e riguardano un contratto scaduto da tre anni e cinque mesi"*, mentre la Legge di Bilancio 2022 *"ha stanziato qualche limitata risorsa aggiuntiva, ma non certo sufficiente a garantire aumenti adeguati per tutto il personale anche a fronte dell'aumento dell'inflazione che rischia di erodere completamente gli aumenti previsti"*.

Ma la pur rilevante questione dei "soldi" (con l'originale caratterizzazione di "vecchi", anche se si potrebbe osservare che "pecunia non olet", ma neanche invecchia) non è, in questo caso, quella più importante. Determinante, agli occhi dei cinque sindacati (ma anche del sesto "rappresentativo", l'Anief), è ancora una volta – come lo fu ai tempi della «Buona Scuola» nel maggio 2015 – il disconoscimento, da parte del Governo e del ministro Bianchi, del loro diritto esclusivo a trattare qualunque questione relativa al salario e alla carriera, e al rapporto tra l'uno e l'altra: una antica disputa ad andamento carsico, che periodicamente riemerge, e che ha quasi sempre visto prevalere i sindacati.

È almeno dalla seconda metà degli anni Sessanta dello scorso secolo che il problema si pone. I vecchi sindacati autonomi avevano fatto fino ad allora memorabili battaglie per il salario senza mai mettere in discussione il primato del Parlamento e del Governo nella definizione delle principali regole di funzionamento del sistema scolastico. Sollevarono dubbi e criticarono la riforma della scuola media (legge 1851 del 31.12.1962), ma non scioperarono contro di essa. È dopo il 1968, con la nascita dei sindacati confederali, che si pose con forza il problema del ruolo sociale della scuola e degli insegnanti. Da allora l'interlocuzione tra sindacati e Governi sulle riforme che comportavano cambiamenti nella funzione docente divenne prassi ordinaria, con momenti di aspra conflittualità (come nel 2000 contro il «concorso» di Berlinguer o nel 2015 contro la «Buona Scuola») e altri di mediazione, come quasi sempre. Questa volta ci sarà conflitto o mediazione? Ne parliamo nella notizia successiva.

4. Contratto scuola/2. La sfida del ministro Bianchi. E quella dei sindacati

Il ministro dell'istruzione Patrizio Bianchi, già rettore dell'Università di Ferrara e per dieci anni assessore regionale in Emilia-Romagna, giunto alla guida del Ministero preceduto da una fama di personaggio decisionista ed efficientista, sembra orientato a cercare di confermare questa sua immagine anche dopo la proclamazione dello sciopero da parte, praticamente, di tutti i sindacati.

"Rispetto le decisioni dei sindacati", ha detto nell'intervista rilasciata a Gianna Fregonara del Corriere della Sera, ma subito dopo, a proposito del Decreto 36/2022, ha aggiunto: "Ci tengo a sottolineare che si tratta di un disegno serio e innovativo che fa parte del Pnrr. Si definisce un percorso chiaro di formazione iniziale affidato a università e scuola insieme, che valorizza il tirocinio con tutor scolastici e che integra anche le competenze didattico pedagogiche. Potenziamo poi la formazione continua dei nostri insegnanti, con un focus sull'educazione al digitale, sulle materie scientifiche e sull'innovazione didattica, per accompagnare e orientare gli studenti nel percorso di studio e di vita, che sappia coinvolgerli e contrasti la dispersione". Insomma, in altre parole, prioritari sono la qualità del servizio e l'interesse degli studenti. Dopo viene la contrattazione.

Una bella sfida in campo aperto per il ministro, ma anche per i sindacati, che ribadiscono lo sciopero con motivazioni ultimative. Pino Turi, segretario della Uil scuola, parla di *"gioco delle tre carte dove a rimetterci è sempre il personale che sciopererà perché lo scherzo lo ha capito e vuole il riconoscimento vero del lavoro che fa a scuola"*. Il documento unitario dei 5 così si conclude: *"Quel che ora si richiede è che si sgombri il campo da questo intervento a gamba tesa del Governo, stralciando dal DL 36/2022 le materie sull'istruzione, che sono e devono rimanere di prerogativa contrattuale"*.

Una presa di posizione drastica, che sembra negare a Parlamento e Governo, che pure sono istituzioni pubbliche, la competenza a regolare aspetti importanti del funzionamento della scuola pubblica, come invece prevede la Costituzione agli art. 33 c. 2: «La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi» e art. 3 c. 2: «La Repubblica rimuove gli ostacoli...»). Altra cosa è l'opportunità di coinvolgere la categoria. Condividere vuol dire, prima di tutto, conoscere, partecipare ed essere coinvolti. Le politiche scolastiche sono state troppo spesso decise in modo unilaterale, e hanno sofferto di un deficit di partecipazione e di coinvolgimento che ha attenuato o annullato il merito delle scelte. Ne sono state pagate le conseguenze, Parlamento e Governo dovrebbero ricordarlo.

La partita è importante. Per questo, a meno che intervengano novità di rilievo che li inducano a revocarlo, l'esito dello sciopero del 30 maggio sarà per i sindacati della scuola la cartina al tornasole della loro influenza sulla politica scolastica del Paese.

CARRIERA

1. Le critiche al DL 36 si trasformeranno in concrete soluzioni? La risposta in Senato

In questi giorni sono in ballo questioni fondamentali per il livello di qualità del sistema di istruzione che incidono sul profilo futuro dei docenti italiani, su come verranno formati, su come verranno selezionati, su come si aggiorneranno e su quanto saranno motivati nel loro percorso professionale. La posta è alta e a metterla sul piatto sono le norme sulla formazione e sul reclutamento contenute nel decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 del PNRR, i cui lavori sono in pieno corso al Senato.

In occasione del convegno organizzato da Tuttoscuola a Fiera Didacta Firenze il 20 maggio, intitolato *"Reclutamento, formazione e carriera, in gioco la qualità della scuola"*, abbiamo chiesto ad alcune importanti esponenti del mondo politico e del sindacato di condividere le rispettive riflessioni sul decreto.

Un giro di tavolo con le due ex ministre dell'istruzione, Lucia Azzolina e Valeria Fedeli, la responsabile Scuola di Forza Italia Valentina Aprea e la segretaria generale di Cisl Scuola Ivana Barbacci, in cui sono state messe in evidenza molteplici criticità. Ad ascoltare nella grande Sala della scherma della Fortezza dal Basso c'erano esponenti di rilievo del mondo della scuola, come il Capo della segreteria del ministro Bianchi Cristina Grieco, il presidente dell'ANP Antonello Giannelli, la presidente della Fidae Virginia Kaladich, la presidente dell'Age, il Direttore dell'USR Toscana Ernesto Pellecchia e altri.

L'on. Aprea si è dichiarata soddisfatta del percorso di reclutamento, mentre ha criticato severamente la cosiddetta formazione incentivata, definendola *"incomprensibile"*.

"Nel decreto legge c'è un'impalcatura che verte a un modello semplicistico" - ha affermato Ivana Barbacci in merito a reclutamento e concorsi. *"Il reclutamento per me qualifica la categoria degli insegnanti. Questo sistema che si è segmentato nel tempo non riesce a trovare una dimensione esclusiva legata ai concorsi ordinari. Se noi ci fossimo presentati con una condizione governata nel tempo non ci troveremo oggi moltissimi precari"*. E sulla mancata previsione di una carriera per i docenti: *"E' un momento fortemente drammatico, se perdiamo questa occasione lasceremo la scuola alla deriva"*.

Dura anche l'ex ministra Azzolina, che ha aperto con queste parole il suo intervento: *"Bisognerebbe conoscere la scuola per starci"*. Ogni riferimento al suo successore puramente casuale? E si è rammaricata nel constatare che, rispetto alle grandi possibilità di rinnovamento della scuola offerte dal PNRR, si stia perdendo un'occasione importante. Rispetto alla riduzione dall'organico del potenziamento dell'offerta formativa di 9600 posti, ha detto: *"Da donna di scuola mi piange il cuore pensare che possano esserci ancora tagli ai docenti. È come ci fosse una miopia evidente nella classe politica"*.

Tutte le voci che si sono unite in questo tavolo sembrano concordare sulla necessità di rivedere profondamente il decreto e di impegnarsi nel trovare soluzioni avanzando proposte che *"non siano bandierine di parte"* come afferma l'ex ministra Fedeli, ricordando l'importanza di mettere al centro il valore dell'apprendimento e delle differenze che si incontrano nelle classi e di attuare percorsi di carriera che valorizzino la professione docente, oltre che auspicando uno *"straordinario chiarimento"* di un testo in molti punti soggetto a più interpretazioni.

Non resta che attendere che queste riflessioni si trasformino in azioni concrete in Parlamento, convergendo in emendamenti e proposte che migliorino il testo del Governo.

E' vero, i tempi sono stretti per apportare le necessarie modifiche, soprattutto per quanto riguarda lo sviluppo di carriera (che al momento non c'è). Ci sono in ballo i soldi del PNRR.

Ma nessuno si è chiesto che senza *"l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti"*, preciso impegno assunto con il PNRR (Riforma 2.1 - Reclutamento dei docenti), al momento disatteso, l'Europa potrebbe bloccare tutto?

Approfondimenti

Il vulnus della carriera che non c'è/1: proposte di modifica avanzano

16 maggio 2022

L'articolo servizio che Tuttoscuola nella newsletter scorsa ha riservato al Decreto-legge 36 e, in particolare, alla riforma mancata della carriera degli insegnanti ha trovato attenzione e molti consensi.

La nostra analisi – riassumendo – ha evidenziato come il DL su reclutamento, formazione e sviluppo professionale ora in Parlamento per la conversione in legge “buca” il terzo pilastro, quello della carriera, non distinguendo ruoli, profili, incarichi aggiuntivi, e non valorizzando in maniera stabile diversi livelli di esperienza e di competenze. Non solo. Nel prefigurare un simulacro di carriera introduce la “formazione incentivata”, che riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una “utilità”, snaturandola. Insomma il decreto elude sia lo spirito di una legge vigente, la 107/2015 che parla di “formazione obbligatoria” (mentre l’incentivo è per definizione non obbligatorio), sia la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera) e farebbe perdere, se attuato senza modifiche, un’occasione storica di ammodernare il sistema e rilanciare la professionalità docente.

Ma il nostro servizio, seguendo i canoni del Solutions Journalism a cui ci ispiriamo, non si limita a denunciare ma avanza proposte documentate e sostenibili. Sorprendendo probabilmente molti, abbiamo tirato fuori da un cassetto impolverato un vecchio documento a cui avevano lavorato quasi vent’anni fa Aran, Miur e sindacati (con firme del calibro di Francesco Scrima, Massimo Di Menna, Enrico Panini). Una proposta a ben vedere molto più “spinta” verso la definizione di una carriera per i docenti rispetto a quella presentata dal Governo Draghi, che ci si aspetterebbe invece per impostazione anche culturale più orientato a un approccio meritocratico. “Perché non ripartire da qui?”, ci siamo chiesti. Abbiamo rilanciato così il ricorso a un sistema di crediti formativi e professionali già prospettato nel dossier di Tuttoscuola “Sei idee per rilanciare la scuola” (2013), utile per superare “l’inafferrabile idea che la carriera e la retribuzione dei docenti si possano differenziare, a parità di prestazioni, sulla base della valutazione del merito individuale”.

Tra i consensi raccolti, quello autorevole dell’ex-capo dipartimento dell’istruzione al ministero, Giuseppe Cosentino, uno degli attori di quell’accordo sullo sviluppo professionale del 2004, che ha scritto un puntuale documento di analisi dell’art. 44 e seguenti del DL n. 36/22. Cosentino, condividendo pienamente le nostre riflessioni e le proposte, ha concluso la sua analisi richiamando i lavori di quella commissione: “Perché non riprenderla, quella proposta, come punto di possibile ripartenza per un proficuo percorso di innovazione condivisa?”.

Fin qui un dibattito tra osservatori esterni. L’elemento nuovo è che un importante attore in campo, la Cisl Scuola, ha significativamente scelto di diffondere il documento di Cosentino (con tanto di logo dell’organizzazione), “ritenendo – scrive il sindacato guidato da Ivana Barbacci in un comunicato – che possa rappresentare un contributo particolarmente significativo al dibattito su un provvedimento sottratto fin qui al confronto e al coinvolgimento non solo delle parti sociali, ma della stessa politica. L’analisi di Cosentino evidenzia i gravi limiti delle soluzioni indicate nel decreto sia sul versante del reclutamento che della formazione e ancor più della valorizzazione professionale”.

Per Cosentino “Temi come il reclutamento e la valorizzazione dei docenti, il sistema di formazione e gli eventuali strumenti di sviluppo professionale meriterebbero invece un’ampia, anche se rapida consultazione tra tutti gli operatori della scuola, senza tabù e pregiudizi “ideologici”, che hanno visto invece contrapporsi negli anni, in una falsa rappresentazione delle reciproche ragioni, i fautori del “merito” e quelli delle “sanatorie”.

Sempre sulla mancata riforma della carriera dei docenti, l’ex-Capo dipartimento ritorna su quanto ricordato da Tuttoscuola: “Vale infine la pena sottolineare, al riguardo, che sulla delicata problematica non sembra esserci una preclusione pregiudiziale da parte delle organizzazioni sindacali, tenuto conto che già nel giugno 2004 Ministero e Sindacati diedero vita a una Commissione, attuativa dell’art. 22 del contratto allora vigente, per elaborare un’ipotesi di intesa in materia”.

Considerata la situazione pesantemente critica da parte dei sindacati sulle riforme della scuola inserite nel DL 36 culminata nella proclamazione dello sciopero generale del 30 maggio, non sarebbe opportuno stralciare dal DL gli articoli interessati e farne oggetto di un disegno di legge – che deve comunque essere agganciato al “treno” del PNRR – sul quale mettersi al lavoro da subito ma con i tempi e i modi necessari che consentano condivisioni, mediazioni e integrazioni?

Per approfondimenti: DL 36/22 in Parlamento. Cosa c'è da cambiare

2. Carriera dei docenti/1: se si vuole, si può. Almeno a Trento...

Trento, Italia. Mentre in Parlamento si preparano gli emendamenti a un decreto legge che sostanzialmente elude l'impegno preso nel PNRR di introdurre la "riforma della carriera degli insegnanti", qualcuno in Italia un modello di sviluppo per la carriera professionale dei docenti lo sta adottando sul serio.

Dove? Nella Provincia autonoma di Trento, che, come in altri casi, è un passo avanti al resto del Paese (per rimanere in ambito scolastico il Comitato di valutazione del sistema scolastico Trentino, a cui hanno collaborato negli anni figure di alto profilo a livello nazionale come Giorgio Allulli, Italo Fiorin, Annamaria Ajello e altri, e oggi presieduto da Damiano Previtali, ha prodotto nel tempo studi e indirizzi molto avanzati).

L'amministrazione trentina si è mossa per tempo attivando un processo in più fasi, che consentirà di partire con la fase sperimentale di un nuovo modello di carriera già dal prossimo anno scolastico.

Con delibera di Giunta, n. 1915 del 12 novembre 2021, è stato costituito un "Gruppo Tecnico presso il Dipartimento istruzione e cultura per la realizzazione di un modello di sviluppo per la carriera professionale dei docenti". Il Gruppo Tecnico – costituito da esperti riconosciuti come Alberto De Toni (Università di Udine, già Presidente Crui), Laura Paolucci (Avvocato dello Stato ed esperta di diritto amministrativo scolastico), Francesco Pisanu (Direttore dell'Ufficio per la valutazione politiche scolastiche della Provincia di Trento) e il già citato Damiano Previtali (dirigente Ufficio valutazione del sistema nazionale di valutazione al MI e presidente del Comitato di valutazione del Trentino) – ha lavorato in questi mesi aprendo un dialogo con tutte le componenti interessate attraverso audizioni, incontri territoriali, indagini sui docenti, ricerche e documentazioni in ambito nazionale e internazionale. Il progetto di riforma – fortemente voluto dal 33enne assessore all'istruzione e cultura della Provincia Mirko Bisesti (Lega) – verrà completato entro i primi di giugno, a quel punto si avvierà l'iter per le necessarie modifiche alla legge provinciale sul sistema educativo trentino (legge provinciale n. 5 del 2006), e infine si procederà alla negoziazione con i sindacati per recepire nel contratto il nuovo modello.

"Il modello che stiamo costruendo – dice a Tuttoscuola Viviana Sbardella, Sovrintendente scolastica della Provincia, una figura nominata dalla Giunta provinciale col mandato di introdurre innovazione nella scuola trentina e che affianca il Dirigente generale del Dipartimento istruzione e cultura della Provincia Roberto Ceccato – non è esclusivamente frutto del lavoro del gruppo tecnico, bensì un progetto partecipato, frutto di una serie di integrazioni e contaminazioni che hanno tenuto in particolare considerazione le aspettative, le indicazioni, i pareri espressi dagli stakeholder della comunità trentina, a partire dai dirigenti scolastici e dai docenti delle scuole trentine, consultati attraverso specifici incontri territoriali".

3. Carriera dei docenti/2: come sarà il modello trentino

Quali caratteristiche avrà il modello di carriera degli insegnanti trentini? Non è possibile al momento scendere in dettagli, che saranno oggetto di vaglio a livello di Giunta e poi di contratto, ma da quanto ricostruito da Tuttoscuola innanzitutto terrà conto di due ambiti: competenze didattiche e competenze gestionali-organizzative.

Verranno introdotti diversi livelli di carriera (almeno tre, secondo quanto ci risulta) ai quali corrisponderanno figure professionali specifiche. Come avverrà il passaggio di livello? Per titoli e per selezione: il possesso di determinati titoli (probabilmente assimilabili a crediti formativi e professionali), intesi come tutti gli elementi che costituiscono evidenza della "qualità dell'insegnamento" del docente, consentirà l'accesso a un concorso, i cui vincitori otterranno il passaggio di livello. E il passaggio al livello superiore comporterà un non trascurabile aumento di stipendio.

Al momento un ulteriore gruppo di lavoro, costituito da dirigenti scolastici e docenti, sta completando la definizione dei profili professionali e degli standard. Il principio generale che sottende l'architettura del modello è quello di creare collaborazione tra i docenti "esperti" e coloro che non lo sono, ma lo diventeranno se adeguatamente accompagnati e supportati. Infatti, dalle consultazioni svolte è emerso che i docenti lamentano la mancanza nella scuola attuale di figure che facciano da *coach* ai docenti giovani o meno esperti. L'obiettivo è creare nuove figure professionali con incarichi e responsabilità tali da diffondere un'autentica leadership diffusa.

"Le motivazioni che ci hanno indotto ad affrontare questo tema spinoso – dice la Sbardella – sono la necessità di rendere la carriera docente più attraente di quanto non sia attualmente affinché diventi la prima scelta professionale per giovani laureati brillanti e non la seconda o addirittura la terza; siamo inoltre convinti che attraverso lo sviluppo di carriera si riesca a qualificare i processi di insegnamento e i risultati di apprendimento degli studenti mettendo in atto alcune azioni strategiche, come la valorizzazione della formazione continua in servizio, il concreto riconoscimento dei docenti che realizzano processi di insegnamento innovativi e di quelli che sviluppano e assumono competenze gestionali e organizzative a supporto dell'organizzazione scolastica".

Insomma in Trentino sono convinti che lo sviluppo di carriera dei docenti rappresenti innanzitutto una leva per il miglioramento della qualità dell'offerta formativa e dei processi didattici, formativi e educativi con ricadute sui risultati di apprendimento. Allo stesso tempo la carriera promuove lo sviluppo professionale e il riconoscimento di competenze diverse e necessarie al governo della complessità scolastica con profili e trattamenti economici specifici. Alla fine del prossimo anno scolastico (2022-23), se tutto andrà come pianificato, sono previsti i primi passaggi di livello.

Come reagiranno i sindacati? Nei mesi scorsi sono stati consultati e verranno incontrati nuovamente nelle prossime settimane. Il canale di dialogo è quindi aperto.

Qualcuno dirà che tutto ciò è possibile perché si tratta di un territorio piccolo e dotato di autonomia. Nessuno si nasconde la maggiore complessità del livello nazionale. Ma non siamo neanche nel paese di Bengodi. Siamo sicuri che non si possa fare qualcosa di simile altrove? Se ci sono visione e volontà, nessuno impedisce di realizzare un modello di carriera dei docenti anche a livello nazionale, come previsto dal Piano presentato in Europa. Anzi difficilmente l'Europa farà sconti.

4. Carriera dei docenti/3: sorpresa, nell'atto di indirizzo c'è un piccolo appiglio

Se il decreto-legge 36/2022 ha ignorato completamente la riforma della carriera dei docenti prevista dal PNRR, affermando addirittura che la progressione stipendiale avviene soltanto per anzianità, era logico attendersi che l'atto di indirizzo per il rinnovo del contratto scuola, recentemente approvato dal Governo, avrebbe sopperito in modo netto e chiaro a quella grave mancanza.

Non è andata proprio così, ma da una lettura attenta dell'atto emerge un appiglio, a differenza di quanto si crede. Certo ci si dovrà accontentare di un breve cenno alla carriera, se pur molto timido, riportato in modo indiretto e non esplicito, richiamando un'intesa contrattuale, mai resa operativa, di quasi vent'anni fa. Vediamo meglio.

Nel paragrafo 3.2 dell'Atto di indirizzo, dedicato alla Formazione, si afferma che **"Il contratto, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato** (un passaggio che fa pensare a eventuali riforme a costo zero), **valorizzando l'impegno ulteriore previsto per tutto il personale e fermo restando il principio della remunerazione delle attività di formazione, potrà altresì prevedere le modalità attraverso le quali l'impegno in attività di formazione in servizio certificate, valutate e coerenti con l'attività svolta, potranno collegarsi al riconoscimento delle competenze maturate nell'ambito degli sviluppi di valorizzazione professionale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2006-2009.**

Se quell'art. 24 riguarda la carriera, soltanto la formazione sembra essere l'unico volano per attivarla.

Cosa prevedeva quell'art. 24 del lontano CCNL del 2006?

Art. 24 CCNL 2006-2009: *Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03.- Le Parti stesse si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di*

valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti.

Come nel gioco delle scatole cinesi, il richiamato art. 24 del 2006 richiama a sua volta l'art. 22 del CCNL 2003 che prevede: *Le parti stabiliscono di costituire, entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL, una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che, entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti.*

Ecco che rispunta la possibilità di attingere al lavoro di quella commissione. È un piccolo passo, per non far spegnere la speranza di una carriera che potrebbe motivare gli insegnanti e riconoscere l'impegno professionale di migliaia di docenti che credono nel loro lavoro e non vorrebbero essere mortificati, come altre volte, da un trattamento egualitario che non distingue bravi e mediocri.

5. Carriera dei docenti/4: che fine ha fatto il Middle Management?

Da diverso tempo per una scuola rinnovata, capace di affrontare e superare le sfide formative delle nuove generazioni, messa in grado di superare le complessità organizzative e gestionali di istituzioni scolastiche sovradimensionate, è convinzione diffusa a livello politico e istituzionale che la dirigenza scolastica debba avvalersi di supporti umani e professionali che vadano ben oltre il semplice concetto di staff di direzione, pur previsto in forma allargata **dalla Buona Scuola che al comma 83** prevede che *il dirigente scolastico di una data scuola può individuare, nell'ambito dell'organico dell'autonomia, fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica.*

Si fa largo sempre più il concetto di una leadership diffusa. In questi anni si è parlato molto di middle management come leva fondamentale per l'autonomia scolastica e anche per la definizione di uno sviluppo professionale nella scuola.

C'era una certa attesa per conoscere se il nuovo atto di indirizzo per il rinnovo del contratto della scuola avesse recepito questa istanza.

I commenti e le reazioni sindacali non hanno dato rilievo a questo possibile snodo contrattuale che, tra l'altro, potrebbe avere ripercussioni positive non soltanto sulla funzione dirigenziale, ma anche sulla carriera dei docenti.

Nella premessa dell'Atto si afferma: "Il contratto provvederà, compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente, tra l'altro, a: *Rivedere i sistemi di classificazione professionale individuando soluzioni innovative orientate all'adeguamento dei processi lavorativi e alla valorizzazione delle professionalità necessarie per lo svolgimento delle attività di ricerca, formazione, gestione e trasferimento, in un mutato contesto sempre meno ingessato, ma più dinamico, qualificato e internazionale.*"

Si tratta di una previsione importante che, tuttavia, sembra restare a livello di mera affermazione di principio, in quanto nelle successive sezioni interne non trova indicazioni operative esplicite.

L'impegno, comunque, sembra dipendere solamente dalla determinazione dell'ARAN che potrà valutare discrezionalmente se procedere. Infatti, la premessa continua così: "*Valuterà l'ARAN in tale rivisitazione le modalità ritenute più idonee per la valorizzazione di posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale e/o più elevate competenze professionali o specialistiche in armonia con quanto chiarito nelle sezioni speciali che seguono.*"

Ci sembra poco, troppo poco per cambiare. Ma volendo può aprire uno spiraglio. Volendo...

SCIOPERO SCUOLA

6. I sindacati verso lo sciopero del 30 maggio

È in pieno sviluppo la campagna di informazione dei cinque sindacati Flc Cgil, Cisl scuola, Uil Scuola, Snals e Gilda in vista dello sciopero generale del comparto scuola indetto unitariamente per il prossimo 30 maggio.

La Flc Cgil presenta le proprie richieste in forma di emendamenti al DL 36/2022 lamentando, in un comunicato intitolato "Una legge da stralciare", il "vero e proprio cortocircuito tra il DL e l'Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL". Il primo, agli articoli 44-47 (qui il [testo](#)), disciplina per legge molte materie che l'Atto considera oggetto di contrattazione. Per questo il sindacato chiede di stralciare tali articoli e farne oggetto di confronto e negoziazione con i sindacati. Analoga la posizione delle altre organizzazioni sindacati.

La Cisl scuola che, diversamente dagli altri quattro sindacati, non aveva aderito all'ultimo sciopero del 10 dicembre 2021 ("[Trattare è meglio che scioperare](#)"), questa volta partecipa alla protesta con piena convinzione proprio perché il DL vanifica l'oggetto della trattativa, sottraendolo alla contrattazione e facendolo rientrare unilateralmente nella sfera della regolamentazione normativa.

C'è da chiedersi, in effetti, quali mani e menti abbiano redatto i due testi – l'Atto di indirizzo e gli articoli "scolastici" del Decreto 36 (Misure urgenti per l'attuazione del PNRR) – che obbediscono a logiche ben diverse, anzi in sostanza contrapposte: negoziale e dialogante (apparentemente) il primo, tecnocratica e verticistica il secondo. È come se i redattori dei due testi avessero operato in perfetto isolamento gli uni dagli altri, senza mai incontrarsi. Un fatto, ci sembra, senza precedenti, e che si può spiegare, forse, solo tenendo conto della assoluta necessità, per il governo Draghi, di rispettare i tempi stretti del PNRR, concordati con l'Europa e vincolanti per quanto riguarda l'erogazione dei fondi.

Certo, il ministro Patrizio Bianchi si trova in una singolare e non invidiabile condizione di sdoppiamento, essendo nel medesimo tempo l'autore, o comunque il responsabile, dell'Atto di indirizzo, e anche componente del Governo che ha approvato il Decreto 36 all'unanimità.

I sindacati, a loro volta, si espongono al rischio di una non soddisfacente adesione degli insegnanti a uno sciopero che non riguarda direttamente e in primo luogo (almeno in apparenza) la loro condizione economica ma il ruolo e il potere delle leadership sindacali nel *decision making* della politica scolastica.

Approfondimenti

[Sciopero scuola 10 dicembre, la Cisl non aderisce. Gissi: 'Trattare è meglio che scioperare'](#)

25 novembre 2021

Una dichiarazione di Maddalena Gissi, segretaria della Cisl scuola, precisa le ragioni per le quali la sua organizzazione ha deciso di non aderire allo [sciopero del 10 dicembre, proclamato da Flc Cgil, Snals, Gilda e Uil scuola](#). Secondo la sindacalista *"Un'azione di sciopero in un contesto di perdurante emergenza non ci è sembrata opportuna, non aiuta a raccogliere sulle nostre ragioni un consenso diffuso e si fa anche fatica a inquadrarla nel contesto della mobilitazione sulla legge di bilancio condotta dalle confederazioni, nella quale come CISL Scuola ci sentiamo direttamente e attivamente coinvolti"*.

La CISL Scuola è tuttavia impegnata a raccogliere il più ampio consenso a sostegno degli interventi correttivi da apportare alla legge di bilancio attualmente all'esame del Senato. *"Si tratta di obiettivi – dichiara Maddalena Gissi – in gran parte comuni a quelli sostenuti dalle altre organizzazioni, che pure hanno scelto una modalità di azione diversa e da noi non condivisa."*

"Le proposte della CISL Scuola – prosegue la segretaria generale – sono state rappresentate al Ministro dell'Istruzione nel corso dell'incontro che abbiamo chiesto nel momento in cui il testo definitivo del disegno di legge è stato trasmesso alle Camere. L'incontro si è svolto il 18 novembre, e prima ancora era stato proprio il segretario generale della CISL, Luigi Sbarra, a portare l'emergenza scuola all'attenzione del Presidente Draghi nell'incontro con i segretari generali di CGIL, CISL e UIL il 16 novembre. Nel frattempo abbiamo avviato numerosi contatti con le forze politiche, svolgendo un'azione pressante di sollecitazione e confronto che tuttora prosegue".

“Credo che eventuali azioni di sciopero – conclude Gissi – sia più opportuno riservarle al momento in cui si avvierà la trattativa per il rinnovo contrattuale. Sono certa che allora ci muoveremo unitariamente, nonostante oggi si registri una diversità di valutazione sulle azioni necessarie. Non mi sento di escludere che, a ridosso del rinnovo delle Rsu, la ricerca di visibilità finisca per prevalere sulla sostanza dei risultati da conseguire: ma non vedo rotture insanabili, la storia insegna che le ragioni dell’unità, pure in un contesto di pluralismo del sindacato, restano sempre, nonostante tutto, molto salde e forti”.

Gli [emendamenti](#) che la CISL Scuola ritiene necessario apportare alla legge di bilancio intervengono con modalità diverse sul testo in discussione: in alcuni casi puntando ad apportare correzioni o cancellazioni alla sua attuale formulazione, in altri integrando il testo con misure da inserire ex novo riguardo a temi che il disegno di legge non contempla.

SCIOPERO SCUOLA

1. Sciopero del 30 maggio/1. La difficile scommessa dei sindacati...

La "difficile scommessa" di cui parlava il pedagogista Raffaele Laporta nell'omonimo libro pubblicato nel 1971 era quella che puntava sul collegamento dell'innovazione scolastica con quella sociale in un comune disegno riformatore. Una scommessa che assegnava agli insegnanti un ruolo decisivo, sempre che essi ne acquisissero la consapevolezza (oltre che la indispensabile, per Laporta, competenza professionale). Un ruolo di cui provarono a farsi interpreti gli allora nascenti sindacati confederali in un rapporto di forte confronto con i governi e ministri del tempo, che portò comunque ad accordi e contratti nel rispetto della primaria responsabilità del Parlamento nella definizione della politica scolastica, come si vide, per esempio, nella vicenda dei "Decreti delegati" del ministro Malfatti (1973-1974).

Nei decenni successivi si è consolidata una prassi di rispetto dei ruoli, salvo che nella clamorosa e totalitaria protesta contro la renziana legge 107/2015, che sfociò nel più gigantesco e partecipato sciopero scolastico del XXI secolo guidato dai sindacati (che invece subirono l'altro grande sciopero spontaneo del 2000 contro il "concorstone" di Berlinguer).

In entrambi i casi gli insegnanti si ribellarono in primo luogo a causa del mancato riconoscimento della loro professionalità: via quiz meritocratici per Berlinguer, tramite i superpoteri dei "presidi sceriffi" per la Buona Scuola. Ma nel primo caso i sindacati furono le vittime, insieme a Berlinguer, della rivolta degli insegnanti, nel secondo ne sono stati gli interpreti. Non molto diversi però gli esiti: nel primo caso la proposta di una carriera meritocratica fu ritirata, nel secondo i superpoteri dei presidi (assunzione tramite chiamata e premi discrezionali agli insegnanti) sono stati di fatto cancellati dopo la sconfitta di Renzi nel referendum istituzionale del 2016.

Come si comporteranno gli insegnanti il 30 maggio, dopo la chiamata allo sciopero da parte di tutti i sindacati rappresentativi (compreso l'Anief, che si è aggiunto ai cinque che lo avevano proclamato il 9 maggio, dopo il fallimento del tentativo di conciliazione presso il Ministero del Lavoro)? I sindacati contano su una vasta partecipazione, ma anche la loro è, questa volta, una "difficile scommessa", perché in caso di scarsa adesione il governo e la maggioranza parlamentare che lo sostiene – che già sono condizionati dal fatto che questo pacchetto di riforme è necessario a sbloccare una importante tranche di fondi previsti dall'Europa nell'ambito del PNRR – sentirebbero di avere definitivamente via libera nel disciplinare per legge alcune importanti materie che per i sindacati dovrebbero essere oggetto di contrattazione.

Ma anche il governo, e il ministro Bianchi, hanno fatto una scommessa altrettanto difficile: se lo sciopero avrà successo, più forte sarebbe il richiamo a rivedere in parte le riforme scolastiche in cantiere (comprese quelle legate al PNRR), o comunque a farle diventare oggetto di contrattazione. Come si spiega nella notizia successiva.

2. Sciopero del 30 maggio/2. ...e quella del Governo

L'ultima polemica tra i sindacati e il Governo riguarda il luogo della manifestazione indetta per la mattina del 30 maggio. La Questura di Roma ha autorizzato quella prevista in Piazza dei Santi Apostoli, ma ha vietato l'ingresso di una delegazione dei manifestanti in Piazza di Monte Citorio, sede del Parlamento, dove è in discussione il Decreto Legge 36/2022 utilizzando, come si legge in un comunicato della Flic Cgil, *"una direttiva adottata dopo l'assalto fascista alla Cgil del 9 ottobre 2021, che ora viene usata contro il sindacato stesso. Un vero e proprio paradosso se si pensa che non vengono sciolte le organizzazioni neofasciste mentre si impedisce a noi di manifestare"*.

Analogamente la protesta della Uil scuola, il cui Segretario generale Pino Turi aggiunge motivazioni politiche: *"Ostacolare il diritto di manifestare non fermerà l'azione e l'impegno del sindacato per difendere la scuola nazionale contro ogni ipotesi di regionalizzazione, la libertà di insegnamento contro ogni forma di formazione obbligatoria, e la libertà negoziale contro ogni misura di contrattazione bloccata per via legislativa"*. Più cauti gli altri sindacati. Per la Cisl ha parlato il segretario generale confederale Sbarra, che si è limitato a ricordare la tradizionale opposizione della sua organizzazione a *"interventi unilaterali anche in materie contrattuali"*.

L'oggetto del contendere sono chiaramente le misure contenute nel DL 36 in materia di formazione iniziale, abilitazione, reclutamento e formazione in servizio dei docenti (incentivata se legata a miglioramenti dell'offerta formativa), e il ruolo della Scuola di alta formazione (anch'essa prevista nel PNRR Scuola), che fra l'altro avrà il compito di accreditare e verificare le strutture che dovranno erogare i corsi. Tutti temi, come si vede, sui quali i sindacati rivendicano il loro diritto a contrattare non solo le condizioni e le modalità di attuazione dei provvedimenti ma anche il loro contenuto, la loro stessa opportunità.

Ora, non c'è dubbio che il governo Draghi in generale, e il ministro Bianchi per come ha finora interpretato il suo ruolo, abbiano una certa inclinazione a gestire le innovazioni con un'ottica tecnocratica, che si evidenzia anche nel geometrico rigore, anche formale, delle norme proposte. Se lo sciopero del 30 maggio fallirà, il governo andrà certamente avanti per la strada intrapresa. Se lo sciopero, invece, avrà successo, il governo si sentirà più debole nella sua scommessa di affermare il primato della via legislativa rispetto a quella contrattuale nel campo della politica del personale, che è una componente fondamentale della politica scolastica.

Insomma al centro di questo sciopero non c'è solo il contratto – tema mobilitante per la categoria – ma l'ampiezza del potere negoziale dei sindacati. Il suo esito è anche una verifica della fiducia riposta dalla categoria nelle attuali leadership sindacali.

CARRIERA

3. Carriera dei docenti/1: quel silenzio assordante che fa male al PNRR

La riforma della carriera dei docenti prevista dal PNRR non solo è stata ignorata dal DL 36 che, addirittura, ha confermato che la progressione stipendiale degli insegnanti avverrà, come sempre, soltanto per anzianità, ma anche lo stesso mondo sindacale ha eluso la questione, come risulta chiaramente dalle motivazioni ufficiali dello sciopero generale del 30 maggio dei sindacati rappresentativi.

FLC Cgil, CISL Scuola, UIL Scuola, Snals Confsal e Gilda Unams nell'avviare il percorso di mobilitazione del personale hanno elencato ben 21 obiettivi dello sciopero: dall'adeguamento dei profili Ata all'eliminazione degli eccessi di burocrazia nel lavoro dei docenti, dalla riduzione del numero di alunni per classe al contenimento della dimensione delle istituzioni scolastiche, dalla presenza di un Assistente Tecnico in ogni scuola del primo ciclo all'incremento dell'organico dei Collaboratori scolastici, dal concorso riservato per gli Assistenti Amministrativi Facenti funzione al bando di concorso ordinario per DSGA, e così via.

E sull'introduzione di differenziazioni nel percorso professionale dei docenti? Nulla. Purtroppo anche tra i sindacati sulla carriera dei docenti si registra un silenzio assordante, anche se va riconosciuto alla sola Cisl-scuola di avere dato spazio al documento dell'ex-direttore generale del MI, Giuseppe Cosentino, per la riapertura del dibattito sulla carriera, che a sua volta rilanciava la [proposta avanzata da Tuttoscuola](#) di ripartire dal modello di carriera definito da Aran e sindacati nel 2004.

La stessa Associazione Nazionale Presidi e Alte Professionalità tace sulla valorizzazione e il conseguente riconoscimento dell'impegno e delle diverse responsabilità dei docenti. Non giungono segnali forti e chiari dalle altre associazioni professionali, se non dall'Ancodis. L'introduzione di un vero middle management nella scuola come leva strategica per rendere più efficace il sistema di governance è stata dimenticata proprio nel momento in cui c'era (e c'è) la grande occasione per un salto di qualità. *"Bisogna passare dal modello dell'«uomo solo al comando con le armi spuntate» (il preside di oggi) a quello del team integrato, in cui il leader educativo (il dirigente scolastico) lavora in stretto collegamento con la squadra dello staff, formalmente riconosciuta e costituita da figure intermedie altamente qualificate"*, scrivevamo nel [dossier](#) "Dirigenti che stress" del 2019. Nel momento cruciale nessuno alza voce in questo senso.

Il mondo politico sembra rassegnato e, al di là di qualche vago accenno di singoli esponenti dei partiti di maggioranza, non sembra proprio che vi sia intenzione di rivedere la disposizione tranchant del decreto-legge.

Occorrerà vedere ora se negli emendamenti presentati al decreto-legge in sede di conversione (ad es. Forza Italia rilancia il modello del ddl Aprea che prevedeva tre livelli di docente: iniziale, ordinario ed esperto, mentre M5S annuncia emendamenti per *"la valorizzazione del personale sviluppando figure di middle management all'interno delle istituzioni scolastiche"*) quel muro di silenzio e di indifferenza sarà abbattuto. Il Parlamento ha l'opportunità, in questa coda di legislatura, di legittimare il proprio ruolo centrale nella Repubblica.

C'è il fondato timore che si perda un'occasione storica.

L'Europa che aveva valutato l'impianto del PNRR italiano, che comprendeva esplicitamente "l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti", rimarrà in silenzio davanti al venir meno di questo impegno?

APPROFONDIMENTI

[Carriera dei docenti/3: sorpresa, nell'atto di indirizzo c'è un piccolo appiglio](#)

23 maggio 2022

Se il decreto-legge 36/2022 ha ignorato completamente la riforma della carriera dei docenti prevista dal PNRR, affermando addirittura che la progressione stipendiale avviene soltanto per anzianità, era logico

attendarsi che l'atto di indirizzo per il rinnovo del contratto scuola, recentemente approvato dal Governo, avrebbe sopperito in modo netto e chiaro a quella grave mancanza.

Non è andata proprio così, ma da una lettura attenta dell'atto emerge un appiglio, a differenza di quanto si crede. Certo ci si dovrà accontentare di un breve cenno alla carriera, se pur molto timido, riportato in modo indiretto e non esplicito, richiamando un'intesa contrattuale, mai resa operativa, di quasi vent'anni fa. Vediamo meglio.

Nel paragrafo 3.2 dell'Atto di indirizzo, dedicato alla Formazione, si afferma che *"Il contratto, **senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato** (un passaggio che fa pensare a eventuali riforme a costo zero), valorizzando l'impegno ulteriore previsto per tutto il personale e fermo restando il principio della remunerazione delle attività di formazione, potrà altresì prevedere le modalità attraverso le quali l'**impegno in attività di formazione in servizio** certificate, valutate e coerenti con l'attività svolta, potranno collegarsi al riconoscimento delle competenze maturate nell'ambito degli sviluppi di valorizzazione professionale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2006-2009.*

Se quell'art. 24 riguarda la carriera, soltanto la formazione sembra essere l'unico volano per attivarla.

Cosa prevedeva quell'art. 24 del lontano CCNL del 2006?

Art. 24 CCNL 2006-2009: *Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03.- Le Parti stesse si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti.*

Come nel gioco delle scatole cinesi, il richiamato art. 24 del 2006 richiama a sua volta l'art. 22 del CCNL 2003 che prevede: *Le parti stabiliscono di costituire, entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL, una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che, entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti.*

Ecco che rispunta la possibilità di attingere al lavoro di quella commissione. È un piccolo passo, per non far spegnere la speranza di una carriera che potrebbe motivare gli insegnanti e riconoscere l'impegno professionale di migliaia di docenti che credono nel loro lavoro e non vorrebbero essere mortificati, come altre volte, da un trattamento egualitario che non distingue bravi e mediocri.

Carriera dei docenti/4: che fine ha fatto il Middle Management?

23 maggio 2022

Da diverso tempo per una scuola rinnovata, capace di affrontare e superare le sfide formative delle nuove generazioni, messa in grado di superare le complessità organizzative e gestionali di istituzioni scolastiche sovradimensionate, è convinzione diffusa a livello politico e istituzionale che la dirigenza scolastica debba avvalersi di supporti umani e professionali che vadano ben oltre il semplice concetto di staff di direzione, pur previsto in forma allargata **dalla Buona Scuola che al comma 83** prevede che *il dirigente scolastico di una data scuola può individuare, nell'ambito dell'organico dell'autonomia, fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica.*

Si fa largo sempre più il concetto di una leadership diffusa. In questi anni si è parlato molto di middle management come leva fondamentale per l'autonomia scolastica e anche per la definizione di uno sviluppo professionale nella scuola.

C'era una certa attesa per conoscere se il nuovo atto di indirizzo per il rinnovo del contratto della scuola avesse recepito questa istanza.

I commenti e le reazioni sindacali non hanno dato rilievo a questo possibile snodo contrattuale che, tra l'altro, potrebbe avere ripercussioni positive non soltanto sulla funzione dirigenziale, ma anche sulla carriera dei docenti.

Nella premessa dell'Atto si afferma: *"Il contratto provvederà, compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente, tra l'altro, a: Rivedere i sistemi di classificazione professionale individuando soluzioni innovative orientate all'adeguamento dei processi lavorativi e alla valorizzazione delle professionalità necessarie per lo svolgimento delle attività di ricerca, formazione, gestione e trasferimento, in un mutato contesto sempre meno ingessato, ma più dinamico, qualificato e internazionale."*

Si tratta di una previsione importante che, tuttavia, sembra restare a livello di mera affermazione di principio, in quanto nelle successive sezioni interne non trova indicazioni operative esplicite.

L'impegno, comunque, sembra dipendere solamente dalla determinazione dell'ARAN che potrà valutare discrezionalmente se procedere. Infatti, la premessa continua così: *"Valuterà l'ARAN in tale rivisitazione le modalità ritenute più idonee per la valorizzazione di posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale e/o più elevate competenze professionali o specialistiche in armonia con quanto chiarito nelle sezioni speciali che seguono."*

Ci sembra poco, troppo poco per cambiare. Ma volendo può aprire uno spiraglio. Volendo...

4. Carriera dei docenti/2: la si realizza con un eventuale premio "una tantum"?

Le regole che oggi si intende fissare con le **norme sul reclutamento e sulla formazione contenute nel decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 del PNRR**, i cui lavori sono in pieno corso al Senato, determineranno in buona misura se in futuro la professione di insegnante risulterà attrattiva agli occhi di chi dovrà entrare nel mondo del lavoro o se resterà una seconda o terza scelta, come purtroppo bisogna prendere atto che è per molti oggi. Con tutto ciò che ne consegue, in ultima analisi, sui livelli di apprendimento degli studenti e sulla competitività del sistema Paese.

Secondo Tuttoscuola il decreto "buca" uno di quelli che avrebbero dovuto essere i tre pilastri del PNRR, lo sviluppo professionale, continuando a fare parti uguali tra diversi.

Eppure il PNRR prevede tra i traguardi in scadenza il 30 giugno 2022 ***l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti*** (Riforma 2.1 - Reclutamento dei docenti).

Il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile e ora all'esame del Senato non prefigura in alcun modo uno sviluppo professionale, che esiste se all'interno di una categoria professionale si distinguono ruoli, profili, incarichi aggiuntivi, e si valorizzano diversi livelli di esperienza e di competenze. Al contrario il testo del decreto è esplicito: *"Resta ferma la progressione salariale di anzianità"* (art. 44, c. 4).

Il ruolo resta dunque unico e il percorso piatto per tutti.

Ma il DL n.36/22 fa di peggio, a nostro avviso. L'elemento di differenziazione rispetto alla mera progressione salariale di anzianità che il DL introduce è la **"formazione incentivata"** (lo si può definire un simulacro di carriera): *"Al fine di incrementare l'accesso ai predetti percorsi formativi è previsto un elemento retributivo una tantum di carattere accessorio riconosciuto all'esito positivo del percorso formativo"*, che **riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità"**, snaturandola. In tal modo il decreto elude sia lo spirito di una legge vigente, la 107/2015 che parla di "formazione obbligatoria" (mentre l'incentivo è per definizione non obbligatorio), sia la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera).

Peraltro *"tale elemento retributivo"* verrebbe riconosciuto *"in maniera selettiva e non generalizzata"*.

Di conseguenza la formazione in servizio da obbligatoria in quanto connessa alla caratteristica intrinseca di una professione dedicata alla crescita umana e culturale degli studenti, diventa un requisito per partecipare, a scelta del singolo docente, a una selezione il cui successo non porterebbe a uno sviluppo professionale in termini di ruolo o profilo, ma a una premialità una tantum.

Chi non intendesse formarsi, non sarebbe obbligato a farlo (in contraddizione con il principio affermato dalla legge 107/2015) e manterrebbe la stessa posizione stipendiale e lo stesso ruolo di chi si forma.

In sostanza dalle previsioni del DL si ricava che la formazione potrebbe essere percepita, piuttosto che un elemento nobile e fondamentale della professione per essere durante tutta la carriera all'altezza del proprio fondamentale compito nell'interesse degli studenti, una opzione finalizzata a un obiettivo strumentale (l'eventuale premio "una tantum", che potrebbe peraltro diventare anche divisiva per il meccanismo di competizione sotteso al tetto massimo di docenti che potrebbero accedere all'"elemento retributivo una tantum di carattere accessorio riconosciuto").

Insomma in un solo colpo il testo inviato alle Camere manca il terzo pilastro (la carriera) e snatura il secondo (la formazione).

Se non si vuole tradire la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera) e perdere un'occasione storica di ammodernare il sistema e rilanciare la professionalità docente, il Parlamento deve intervenire senza dimenticare di tenere conto delle aspettative della categoria e recuperare l'apporto sindacale in sede contrattuale per l'applicazione delle norme. Questo sarebbe possibile fissando gli indirizzi generali (introduzione di profili e livelli diversi) e lasciando ad Aran e sindacati il compito di definire per via contrattuale misure, tempi e modalità per rendere concreta la carriera.

FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI

5. Il PNRR, la formazione degli insegnanti e quel circuito interrotto

Sarà il PNRR a reggere un impianto per la formazione e il reclutamento dei docenti? L'ultimo tentativo organico in tal senso fu approvato con la legge 107/2015, ma è fallito a seguito di proteste sindacali, preannunciate anche in questa occasione; sarà lo sguardo europeo che vuole evitare sanatorie che ci fa intensificare i concorsi pensando che tutto funzioni con una burocrazia che continua a governare l'intero sistema in modo centralistico pur essendo preda di disfunzioni e sovrachiata da contenziosi? Più probabile, oltre ai ritardi nelle nomine e alle frequenti occasioni di mobilità, una conferma del precariato, al quale si continua a ricorrere per coprire posti vacanti specialmente in certe regioni e che poi chiede di essere stabilizzato, con l'appoggio dei sindacati e di alcune forze politiche.

Nel settore dell'istruzione il PNRR cerca di tenere dentro troppe cose e troppo diverse tra di loro, il che genera non solo problemi legati alle strutture e all'organizzazione del servizio, ma, come nel caso degli insegnanti, anche la necessità di considerare opzioni culturali e professionali che non possono esaurirsi in un bando e nemmeno in una delega sommaria alle università (e sappiamo bene quanto anche per esse sia difficile affrontare il nodo della didattica). Da tempo si chiede che il personale scolastico venga considerato autonomamente rispetto a quello della pubblica amministrazione, ma questa autonomia non può limitarsi ad una tipologia concorsuale, deve essere costruita a partire dall'orientamento alla professione, a seguire con processi formativi che coinvolgano l'aspirante docente nella pratica professionale e si concluda con la formazione permanente e lo sviluppo di carriera.

Ci si attendeva da tempo che il circuito fosse completato, anche per evitare che la motivazione all'insegnamento non sia solo una questione di crediti universitari e che gli stessi rischiano di non avere richieste, come sta avvenendo per gli educatori professionali, nonostante la pandemia abbia ampliato ad esempio il mercato del lavoro per i servizi alla persona. D'altronde non si riescono ancora ad integrare gli aspetti disciplinari con quelli pedagogico-didattici, cosa che invece avviene per la scuola primaria dove un unico corso di laurea riguarda la parte teorica con laboratori per le diverse educazioni e il tirocinio. Di troppe cose in questo decreto non si parla: carriera, contratto (stipendi europei?), stato giuridico e non solo contrattazione sindacale, autonomia delle scuole e governance territoriale.

Si tratta di un percorso delicato che ha bisogno di tempi di condivisione che, come accade in altri Paesi, vanno di pari passo con il dibattito sull'innovazione della scuola stessa; si fa fatica ad accettare una corsa contro il tempo decisa dai finanziamenti europei che ha davanti solo la burocrazia della professione e non si addentra, se non per finalità molto generali, che poi rischiano di rimanere sulla carta, negli aspetti deontologici e sociali.

A proposito degli investimenti economici, sembra che sul personale si continui a tagliare molto corto; forse era il caso di investire sull'organico dell'autonomia non solo a parole o limitandosi al decremento demografico, ma sulle esigenze dei territori. Le classi pollaio non scompaiono e le scuole di montagna chiudono: altro che presidio del territorio! Occorrono investimenti strutturali e non solo piani estivi con finanziamenti residui.

6. Formazione iniziale, serve un raccordo tra università e scuola

Quale insegnante per quale scuola? E' la domanda alla quale si deve rispondere nel momento in cui si cerca di elaborare un profilo con adeguate competenze per il docente che deve affrontare il continuo cambiamento cui è sottoposta la scuola. Mentre nella primaria, dove il percorso formativo è centrato sulla prima alfabetizzazione, il cui sviluppo è inserito nella formazione delle diverse componenti della personalità dei bambini, i due aspetti si completano nelle continue innovazioni che vengono apportate al corso di laurea, nella scuola secondaria il rischio che l'insegnante rimanga indietro rispetto alle spinte che sollecitano il sistema scolastico è dovuto da un lato alla diversa modalità di costruzione dei campi disciplinari, che dovranno essere tenuti insieme in un curriculum unico e obbligatorio, e, dall'altro, dal fatto che la centralità dell'alunno ed i suoi interessi, ribadita un po' in tutte le indicazioni normative, è ancora ben lontana dal costituire un'identità coesa per promuovere l'insegnamento.

I contenuti da apprendere sono la principale preoccupazione delle università monodisciplinari, che formeranno però ancora la preparazione di base del docente. Mentre per l'alunno che apprende è il contesto nel quale è immerso ogni giorno che più lo stimola, il docente a sua volta deve saper affrontare tale situazione in continuo cambiamento da cui dipenderà il successo degli studenti. Dietro a queste oggettive condizioni si nascondono (poi nemmeno tanto) posizioni ideologiche, che soprattutto nelle superiori collegano al contenuto il merito e la conseguente selezione, mentre le motivazioni dei giovani vanno verso progetti di vita che vedono le materie scolastiche sempre più in relazione a "compiti di realtà". Non parliamo poi dei docenti dell'istruzione tecnica e professionale che dovrebbero essere impegnati a stretto contatto con il mondo del lavoro, con laboratori e stage aziendali.

Una situazione particolarmente critica si riscontra nella scuola media, nella quale la presenza delle discipline doveva avere soprattutto una funzione orientativa, ma che invece non ha mai completamente dismesso il suo carattere ginnasiale, arrivando a creare intoppi nel processo formativo capaci di generare insuccessi e abbandoni.

Pensare dunque ad un modello di formazione dei docenti raccordato tra università e scuola con tirocini da entrambe le parti è quanto di più necessario. Sono decenni ormai che i provvedimenti lo prevedono, ma i percorsi universitari non si sono mai completamente votati all'insegnamento secondario, soprattutto se i crediti per quest'ultimo sbocco sono compresi in un corso di laurea polifunzionale, e le scuole con tanti bravi tutor non avevano più di tanto voce in capitolo di fronte al rilascio di un titolo di studio superiore e ancor più se si tratta di un'abilitazione professionale.

Per poter unire nello stesso percorso accademico competenze culturali, disciplinari, ma anche pedagogiche e didattiche e comunque proprie della professione docente, centrate sugli studenti, sarebbe necessario, come si è detto, un percorso ad hoc, come avvenne nelle SSIS (scuole superiori per l'insegnamento secondario), ma anziché essere successive alla laurea magistrale potrebbero seguire quella triennale, settoriale, per la formazione culturale di base. Questo potrà essere un percorso più snello e facilmente aggiornabile, al quale potrà seguire, previo concorso, un anno di prova con valutazione.

SCIOPERO SCUOLA

1. Sciopero del 30 maggio/1. La difficile scommessa dei sindacati...

La "difficile scommessa" di cui parlava il pedagogista Raffaele Laporta nell'omonimo libro pubblicato nel 1971 era quella che puntava sul collegamento dell'innovazione scolastica con quella sociale in un comune disegno riformatore. Una scommessa che assegnava agli insegnanti un ruolo decisivo, sempre che essi ne acquisissero la consapevolezza (oltre che la indispensabile, per Laporta, competenza professionale). Un ruolo di cui provarono a farsi interpreti gli allora nascenti sindacati confederali in un rapporto di forte confronto con i governi e ministri del tempo, che portò comunque ad accordi e contratti nel rispetto della primaria responsabilità del Parlamento nella definizione della politica scolastica, come si vide, per esempio, nella vicenda dei "Decreti delegati" del ministro Malfatti (1973-1974).

Nei decenni successivi si è consolidata una prassi di rispetto dei ruoli, salvo che nella clamorosa e totalitaria protesta contro la renziana legge 107/2015, che sfociò nel più gigantesco e partecipato sciopero scolastico del XXI secolo guidato dai sindacati (che invece subirono l'altro grande sciopero spontaneo del 2000 contro il "concorstone" di Berlinguer).

In entrambi i casi gli insegnanti si ribellarono in primo luogo a causa del mancato riconoscimento della loro professionalità: via quiz meritocratici per Berlinguer, tramite i superpoteri dei "presidi sceriffi" per la Buona Scuola. Ma nel primo caso i sindacati furono le vittime, insieme a Berlinguer, della rivolta degli insegnanti, nel secondo ne sono stati gli interpreti. Non molto diversi però gli esiti: nel primo caso la proposta di una carriera meritocratica fu ritirata, nel secondo i superpoteri dei presidi (assunzione tramite chiamata e premi discrezionali agli insegnanti) sono stati di fatto cancellati dopo la sconfitta di Renzi nel referendum istituzionale del 2016.

Come si comporteranno gli insegnanti il 30 maggio, dopo la chiamata allo sciopero da parte di tutti i sindacati rappresentativi (compreso l'Anief, che si è aggiunto ai cinque che lo avevano proclamato il 9 maggio, dopo il fallimento del tentativo di conciliazione presso il Ministero del Lavoro)? I sindacati contano su una vasta partecipazione, ma anche la loro è, questa volta, una "difficile scommessa", perché in caso di scarsa adesione il governo e la maggioranza parlamentare che lo sostiene – che già sono condizionati dal fatto che questo pacchetto di riforme è necessario a sbloccare una importante tranche di fondi previsti dall'Europa nell'ambito del PNRR – sentirebbero di avere definitivamente via libera nel disciplinare per legge alcune importanti materie che per i sindacati dovrebbero essere oggetto di contrattazione.

Ma anche il governo, e il ministro Bianchi, hanno fatto una scommessa altrettanto difficile: se lo sciopero avrà successo, più forte sarebbe il richiamo a rivedere in parte le riforme scolastiche in cantiere (comprese quelle legate al PNRR), o comunque a farle diventare oggetto di contrattazione. Come si spiega nella notizia successiva.

2. Sciopero del 30 maggio/2. ...e quella del Governo

L'ultima polemica tra i sindacati e il Governo riguarda il luogo della manifestazione indetta per la mattina del 30 maggio. La Questura di Roma ha autorizzato quella prevista in Piazza dei Santi Apostoli, ma ha vietato l'ingresso di una delegazione dei manifestanti in Piazza di Monte Citorio, sede del Parlamento, dove è in discussione il Decreto Legge 36/2022 utilizzando, come si legge in un comunicato della Flic Cgil, *"una direttiva adottata dopo l'assalto fascista alla Cgil del 9 ottobre 2021, che ora viene usata contro il sindacato stesso. Un vero e proprio paradosso se si pensa che non vengono sciolte le organizzazioni neofasciste mentre si impedisce a noi di manifestare"*.

Analoga la protesta della Uil scuola, il cui Segretario generale Pino Turi aggiunge motivazioni politiche: *"Ostacolare il diritto di manifestare non fermerà l'azione e l'impegno del sindacato"*

per difendere la scuola nazionale contro ogni ipotesi di regionalizzazione, la libertà di insegnamento contro ogni forma di formazione obbligatoria, e la libertà negoziale contro ogni misura di contrattazione bloccata per via legislativa". Più cauti gli altri sindacati. Per la Cisl ha parlato il segretario generale confederale Sbarra, che si è limitato a ricordare la tradizionale opposizione della sua organizzazione a "interventi unilaterali anche in materie contrattuali".

L'oggetto del contendere sono chiaramente le misure contenute nel DL 36 in materia di formazione iniziale, abilitazione, reclutamento e formazione in servizio dei docenti (incentivata se legata a miglioramenti dell'offerta formativa), e il ruolo della Scuola di alta formazione (anch'essa prevista nel PNRR Scuola), che fra l'altro avrà il compito di accreditare e verificare le strutture che dovranno erogare i corsi. Tutti temi, come si vede, sui quali i sindacati rivendicano il loro diritto a contrattare non solo le condizioni e le modalità di attuazione dei provvedimenti ma anche il loro contenuto, la loro stessa opportunità.

Ora, non c'è dubbio che il governo Draghi in generale, e il ministro Bianchi per come ha finora interpretato il suo ruolo, abbiano una certa inclinazione a gestire le innovazioni con un'ottica tecnocratica, che si evidenzia anche nel geometrico rigore, anche formale, delle norme proposte. Se lo sciopero del 30 maggio fallirà, il governo andrà certamente avanti per la strada intrapresa. Se lo sciopero, invece, avrà successo, il governo si sentirà più debole nella sua scommessa di affermare il primato della via legislativa rispetto a quella contrattuale nel campo della politica del personale, che è una componente fondamentale della politica scolastica.

Insomma al centro di questo sciopero non c'è solo il contratto – tema mobilitante per la categoria – ma l'ampiezza del potere negoziale dei sindacati. Il suo esito è anche una verifica della fiducia riposta dalla categoria nelle attuali leadership sindacali.

CARRIERA

3. Carriera dei docenti/1: quel silenzio assordante che fa male al PNRR

La riforma della carriera dei docenti prevista dal PNRR non solo è stata ignorata dal DL 36 che, addirittura, ha confermato che la progressione stipendiale degli insegnanti avverrà, come sempre, soltanto per anzianità, ma anche lo stesso mondo sindacale ha eluso la questione, come risulta chiaramente dalle motivazioni ufficiali dello sciopero generale del 30 maggio dei sindacati rappresentativi.

FLC Cgil, CISL Scuola, UIL Scuola, Snals Confsal e Gilda Unams nell'avviare il percorso di mobilitazione del personale hanno elencato ben 21 obiettivi dello sciopero: dall'adeguamento dei profili Ata all'eliminazione degli eccessi di burocrazia nel lavoro dei docenti, dalla riduzione del numero di alunni per classe al contenimento della dimensione delle istituzioni scolastiche, dalla presenza di un Assistente Tecnico in ogni scuola del primo ciclo all'incremento dell'organico dei Collaboratori scolastici, dal concorso riservato per gli Assistenti Amministrativi Facenti funzione al bando di concorso ordinario per DSGA, e così via.

E sull'introduzione di differenziazioni nel percorso professionale dei docenti? Nulla. Purtroppo anche tra i sindacati sulla carriera dei docenti si registra un silenzio assordante, anche se va riconosciuto alla sola Cisl-scuola di avere dato spazio al documento dell'ex-direttore generale del MI, Giuseppe Cosentino, per la riapertura del dibattito sulla carriera, che a sua volta rilanciava la [proposta avanzata da Tuttoscuola](#) di ripartire dal modello di carriera definito da Aran e sindacati nel 2004.

La stessa Associazione Nazionale Presidi e Alte Professionalità tace sulla valorizzazione e il conseguente riconoscimento dell'impegno e delle diverse responsabilità dei docenti. Non giungono segnali forti e chiari dalle altre associazioni professionali, se non dall'Ancodis. L'introduzione di un vero middle management nella scuola come leva strategica per rendere più efficace il sistema di governance è stata dimenticata proprio nel momento in cui c'era (e c'è) la grande occasione per un salto di qualità. *"Bisogna passare dal modello dell'«uomo solo al comando con le armi spuntate» (il preside di oggi) a quello del team integrato, in cui il leader educativo (il dirigente scolastico) lavora in stretto collegamento con la squadra dello staff, formalmente riconosciuta e costituita da figure intermedie altamente qualificate"*, scrivevamo nel [dossier](#) "Dirigenti che stress" del 2019. Nel momento cruciale nessuno alza voce in questo senso.

Il mondo politico sembra rassegnato e, al di là di qualche vago accenno di singoli esponenti dei partiti di maggioranza, non sembra proprio che vi sia intenzione di rivedere la disposizione tranchant del decreto-legge.

Occorrerà vedere ora se negli emendamenti presentati al decreto-legge in sede di conversione (ad es. Forza Italia rilancia il modello del ddl Aprea che prevedeva tre livelli di docente: iniziale, ordinario ed esperto, mentre M5S annuncia emendamenti per *"la valorizzazione del personale sviluppando figure di middle management all'interno delle istituzioni scolastiche"*) quel muro di silenzio e di indifferenza sarà abbattuto. Il Parlamento ha l'opportunità, in questa coda di legislatura, di legittimare il proprio ruolo centrale nella Repubblica.

C'è il fondato timore che si perda un'occasione storica.

L'Europa che aveva valutato l'impianto del PNRR italiano, che comprendeva esplicitamente "l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti", rimarrà in silenzio davanti al venir meno di questo impegno?

APPROFONDIMENTI

[Carriera dei docenti/3: sorpresa, nell'atto di indirizzo c'è un piccolo appiglio](#)

23 maggio 2022

Se il decreto-legge 36/2022 ha ignorato completamente la riforma della carriera dei docenti prevista dal PNRR, affermando addirittura che la progressione stipendiale avviene soltanto per anzianità, era logico

attendarsi che l'atto di indirizzo per il rinnovo del contratto scuola, recentemente approvato dal Governo, avrebbe sopperito in modo netto e chiaro a quella grave mancanza.

Non è andata proprio così, ma da una lettura attenta dell'atto emerge un appiglio, a differenza di quanto si crede. Certo ci si dovrà accontentare di un breve cenno alla carriera, se pur molto timido, riportato in modo indiretto e non esplicito, richiamando un'intesa contrattuale, mai resa operativa, di quasi vent'anni fa. Vediamo meglio.

Nel paragrafo 3.2 dell'Atto di indirizzo, dedicato alla Formazione, si afferma che *"Il contratto, **senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato** (un passaggio che fa pensare a eventuali riforme a costo zero), valorizzando l'impegno ulteriore previsto per tutto il personale e fermo restando il principio della remunerazione delle attività di formazione, potrà altresì prevedere le modalità attraverso le quali l'**impegno in attività di formazione in servizio** certificate, valutate e coerenti con l'attività svolta, potranno collegarsi al riconoscimento delle competenze maturate nell'ambito degli sviluppi di valorizzazione professionale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2006-2009.*

Se quell'art. 24 riguarda la carriera, soltanto la formazione sembra essere l'unico volano per attivarla.

Cosa prevedeva quell'art. 24 del lontano CCNL del 2006?

Art. 24 CCNL 2006-2009: *Le Parti confermano gli esiti, sottoscritti il 24 maggio 2004, della Commissione che ha operato ai sensi dell'art. 22 del CCNL 24.07.03.- Le Parti stesse si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti.*

Come nel gioco delle scatole cinesi, il richiamato art. 24 del 2006 richiama a sua volta l'art. 22 del CCNL 2003 che prevede: *Le parti stabiliscono di costituire, entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL, una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che, entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti.*

Ecco che rispunta la possibilità di attingere al lavoro di quella commissione. È un piccolo passo, per non far spegnere la speranza di una carriera che potrebbe motivare gli insegnanti e riconoscere l'impegno professionale di migliaia di docenti che credono nel loro lavoro e non vorrebbero essere mortificati, come altre volte, da un trattamento egualitario che non distingue bravi e mediocri.

Carriera dei docenti/4: che fine ha fatto il Middle Management?

23 maggio 2022

Da diverso tempo per una scuola rinnovata, capace di affrontare e superare le sfide formative delle nuove generazioni, messa in grado di superare le complessità organizzative e gestionali di istituzioni scolastiche sovradimensionate, è convinzione diffusa a livello politico e istituzionale che la dirigenza scolastica debba avvalersi di supporti umani e professionali che vadano ben oltre il semplice concetto di staff di direzione, pur previsto in forma allargata **dalla Buona Scuola che al comma 83** prevede che *il dirigente scolastico di una data scuola può individuare, nell'ambito dell'organico dell'autonomia, fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell'istituzione scolastica.*

Si fa largo sempre più il concetto di una leadership diffusa. In questi anni si è parlato molto di middle management come leva fondamentale per l'autonomia scolastica e anche per la definizione di uno sviluppo professionale nella scuola.

C'era una certa attesa per conoscere se il nuovo atto di indirizzo per il rinnovo del contratto della scuola avesse recepito questa istanza.

I commenti e le reazioni sindacali non hanno dato rilievo a questo possibile snodo contrattuale che, tra l'altro, potrebbe avere ripercussioni positive non soltanto sulla funzione dirigenziale, ma anche sulla carriera dei docenti.

Nella premessa dell'Atto si afferma: *"Il contratto provvederà, compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente, tra l'altro, a: Rivedere i sistemi di classificazione professionale individuando soluzioni innovative orientate all'adeguamento dei processi lavorativi e alla valorizzazione delle professionalità necessarie per lo svolgimento delle attività di ricerca, formazione, gestione e trasferimento, in un mutato contesto sempre meno ingessato, ma più dinamico, qualificato e internazionale."*

Si tratta di una previsione importante che, tuttavia, sembra restare a livello di mera affermazione di principio, in quanto nelle successive sezioni interne non trova indicazioni operative esplicite.

L'impegno, comunque, sembra dipendere solamente dalla determinazione dell'ARAN che potrà valutare discrezionalmente se procedere. Infatti, la premessa continua così: *"Valuterà l'ARAN in tale rivisitazione le modalità ritenute più idonee per la valorizzazione di posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale e/o più elevate competenze professionali o specialistiche in armonia con quanto chiarito nelle sezioni speciali che seguono."*

Ci sembra poco, troppo poco per cambiare. Ma volendo può aprire uno spiraglio. Volendo...

4. Carriera dei docenti/2: la si realizza con un eventuale premio "una tantum"?

Le regole che oggi si intende fissare con le **norme sul reclutamento e sulla formazione contenute nel decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 del PNRR**, i cui lavori sono in pieno corso al Senato, determineranno in buona misura se in futuro la professione di insegnante risulterà attrattiva agli occhi di chi dovrà entrare nel mondo del lavoro o se resterà una seconda o terza scelta, come purtroppo bisogna prendere atto che è per molti oggi. Con tutto ciò che ne consegue, in ultima analisi, sui livelli di apprendimento degli studenti e sulla competitività del sistema Paese.

Secondo Tuttoscuola il decreto "buca" uno di quelli che avrebbero dovuto essere i tre pilastri del PNRR, lo sviluppo professionale, continuando a fare parti uguali tra diversi.

Eppure il PNRR prevede tra i traguardi in scadenza il 30 giugno 2022 ***l'entrata in vigore della riforma della carriera degli insegnanti*** (Riforma 2.1 - Reclutamento dei docenti).

Il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile e ora all'esame del Senato non prefigura in alcun modo uno sviluppo professionale, che esiste se all'interno di una categoria professionale si distinguono ruoli, profili, incarichi aggiuntivi, e si valorizzano diversi livelli di esperienza e di competenze. Al contrario il testo del decreto è esplicito: *"Resta ferma la progressione salariale di anzianità"* (art. 44, c. 4).

Il ruolo resta dunque unico e il percorso piatto per tutti.

Ma il DL n.36/22 fa di peggio, a nostro avviso. L'elemento di differenziazione rispetto alla mera progressione salariale di anzianità che il DL introduce è la **"formazione incentivata"** (lo si può definire un simulacro di carriera): *"Al fine di incrementare l'accesso ai predetti percorsi formativi è previsto un elemento retributivo una tantum di carattere accessorio riconosciuto all'esito positivo del percorso formativo"*, che **riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità"**, snaturandola. In tal modo il decreto elude sia lo spirito di una legge vigente, la 107/2015 che parla di "formazione obbligatoria" (mentre l'incentivo è per definizione non obbligatorio), sia la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera).

Peraltro *"tale elemento retributivo"* verrebbe riconosciuto *"in maniera selettiva e non generalizzata"*.

Di conseguenza la formazione in servizio da obbligatoria in quanto connessa alla caratteristica intrinseca di una professione dedicata alla crescita umana e culturale degli studenti, diventa un requisito per partecipare, a scelta del singolo docente, a una selezione il cui successo non porterebbe a uno sviluppo professionale in termini di ruolo o profilo, ma a una premialità una tantum.

Chi non intendesse formarsi, non sarebbe obbligato a farlo (in contraddizione con il principio affermato dalla legge 107/2015) e manterrebbe la stessa posizione stipendiale e lo stesso ruolo di chi si forma.

In sostanza dalle previsioni del DL si ricava che la formazione potrebbe essere percepita, piuttosto che un elemento nobile e fondamentale della professione per essere durante tutta la carriera all'altezza del proprio fondamentale compito nell'interesse degli studenti, una opzione finalizzata a un obiettivo strumentale (l'eventuale premio "una tantum", che potrebbe peraltro diventare anche divisiva per il meccanismo di competizione sotteso al tetto massimo di docenti che potrebbero accedere all'"elemento retributivo una tantum di carattere accessorio riconosciuto").

Insomma in un solo colpo il testo inviato alle Camere manca il terzo pilastro (la carriera) e snatura il secondo (la formazione).

Se non si vuole tradire la lettera del PNRR (che parla espressamente di carriera) e perdere un'occasione storica di ammodernare il sistema e rilanciare la professionalità docente, il Parlamento deve intervenire senza dimenticare di tenere conto delle aspettative della categoria e recuperare l'apporto sindacale in sede contrattuale per l'applicazione delle norme. Questo sarebbe possibile fissando gli indirizzi generali (introduzione di profili e livelli diversi) e lasciando ad Aran e sindacati il compito di definire per via contrattuale misure, tempi e modalità per rendere concreta la carriera.

FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI

5. Il PNRR, la formazione degli insegnanti e quel circuito interrotto

Sarà il PNRR a reggere un impianto per la formazione e il reclutamento dei docenti? L'ultimo tentativo organico in tal senso fu approvato con la legge 107/2015, ma è fallito a seguito di proteste sindacali, preannunciate anche in questa occasione; sarà lo sguardo europeo che vuole evitare sanatorie che ci fa intensificare i concorsi pensando che tutto funzioni con una burocrazia che continua a governare l'intero sistema in modo centralistico pur essendo preda di disfunzioni e sovrachiata da contenziosi? Più probabile, oltre ai ritardi nelle nomine e alle frequenti occasioni di mobilità, una conferma del precariato, al quale si continua a ricorrere per coprire posti vacanti specialmente in certe regioni e che poi chiede di essere stabilizzato, con l'appoggio dei sindacati e di alcune forze politiche.

Nel settore dell'istruzione il PNRR cerca di tenere dentro troppe cose e troppo diverse tra di loro, il che genera non solo problemi legati alle strutture e all'organizzazione del servizio, ma, come nel caso degli insegnanti, anche la necessità di considerare opzioni culturali e professionali che non possono esaurirsi in un bando e nemmeno in una delega sommaria alle università (e sappiamo bene quanto anche per esse sia difficile affrontare il nodo della didattica). Da tempo si chiede che il personale scolastico venga considerato autonomamente rispetto a quello della pubblica amministrazione, ma questa autonomia non può limitarsi ad una tipologia concorsuale, deve essere costruita a partire dall'orientamento alla professione, a seguire con processi formativi che coinvolgano l'aspirante docente nella pratica professionale e si concluda con la formazione permanente e lo sviluppo di carriera.

Ci si attendeva da tempo che il circuito fosse completato, anche per evitare che la motivazione all'insegnamento non sia solo una questione di crediti universitari e che gli stessi rischiano di non avere richieste, come sta avvenendo per gli educatori professionali, nonostante la pandemia abbia ampliato ad esempio il mercato del lavoro per i servizi alla persona. D'altronde non si riescono ancora ad integrare gli aspetti disciplinari con quelli pedagogico-didattici, cosa che invece avviene per la scuola primaria dove un unico corso di laurea riguarda la parte teorica con laboratori per le diverse educazioni e il tirocinio. Di troppe cose in questo decreto non si parla: carriera, contratto (stipendi europei?), stato giuridico e non solo contrattazione sindacale, autonomia delle scuole e governance territoriale.

Si tratta di un percorso delicato che ha bisogno di tempi di condivisione che, come accade in altri Paesi, vanno di pari passo con il dibattito sull'innovazione della scuola stessa; si fa fatica ad accettare una corsa contro il tempo decisa dai finanziamenti europei che ha davanti solo la burocrazia della professione e non si addentra, se non per finalità molto generali, che poi rischiano di rimanere sulla carta, negli aspetti deontologici e sociali.

A proposito degli investimenti economici, sembra che sul personale si continui a tagliare molto corto; forse era il caso di investire sull'organico dell'autonomia non solo a parole o limitandosi al decremento demografico, ma sulle esigenze dei territori. Le classi pollaio non scompaiono e le scuole di montagna chiudono: altro che presidio del territorio! Occorrono investimenti strutturali e non solo piani estivi con finanziamenti residui.

6. Formazione iniziale, serve un raccordo tra università e scuola

Quale insegnante per quale scuola? E' la domanda alla quale si deve rispondere nel momento in cui si cerca di elaborare un profilo con adeguate competenze per il docente che deve affrontare il continuo cambiamento cui è sottoposta la scuola. Mentre nella primaria, dove il percorso formativo è centrato sulla prima alfabetizzazione, il cui sviluppo è inserito nella formazione delle diverse componenti della personalità dei bambini, i due aspetti si completano nelle continue innovazioni che vengono apportate al corso di laurea, nella scuola secondaria il rischio che l'insegnante rimanga indietro rispetto alle spinte che sollecitano il sistema scolastico è dovuto da un lato alla diversa modalità di costruzione dei campi disciplinari, che dovranno essere tenuti insieme in un curriculum unico e obbligatorio, e, dall'altro, dal fatto che la centralità dell'alunno ed i suoi interessi, ribadita un po' in tutte le indicazioni normative, è ancora ben lontana dal costituire un'identità coesa per promuovere l'insegnamento.

I contenuti da apprendere sono la principale preoccupazione delle università monodisciplinari, che formeranno però ancora la preparazione di base del docente. Mentre per l'alunno che apprende è il contesto nel quale è immerso ogni giorno che più lo stimola, il docente a sua volta deve saper affrontare tale situazione in continuo cambiamento da cui dipenderà il successo degli studenti. Dietro a queste oggettive condizioni si nascondono (poi nemmeno tanto) posizioni ideologiche, che soprattutto nelle superiori collegano al contenuto il merito e la conseguente selezione, mentre le motivazioni dei giovani vanno verso progetti di vita che vedono le materie scolastiche sempre più in relazione a "compiti di realtà". Non parliamo poi dei docenti dell'istruzione tecnica e professionale che dovrebbero essere impegnati a stretto contatto con il mondo del lavoro, con laboratori e stage aziendali.

Una situazione particolarmente critica si riscontra nella scuola media, nella quale la presenza delle discipline doveva avere soprattutto una funzione orientativa, ma che invece non ha mai completamente dismesso il suo carattere ginnasiale, arrivando a creare intoppi nel processo formativo capaci di generare insuccessi e abbandoni.

Pensare dunque ad un modello di formazione dei docenti raccordato tra università e scuola con tirocini da entrambe le parti è quanto di più necessario. Sono decenni ormai che i provvedimenti lo prevedono, ma i percorsi universitari non si sono mai completamente votati all'insegnamento secondario, soprattutto se i crediti per quest'ultimo sbocco sono compresi in un corso di laurea polifunzionale, e le scuole con tanti bravi tutor non avevano più di tanto voce in capitolo di fronte al rilascio di un titolo di studio superiore e ancor più se si tratta di un'abilitazione professionale.

Per poter unire nello stesso percorso accademico competenze culturali, disciplinari, ma anche pedagogiche e didattiche e comunque proprie della professione docente, centrate sugli studenti, sarebbe necessario, come si è detto, un percorso ad hoc, come avvenne nelle SSIS (scuole superiori per l'insegnamento secondario), ma anziché essere successive alla laurea magistrale potrebbero seguire quella triennale, settoriale, per la formazione culturale di base. Questo potrà essere un percorso più snello e facilmente aggiornabile, al quale potrà seguire, previo concorso, un anno di prova con valutazione.

Tuttoscuola

06 06 2022

CARRIERA DOCENTI

1. Carriera docenti/1: qualcosa forse si muove

A chi interessa la carriera dei docenti?

La domanda implicitamente è stata posta in particolare da Tuttoscuola che insistentemente da settimane con *vox clamans* ha temuto di rimanere inascoltata nel deserto dell'indifferenza. Pian piano, però, si stanno alzando altre voci, e qualcosa si muove.

Anche il direttore della Fondazione Agnelli, Andrea Gavosto, [ha sostenuto la necessità di una riforma della carriera](#). Al Festival internazionale dell'Economia di Torino, di fronte al ministro Bianchi si è detto non convinto di come il DL 36 affronta la questione carriera e ha sostenuto che *"il premio una tantum rischia di non essere incentivante e anzi in alcuni casi potrebbe creare tensioni nella categoria perché non tutti quelli che fanno il percorso di formazione incentivata otterrebbero il premio"*. Peccato non ci sia stato il tempo per una replica nel merito del ministro, che ha detto solo che *"c'è il tempo in Parlamento di trovare risposta a questi rilievi. Il dibattito parlamentare darà modo di esprimere soluzioni coerenti con l'impalcatura complessiva del provvedimento"*. Resta l'interrogativo del perché il Governo, di cui Bianchi rappresenta il delegato all'istruzione, abbia avanzato una proposta che non definisce alcuna differenziazione nel profilo professionale dei docenti: nessuna carriera. Il ministro nel suo precedente intervento aveva spiegato: *"La formazione incentivata, al centro della polemica, serve a fare le figure - chiamiamole con un termine brutto - di middle management, cioè quell'articolazione di funzioni che servono a mandare avanti un corpo complesso come sono le scuole"*. In realtà il DL 36 si limita a prevedere "un elemento retributivo una tantum di carattere accessorio", "in maniera selettiva e non generalizzata".

Non a caso il presidente dell'ANP - che si rivolge non solo ai dirigenti scolastici ma anche alla "alte professionalità" - Antonello Giannelli ha preso posizione fortemente contraria in una [lettera a Tuttoscuola](#), sottolineando "l'indifferibile necessità di definire contrattualmente l'area del middle management. Nessun conseguente tacito consenso su un vulnus così macroscopico da parte del legislatore".

Anche l'ANCoDiS, associazione che sostiene il riconoscimento giuridico e contrattuale dei Collaboratori dei DS e delle Figure di sistema, ritiene in una [lettera a Tuttoscuola](#) a firma del presidente Rosolino Cicero, che nel DL 36 *"non si affronta il tema della vera carriera dei docenti. E, in particolare, non si è posta l'attenzione al lavoro dedicato al funzionamento organizzativo-didattico necessario allo sviluppo dell'offerta formativa delle comunità scolastiche: infatti, il tema della governance scolastica è stato omesso"*.

Per Alessandro D'Avenia, insegnante e scrittore di successo, nei provvedimenti sul PNRR *"non si parla della carriera dei docenti, se non con le solite generiche promesse di oboli a pioggia. Un'occasione probabilmente persa"*, scrive nella sua seguitissima rubrica del lunedì sul *Corriere*.

In ambito sindacale la questione ha trovato al momento attenzione - almeno ufficialmente - soltanto dalla Cisl-scuola che, [dando voce a un articolato intervento](#) di Giuseppe Cosentino, già Capo Dipartimento del Miur, ha mostrato implicitamente apertura al recupero di un accordo contrattuale, mai attuato, del 2004 (qui [una sintesi](#)). Cosentino ha ulteriormente approfondito il suo pensiero in un [intervento per Tuttoscuola](#).

Tuttavia, nelle motivazioni dello sciopero del 30 maggio presentate dai sindacati la carriera non è stata menzionata nemmeno implicitamente.

Anche dal mondo delle Regioni arrivano segnali. Per [l'assessore all'istruzione della Regione Marche Giorgia Latini](#) (Lega) *"il decreto legge 36 così com'è non premia il merito dei docenti e questo è dannoso per la scuola e diseducativo per i ragazzi"*. E aggiunge: *"Cosa possiamo mai insegnare ai ragazzi se progettiamo una scuola che per i docenti non è meritocratica e favorisce i meno impegnati?"*. *"Sono perfettamente d'accordo – prosegue l'assessore Latini – con il Sottosegretario Rossano Sasso che su questo sta facendo una battaglia"*.

E in Parlamento? Vediamo cosa accade nella successiva notizia.

APPROFONDIMENTI

DL 36, Gavosto (Fondazione Agnelli): 'Non definisce un reale percorso di carriera dei docenti'

31 maggio 2022

Stamattina a Torino, nel giorno di inaugurazione del Festival Internazionale dell'Economia, si è svolto un dibattito fra il ministro dell'Istruzione **Patrizio Bianchi** e **Andrea Gavosto**, direttore della Fondazione Agnelli. Il dibattito ha toccato molti temi aperti e fondamentali per il miglioramento del nostro sistema d'istruzione, a partire dalla discussione in Parlamento del **Decreto 36**, che è cruciale nell'ambito delle riforme incluse nel PNRR e cambia i meccanismi di formazione e reclutamento nelle scuole secondarie italiane.

Secondo Andrea Gavosto: *"Il Decreto 36 ha un grande punto di forza e un limite serio. Il punto di forza è che mette finalmente al centro la formazione didattica dei docenti delle scuole secondarie. La loro capacità di insegnare e di lavorare bene in aula va verificata attraverso un esame serio di abilitazione prima dell'assunzione. Questo deve essere vero per tutti, inclusi i precari che insegnano da 36 mesi. Il limite del decreto è che non definisce un reale percorso di carriera dei docenti, in base alle loro competenze e a alle responsabilità che si assumono nella vita della scuola, passaggio necessario per superare la progressione retributiva basata solo sull'anzianità"*.

Carriera, Giannelli (ANP): 'Il middle management va introdotto ora'

30 maggio 2022

L'articolo di Tuttoscuola ["Carriera dei docenti/1: quel silenzio assordante che fa male al PNRR"](#) che evidenzia come il DL 36 non affronti il tema della carriera degli insegnanti, sta suscitando diverse reazioni. Di seguito riportiamo la precisazione sull'argomento del **presidente dell'Associazione Nazionale Presidi, Antonello Giannelli**.

"Mi coglie di sorpresa leggere sul vostro sito all'interno dell'articolo pubblicato in data odierna dal titolo 'Carriera dei docenti/1: quel silenzio assordante che fa male al PNRR' la seguente affermazione: 'La stessa Associazione Nazionale Presidi e Alte Professionalità tace sulla valorizzazione e il conseguente riconoscimento dell'impegno e delle diverse responsabilità dei docenti'. Tale affermazione non corrisponde al vero".

"Solo per citare i più recenti interventi relativi all'emanando – continua l'ANP – e, successivamente, all'emanato decreto collegato all'attuazione delle misure del PNRR, l'ANP così si pronunciava il 12 aprile, a seguito dell'incontro con il Ministro Bianchi: 'Circa gli sviluppi di carriera prefigurati dai percorsi illustrati, abbiamo evidenziato l'assenza delle elevate professionalità, così come significativamente introdotte e definite nel recente contratto di comparto delle funzioni centrali. Il provvedimento, infatti, allude a generiche funzioni di sistema riportate, in realtà, a figure effimere che non contribuiscono a strutturare le scuole e a intercettare la volontà di mettersi in gioco dei tanti docenti che costituiscono, nei fatti, la struttura del middle management'. Lo stesso concetto, con differente modulazione, veniva ripreso nel documento del 22 aprile scorso relativo al D.L. n. 36/2022: 'Tuttavia, sulla base degli sviluppi di carriera prefigurati nella bozza del decreto, evidenziamo da un lato l'assenza delle elevate professionalità, dall'altro un ancoraggio della valutazione e della valorizzazione dei docenti ai soli percorsi formativi. Il provvedimento, dunque, non fa riferimento alcuno alle funzioni di sistema che costituiscono, nei fatti, la struttura del middle management e riduce il processo di empowerment del personale docente a una mera incentivazione salariale agganciata a percorsi formativi almeno triennali'. Più recentemente, nel documento pubblicato il 18 maggio scorso, si ribadiva ulteriormente la severa critica dell'ANP sull'assenza, sempre nell'ambito del D.L. n. 36/2022, di disposizioni specifiche sul middle-management:

"Sulla base degli sviluppi di carriera prefigurati nel decreto, evidenziamo, ancora una volta, l'assenza delle elevate professionalità e l'ancoraggio della valutazione e della valorizzazione dei docenti ai soli percorsi

formativi. Il provvedimento, dunque, non fa riferimento alcuno al middle management riducendo il processo di valorizzazione del personale docente a una mera incentivazione salariale, agganciata a percorsi formativi di durata almeno triennale”.

“L’ANP fin dal 2002, anno di apertura alle Alte professionalità docenti, ha sempre posto la più grande attenzione alla valorizzazione e al riconoscimento dei docenti quali risorse indispensabili per la gestione, su delega, di attività di competenza del dirigente scolastico. La crescente complessità delle scuole dà ragione alle nostre posizioni e pone l’indifferibile necessità di definire contrattualmente l’area del middle management. Tale introduzione, come da noi sostenuto da anni, opererebbe da una parte in funzione dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione delle istituzioni scolastiche, dall’altra nell’ottica della valorizzazione e della progressione di carriera del personale scolastico. Alla luce di quanto rappresentato, sarebbe stato perlomeno irragionevole che l’ANP non si pronunciasse sul punto anche in occasione delle sfide poste dal PNRR.

Dunque, nessun silenzio assordante da parte dell’ANP “sulla valorizzazione e il conseguente riconoscimento dell’impegno e delle diverse responsabilità dei docenti”. Così come nessun conseguente tacito consenso su un vulnus così macroscopico da parte del legislatore”.

Ci fa piacere registrare una forte presa di posizione dell’ANP sul tema. Ci auguriamo che seguano tutte le azioni di pressione sul Parlamento per modificare il DL e introdurre un vero percorso di sviluppo professionale nella carriera dei docenti.

DL 36, ANCODIS: ‘Oltre alla carriera, omissis il tema della governance scolastica’

05 giugno 2022

Pubblichiamo la lettera che l’ANCODIS ha inviato alla nostra redazione relativamente al tema della carriera.

“Gentile direttore di Tuttoscuola,

prendiamo favorevolmente atto che Tuttoscuola per scelta editoriale con le sue “newsletter” ha posto con determinazione in evidenza il tema della carriera ponendo l’accento alla ineludibile necessità di rinnovare la funzione docente **anche** sulla base del lavoro svolto nelle diverse forme ma oggi più che mai necessario ad affrontare la complessità del governare ed organizzare la scuola autonoma, impegnata a garantire l’istruzione e la formazione in sicurezza, chiamata ad adempiere ai tanti obblighi, a vecchie e nuove incombenze.

L’articolata riflessione del Dott. Cosentino – già Capo Dipartimento MIUR – sul tema dell’autonomia scolastica connessa alla necessità di una vera carriera dei docenti (<https://www.tuttoscuola.com/autonomia-scolastica-e-carriera-degli-insegnanti/>) riempie di moderato ottimismo e incoraggia Ancodis ad andare avanti nella strada intrapresa con la necessaria determinazione da oltre 5 anni.

In particolare, il Dott. Cosentino dopo l’analisi di quanto si è cercato di fare in questi 20 anni di autonomia conclude: “Ecco perché una governance capace di gestire l’autonomia delle scuole, della quale è presupposto un personale docente che sviluppi nel tempo un profilo professionale stabilmente riconosciuto, con specifiche competenze, pur nell’unitarietà della funzione, costituisce la condizione difficilmente eludibile del pieno sviluppo dell’identità delle scuole, senza la quale ovvia conseguenza è il riprodursi di fenomeni di centralismo burocratico, nazionali o regionali che siano”.

I collaboratori dei ds e le figure di sistema iscritte ad ANCODIS apprezzano tutte le voci che si elevano nell’insopportabile silenzio del **deserto** che rileviamo nel confronto politico e sindacale.

Abbiamo segnalato – dal momento della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale – che nel DL 36 sono state determinate nuove forme di reclutamento con la previsione di una progressione stipendiale più veloce grazie ai percorsi di formazione e di aggiornamento professionale (a tal proposito chiediamo di non disinvestire sulla Carta del Docente e sull’organico di potenziamento!!); si riconosce – per favorire la continuità didattica – la valorizzazione alla permanenza nella sede di servizio ma **non si affronta il tema della vera carriera dei docenti**.

E, in particolare, non si è posta l’attenzione al **lavoro** dedicato al funzionamento organizzativo-didattico necessario allo sviluppo dell’offerta formativa delle comunità scolastiche: infatti, **il tema della governance scolastica è stato omissis lasciando nell’attuale indifferente “precarizzazione” decine di migliaia di donne e uomini!**

In questi anni con tutti i nostri interlocutori abbiamo sempre avanzato la nostra proposta che – a partire dall’art. 36 della Costituzione Italiana, dal comma 16 dell’art. 21 della Legge 59/1997, dagli artt. 4 – 5 del DPR 275/99, dal comma 5 dell’art. 25 del D. Lgs 165/2001, dai commi 83 e 124 dell’art. 1 della Legge 107/2015 e, in ultimo, dalla Riforma 2.2 del PNRR – è così declinata:

- **rinnovato riconoscimento della professione docente fondato su quattro criteri:**

1. l’anzianità di servizio;
2. la formazione;

3. *l'assunzione di incarichi connessi al funzionamento organizzativo e didattico della scuola;*
4. *la valutazione professionale;*

- **individuazione di sei aree di governo giuridicamente definite e contrattualizzate:**

1. *Area del funzionamento organizzativo e della sicurezza*
2. *Area del funzionamento didattico*
3. *Area della formazione e della valutazione*
4. *Area dei rapporti con il territorio*
5. *Area dei Bisogni Educativi Speciali*
6. *Area della innovazione tecnologica e digitale*

- **formazione specifica obbligatoria**

percorsi di formazione sono ineludibili e devono essere la preconditione per assumere l'incarico di collaborazione al dirigente scolastico a garanzia di conoscenze e competenze oggi più che mai necessarie;

- **individuazione da parte del dirigente scolastico dei collaboratori**

tra i docenti in servizio nella propria scuola è di fatto istituita la "squadra dell'autonomia". Chiediamo che sulla base del curriculum professionale e della formazione conseguita, il DS individui – ai sensi del comma 5 dell'art. 25 del D. Lgs 165/2001 e del comma 83 della Legge 107/2015 – i suoi collaboratori cui conferisce con decreto dirigenziale precise deleghe.

Tra i collaboratori dell'area del funzionamento organizzativo e della sicurezza occorre anche determinare il riconoscimento giuridico del Collaboratore principale (ex vicepresidente) in tutte le scuole con il distacco totale o parziale dall'attività di insegnamento;

- **istituzione del Fondo per la governance scolastica.**

Si propone di:

- *prevedere figure professionali, individuate in una nuova sezione contrattuale nella funzione docente con la definizione di diritti e doveri;*
- *retribuire i collaboratori del DS con un Fondo per la governance scolastica da stabilire in sede di contrattazione nazionale sulla base di criteri generali (es. complessità dell'Istituzione, criticità territoriali di appartenenza, reggenza);*
- *retribuire il collaboratore principale con una risorsa dedicata sulla base di criteri generali (es. esonero, ore di servizio, complessità dell'Istituzione, reggenza) definiti in sede di contrattazione nazionale;*

- **valutazione periodica e finale del lavoro dei collaboratori:**

il tema della valutazione professionale – unitamente a quella di sistema con il dirigente scolastico – interessa profondamente i collaboratori: è opportuna per la verifica degli obiettivi e dei risultati raggiunti al termine di ciascun anno scolastico.

La valutazione presuppone impegno diversificato ed è culturalmente antitetica alla vigente carriera piatta che non prevede alcuna forma di valutazione delle risorse professionali se non per il superamento dell'anno di prova

- **dall'attività professionale di collaborazione deve derivare:**

1. *una certificazione formalmente riconosciuta nel curriculum professionale;*
2. *un adeguato punteggio per le graduatorie di istituto;*
3. *un prerequisito per l'accesso diretto al concorso per la carriera dirigenziale.*

Gentile Direttore,

*nella scuola dell'autonomia, se il dirigente scolastico è il responsabile unico della comunità scolastica, alcuni docenti che concorrono alla costruzione e alla progettazione dell'offerta formativa sono **soggetti protagonisti** (non comparse!) nel funzionamento organizzativo e didattico, si distinguono dagli altri docenti per l'assunzione di deleghe e di responsabilità, si occupano di progettare idee, di programmare i tempi, di monitorare i processi, partecipano nelle sedi formali ed informali al confronto, alla verifica e alla relativa valutazione.*

Confidiamo in un patto tra tutte le componenti impegnate nel rinnovamento del sistema scolastico che – fondato sulla storica ed indiscussa tradizione – si apra a quelle innovazioni giuridiche e contrattuali capaci di integrare nuove sperimentazioni didattiche a moderni modelli organizzativi.

Cogliamo, dunque, l'occasione storica del PNRR per dare le opportune risposte e per imprimere quella svolta di sistema di cui la scuola ha davvero tanto bisogno.

Rosolino Cicero,

Presidente ANCoDiS"

09 giugno 2022

Ecco cinque paletti che potrebbero contraddistinguere l'introduzione di uno sviluppo professionale per i docenti.

1. Esperienza

Connessa alla funzione principale e fondamentale di insegnare.

Un sistema di carriera di tipo flessibile in cui la funzione docente fa particolare riferimento al lavoro che si svolge in classe con i ragazzi e come impegno di ricerca, di studio, di disponibilità sul campo e di lavoro non certificato. (...)

2. Sistema dei crediti formativi e professionali

Riconoscimento di attività di formazione ed esercizio professionale.

La certificazione affidata alle scuole.

Dopo una certa anzianità di servizio la carriera può trovare un'accelerazione subordinata all'acquisizione di crediti che certificano il possesso di competenze legate alla funzione docente. Entrano nello sviluppo delle carriere attività riconoscibili come crediti professionali l'aggiornamento professionale, la formazione in servizio.

Per l'acquisizione dei crediti andrebbe evitata la dominanza di una formazione solamente accademica e non si dovrebbe cedere al rischio di un approccio cumulativo di certificazioni cartacee rispondenti a criteri di tipo burocratico amministrativo. (...)

3. Valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti

Condivisa, trasparente, non sanzionatoria, legata più direttamente all'insegnamento

E' ipotizzabile un ulteriore meccanismo di carriera strettamente connesso allo svolgimento dell'attività di insegnare, intesa nella sua complessa articolazione tra lavoro d'aula e attività connesse che richiedono tempo, ricerca, aggiornamento individuale, di gruppo, autoaggiornamento. Deve avere il carattere della condivisione e della trasparenza e non deve avere carattere sanzionatorio. Va previsto un riconoscimento in relazione agli esiti e agli impegni professionali legati al Pof. Valutazione individuale/soggettiva: relativa al contributo che un docente fornisce alla scuola in cui opera Valutazione oggettiva: relativa all'efficacia dell'azione formativa della scuola nel suo complesso alla quale ogni singolo docente contribuisce.

4. Fase transitoria

Le risorse gestite dalle scuole attraverso la definizione del Pof

Nel disegnare una nuova carriera per i docenti occorre procedere gradualmente. Nella fase di transizione potrebbe essere considerata la possibilità di attribuire alle scuole in regime di autonomia la titolarità per:
– introdurre opportunità legate alla realizzazione dei piani dell'offerta formativa
– definire criteri per il riconoscimento dell'impegno professionale all'interno della collegialità di ciascuna scuola.

5. Sbocchi professionali

Verso l'università, le scuole di specializzazione

Si può ipotizzare che la carriera docente si caratterizzi per l'opportunità di continuare a insegnare, fare ricerca, attuare metodologie didattiche e formative nelle sedi scolastiche e con la possibilità di sbocchi e utilizzi esterni verso l'università, le scuole di specializzazione, Irre. Professionalità spendibile all'esterno della scuola ad esempio in attività di coordinamento, incarichi di tutorato, orientamento, elaborazione di nuovi modelli, di metodologie per la ricerca, consulenza, progettazione e promozione di interventi formativi innovativi.

Attenzione: quanto sopra non è farina del nostro sacco. E' una sintesi del documento elaborato da una "commissione di studio" tra Aran, Miur e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (Cgil, Cisl, Uil, Snals) prevista dal contratto del maggio 2003 (articolo 22), incaricata di elaborare "le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti".

I lettori più attenti avranno notato nel testo alcuni termini oggi desueti (Pof, Irre), ma i concetti sono molto attuali. La scheda di sintesi sopra riportata fu pubblicata nel 2004, al termine dei lavori della commissione, nel sito della Uil Scuola e riportava anche la dichiarazione dell'allora segretario generale

Massimo Di Menna: *“La commissione ha fatto un buon lavoro ed è importante che ci sia un documento condiviso sottoposto all’attenzione degli insegnanti”.*

Allora non ci fu seguito, sostanzialmente per motivi di cambiamenti nelle priorità dell’agenda politica (perdendo una grossa occasione). Perché non ripartire da qui? Se si pensa che Mario Ricciardi, allora componente del Direttivo dell’ARAN è oggi consulente del ministro Bianchi...

(cfr. Allegato: per articolo intero)

Carriera, Latini (Lega): ‘Il dl 36 deve essere modificato, vanno premiati gli sforzi dei docenti’

30 maggio 2022

Continuano le prese di posizione sull’**assenza del tema della carriera dei docenti nel DL 36**, [come evidenziato in questi giorni da Tuttoscuola](#). In particolare quella dell’assessore all’Istruzione della Regione Marche, **Giorgia Latini**, evidenzia in merito anche la posizione del Sottosegretario all’Istruzione, **Rossano Sasso**. *“Premiamo i docenti e insegniamo ai ragazzi la cultura del sacrificio”*, ha detto Latini.

“Il decreto legge 36 così com’è non premia il merito dei docenti e questo è dannoso per la scuola e diseducativo per i ragazzi” ha detto ancora Latini. *“Condivido su questo punto le critiche dei sindacati che oggi manifestano a Roma. Il provvedimento, che dà nuove regole per la formazione e il reclutamento degli insegnanti, così com’è rischia di avvantaggiare chi non investe in formazione prevedendo progressioni stipendiali solo sulla base dell’anzianità. Tutto questo in contrasto con la strategia del PNRR che invece propone una scuola scuola innovativa e sostenibile. Ma qual è l’innovazione e la sostenibilità di un sistema che anziché premiare chi fa di più per migliorarsi e migliorare la propria didattica e la propria relazione con i ragazzi. riconosce soltanto scatti di anzianità. Cosa possiamo mai insegnare ai ragazzi se progettiamo una scuola che per i docenti non è meritocratica e favorisce i meno impegnati?”.*

“Sono perfettamente d’accordo – prosegue l’assessore Latini – con il Sottosegretario Rossano Sasso che su questo sta facendo una battaglia e che anche sul precariato propone di stabilizzare che ha alle spalle almeno tre anni di servizio. Dobbiamo dire ai docenti che i loro sforzi per migliorare la scuola vengono riconosciuti e insegnare ai ragazzi che attraverso il sacrificio si cresce personalmente e si fa crescere l’ambiente nel quale si opera”.

Ci fa piacere che anche il Sottosegretario all’Istruzione, **Rossano Sasso (Lega)**, come riferisce la collega di partito assessore Latini, voglia condurre una battaglia sul tema della carriera. Ci auguriamo che questa battaglia arrivi presto in Parlamento e al Governo affinché si modifichi il DL 36 e venga introdotto un vero percorso di sviluppo professionale nella carriera dei docenti.

2. Carriera docenti/2: in Parlamento due proposte di segno opposto

Chi ritiene che introdurre uno sviluppo di carriera tra i docenti sia un preciso impegno preso dal Governo nell’ambito del PNRR e anche un’occasione da non perdere per creare le condizioni per innalzare l’efficacia del servizio educativo, volge ora lo sguardo al Parlamento, e in particolare ai senatori di Palazzo Madama.

In sede di conversione in legge del DL 36 sono stati presentati diversi emendamenti in Senato sul tema. Si tratta, da una parte, di emendamenti dal testo identico presentati da Forza Italia-Udc, Italia Viva e Fratelli d’Italia, e, dall’altra, di un emendamento presentato dal PD.

Lo sviluppo di carriera individuato dai due emendamenti è notevolmente diverso nella sua struttura.

Quello presentato dai partiti di centro-destra e da Italia Viva, ispirato dalla proposta che l’on. Valentina Aprea (Forza Italia) anni fa presentò in uno specifico disegno di legge, prevede tre diversi livelli di docenza con propri sviluppi di carriera, mentre quello del PD prevede soltanto anticipazioni stipendiali all’interno della progressione salariale legata esclusivamente all’anzianità di servizio. *“Resta ferma la progressione salariale di anzianità”*, esplicita l’emendamento, in ciò confermando quanto contenuto nel DL 36: per definizione, questo principio esclude che si possa parlare di una vera carriera, oltre al fatto che l’emendamento del PD non istituisce differenziazioni e profili diversi all’interno della funzione docente, ai quali corrispondano livelli retributivi, di seniority e di responsabilità diversi.

Pur trattando lo stesso argomento (carriera dei docenti), le due proposte sono insomma radicalmente diverse nella loro struttura: articolata e ampia la prima, semplificata al massimo quella del PD strettamente dipendente dalla formazione in servizio (incentivata).

Entrambe dovranno ora passare al vaglio dell'ammissibilità, ma, se ammesse, difficilmente potranno confluire in un unico testo condiviso. Il timore è che potrebbero diventare possibile terreno di veti incrociati che potrebbero affossarli, anziché occasione imperdibile per una svolta di portata storica per la funzione docente. Se il Parlamento vuole veramente svolgere la sua funzione centrale rimettendo in carreggiata un provvedimento che non centra gli obiettivi attesi, non è opportuno che le principali forze politiche si sforzino di trovare un concreto punto di accordo che faccia fare un salto di qualità al sistema di istruzione.

3. Carriera docenti/3: Il middle management sostenuto in Parlamento

Gli emendamenti al DL 36 presentati in Senato sul middle management sull'istruzione fanno il paio con quelli della carriera dei docenti, presentati da partiti di centro-destra, da Italia Viva e dal PD.

Anche in questo caso il testo dei tre emendamenti presentati dai partiti di centro-destra è identico, come già avvenuto per i tre emendamenti sulla carriera.

La differenza sta soltanto nei partiti presentatori degli emendamenti. Ci sono anche qui Forza Italia-Udc e Fratelli d'Italia; non c'è Italia Viva, ma sono firmatari dell'emendamento molti senatori della Lega.

Per queste professionalità intermedie a supporto del sistema organizzativo delle istituzioni scolastiche e del dirigente scolastico sono previsti percorsi di formazione su base volontaria, rivolti a docenti esperti e con incarichi di collaborazione, finalizzati a conseguire competenze per attività di progettazione, tutoring, mentoring, coaching.

Gli emendamenti prevedono una retribuzione accessoria da definire in sede contrattuale.

La proposta del PD è simile e, sempre attraverso una specifica formazione, prevede le figure necessarie ai bisogni di innovazione individuate nel Piano triennale dell'offerta formativa, nel Rapporto di autovalutazione e nel Piano di miglioramento della offerta formativa.

I due tipi di emendamento, se dichiarati ammissibili, potrebbero confluire in unico testo.

Come per gli emendamenti sulla carriera degli insegnanti, anche questi sulle professionalità intermedie potrebbero mettere in discussione la rigidità della funzione docente.

4. Carriera docenti/4. Quel passaggio che manca per realizzare la vera autonomia scolastica

In molti si chiedono come abbia avuto origine il contenuto del DL 36 su formazione e (mancata) carriera, che è riuscito a scontentare praticamente tutti, disattendendo l'impegno preso con l'Europa di introdurre un vero sviluppo professionale per gli insegnanti in grado di attrarre i giovani più talentuosi verso questa professione e di motivare quelli in servizio premiando in maniera strutturale chi si impegna di più e raggiunge livelli di professionalità più elevati. Il premio *tantum* di carattere accessorio previsto dal DL (riservato peraltro al 40 per cento di chi seguirà percorsi formativi di fatto opzionali) è chiaramente inadeguato a entrambi gli scopi.

Non solo: come Tuttoscuola ha subito rilevato, introducendo la "formazione incentivata" – ossimoro della formazione "obbligatoria, permanente e strutturale" prevista da una norma vigente (la n. 107/2015) e mai finora realmente applicata – il testo presentato dal Governo Draghi (ma il Premier ne sarà consapevole?) riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità", snaturandola.

E' il concetto stesso di "formazione incentivata" che non convince *in re ipsa*: ti incentivo a formarti prospettandoti un premio economico (una *tantum*), smentendo quindi il principio di obbligatorietà dell'aggiornamento "life long".

Viceversa appare molto più logico e coerente ribaltare il nesso causa-effetto: se ti formi, se maturi esperienze significative, se svolgi stabilmente particolari incarichi, ti riconosco un profilo professionale che comporta anche un incremento retributivo permanente, una diversa seniority e diverse responsabilità. Tale sviluppo può essere attestato attraverso un sistema di crediti formativi e professionali e in determinati passaggi chiave attraverso una verifica di tale professionalità rafforzata.

E' il modello verso il quale si sta indirizzando la Provincia di Trento, che – se non cambiano le cose in Parlamento – sarà l'unico pezzo di Paese a implementare quello che è un preciso impegno preso a fronte dei fondi che l'Europa dovrebbe rilasciare per il Next Generation UE, e che in buona parte – ricordiamolo, e ammesso che siano a questo punto concessi – dovranno essere rimborsati dalle future generazioni.

Che il testo del DL 36 non sia stato un "parto" indolore lo si deduce da vari indizi, tra i quali le recenti, sofferte dimissioni di Mario Ricciardi, già presidente dell'ARAN e consulente (a titolo gratuito) del ministro Bianchi per i rapporti con i sindacati e per la gestione del contratto. Dimissioni presentate il giorno dopo che il Consiglio dei ministri aveva licenziato la bozza di riforma del DL 36, in quanto non corrispondeva all'atto di indirizzo che aveva presentato lui stesso all'inizio dell'anno ai sindacati.

In effetti, come avevamo notato ([Carriera dei docenti/3: sorpresa, nell'atto di indirizzo c'è un piccolo appiglio](#)), nell'atto di indirizzo redatto da Ricciardi in qualità di consulente del ministro si faceva riferimento alla possibilità di attingere al lavoro di quella commissione mista Miur-Aran-sindacati che nel lontano 2004 aveva elaborato soluzioni possibili di meccanismi di carriera professionale per i docenti.

Su questo piano si poteva trovare la strada per far fare al sistema un salto avanti in maniera condivisa.

Si dirà che non è affatto detto che il sindacato, e in generale la categoria, siano disposti a seguire questa strada. Ma intanto va rilevato che il sindacato più rappresentativo, la Cisl Scuola, ha dimostrato attenzione e sensibilità sul tema, rilanciando qualche settimana fa (come ricordato nella precedente notizia) il documento dell'ex Capo Dipartimento del Miur Giuseppe Cosentino.

E poi: ma se non è il Governo a prendere con forza la strada di un vero sviluppo professionale, perché dovrebbe essere il sindacato a imbarcarsi su un torrente pieno di insidie, di rapide e di cascate, con una "base" della categoria che ha sempre dimostrato ostracismo a qualsiasi forma di differenziazione?

Qual è l'impegno politico, culturale e organizzativo che sta mettendo in particolare il Ministero dell'istruzione per andare in questa direzione? E quale quello - politico e anche economico - del Governo, con tutto il peso di un Esecutivo autorevole, riconosciuto anche internazionalmente e sostenuto da quasi tutte le forze politiche? Sono questi pilastri che ci sembra stiano mancando in questo momento che segna un passaggio fondamentale per dare un nuovo volto al sistema di istruzione italiano (quel sistema – ricordiamolo -che perde per strada un gran numero di studenti e che porta metà degli alunni dell'ultimo anno delle superiori a non raggiungere un livello accettabile di apprendimenti in matematica e quasi la metà in italiano), a sua volta fondamentale per assicurare un futuro nella società della conoscenza. Quali sono gli stimoli, gli spunti motivazionali che si stanno prospettando ai docenti per modificare un impianto egualitaristico consolidato?

Ma il discorso se vogliamo è ancora più ampio. Ciò che si sta definitivamente perdendo – se non si decide di cambiare strada, e c'è ancora la chance di farlo – è la possibilità di innovare la governance delle scuole e di attuare concretamente quell'autonomia scolastica rimasta incompiuta, che avrebbe dovuto essere lo strumento per consentire a ciascuna scuola di esprimere una propria progettualità e una specifica offerta formativa avvalendosi delle professionalità lì operanti, riconosciute stabilmente attraverso meccanismi di sviluppo professionale.

Lo spiega bene in un intervento scritto per Tuttoscuola lo stesso Giuseppe Cosentino, intitolato "[Autonomia scolastica e carriera degli insegnanti](#)", che consigliamo di leggere integralmente. *"Una governance capace di gestire l'autonomia delle scuole, della quale è presupposto un personale docente che sviluppi nel tempo un profilo professionale stabilmente riconosciuto, con specifiche competenze, pur nell'unitarietà della funzione, costituisce la condizione difficilmente eludibile del pieno sviluppo dell'identità delle scuole, senza la quale ovvia conseguenza è il riprodursi di fenomeni di centralismo burocratico, nazionali o regionali che siano!"*

Tuttoscuola

13 06 2022

DL 36/2022

1. Giorni decisivi per il DL 36 sulla scuola

La scadenza elettorale ha concesso una breve pausa al Senato che, alla ripresa dei lavori, a partire dal 14 giugno, dovrà entrare nel vivo delle decisioni per la conversione del decreto-legge 36/2022.

Secondo quanto risulta a Tuttoscuola si sta delineando un'intesa tra le principali forze politiche per alcune modifiche, tra le quali una tenue definizione di figure intermedie con funzioni specifiche. La cartina al tornasole sarà rappresentata da quella frase inserita nel decreto: *"Resta ferma la progressione salariale di anzianità"* (art. 44, c. 4). Se verrà espunta e sostituita con qualche sia pur timida apertura a una differenziazione dei profili all'interno della funzione docente, si potrà parlare di un tentativo di introdurre uno sviluppo professionale tra gli insegnanti (vedremo quale); se resterà, ovvero se si lascerà che tutti i docenti – indipendentemente da come svolgono il loro lavoro e dalle rispettive competenze – avanzino uniformemente, sarà la conferma che questa riforma non introduce alcuna vera carriera, venendo meno a un impegno dichiarato nel PNRR – come Tuttoscuola ha sviscerato in queste settimane – e si potrà dedurre che Governo e Parlamento preferiscono lasciare le cose così per chissà quanti lustri.

Sui lavori parlamentari incombono alcune questioni esterne che potrebbero in qualche misura condizionare le scelte dei senatori relativamente ai tanti emendamenti presentati anche relativamente agli articoli sulla scuola.

Prima di tutto c'è l'esito delle elezioni, con particolare riferimento ai quesiti referendari.

Considerato il coinvolgimento di alcuni partiti tra i soggetti proponenti, il risultato, se fortemente negativo o positivo, potrebbe provocare contraccolpi all'interno della maggioranza che sostiene il Governo con possibili ripercussioni sulle possibili mediazioni nell'approvazione di emendamenti presentati da schieramenti diversi.

C'è il possibile peso dello sciopero generale che, comunque, è fermo al 17,53% di adesioni, secondo i dati ufficiali della Funzione Pubblica (cruscotto degli scioperi ore 14,30 del 7.06.2022): un discreto risultato ben lontano da quel 64,89% contro la Buona Scuola del 5 maggio 2015. Basterà, comunque, per introdurre quelle sostanziali modifiche richieste dai sindacati su cui pesano valutazioni nettamente diverse da parte dei partiti al Governo?

C'è infine la delicata questione delle dimissioni di Mario Ricciardi, consigliere del ministro Bianchi ed ex presidente dell'Aran, che ha lasciato l'incarico in disaccordo sui contenuti del DL 36 su formazione e carriera dei docenti, in quanto da lui considerate materie da regolare in parte per legge e in parte per contratto, il cui impianto del decreto è ben diverso dall'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale definito a suo tempo dallo stesso Ricciardi con il benestare del ministro Bianchi.

In ogni caso i prossimi giorni saranno decisivi per capire la direzione in cui si andrà.

APPROFONDIMENTI

a. Carriera docenti/4. Quel passaggio che manca per realizzare la vera autonomia scolastica

06 giugno 2022

In molti si chiedono come abbia avuto origine il contenuto del DL 36 su formazione e (mancata) carriera, che è riuscito a scontentare praticamente tutti, disattendendo l'impegno preso con l'Europa di introdurre un vero sviluppo professionale per gli insegnanti in grado di attrarre i giovani più talentuosi verso questa professione e di motivare quelli in servizio premiando in maniera strutturale chi si impegna di più e raggiunge livelli di professionalità più elevati. Il premio un tantum di carattere accessorio previsto dal DL (riservato peraltro al 40 per cento di chi seguirà percorsi formativi di fatto opzionali) è chiaramente inadeguato a entrambi gli scopi.

Non solo: come Tuttoscuola ha subito rilevato, introducendo la “formazione incentivata” – ossimoro della formazione “obbligatoria, permanente e strutturale” prevista da una norma vigente (la n. 107/2015) e mai finora realmente applicata – il testo presentato dal Governo Draghi (ma il Premier ne sarà consapevole?) riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una “utilità”, snaturandola.

E’ il concetto stesso di “formazione incentivata” che non convince *in re ipsa*: ti incentivo a formarti prospettandoti un premio economico (una tantum), smentendo quindi il principio di obbligatorietà dell’aggiornamento “life long”.

Viceversa appare molto più logico e coerente ribaltare il nesso causa-effetto: se ti formi, se maturi esperienze significative, se svolgi stabilmente particolari incarichi, ti riconosco un profilo professionale che comporta anche un incremento retributivo permanente, una diversa seniority e diverse responsabilità. Tale sviluppo può essere attestato attraverso un sistema di crediti formativi e professionali e in determinati passaggi chiave attraverso una verifica di tale professionalità rafforzata.

E’ il modello verso il quale si sta indirizzando la Provincia di Trento, che – se non cambiano le cose in Parlamento – sarà l’unico pezzo di Paese a implementare quello che è un preciso impegno preso a fronte dei fondi che l’Europa dovrebbe rilasciare per il Next Generation UE, e che in buona parte – ricordiamolo, e ammesso che siano a questo punto concessi – dovranno essere rimborsati dalle future generazioni.

Che il testo del DL 36 non sia stato un “parto” indolore lo si deduce da vari indizi, tra i quali le recenti, sofferte dimissioni di Mario Ricciardi, già presidente dell’ARAN e consulente (a titolo gratuito) del ministro Bianchi per i rapporti con i sindacati e per la gestione del contratto. Dimissioni presentate il giorno dopo che il Consiglio dei ministri aveva licenziato la bozza di riforma del DL 36, in quanto non corrispondeva all’atto di indirizzo che aveva presentato lui stesso all’inizio dell’anno ai sindacati.

In effetti, come avevamo notato ([Carriera dei docenti/3: sorpresa, nell’atto di indirizzo c’è un piccolo appiglio](#)), nell’atto di indirizzo redatto da Ricciardi in qualità di consulente del ministro si faceva riferimento alla possibilità di attingere al lavoro di quella commissione mista Miur-Aran-sindacati che nel lontano 2004 aveva elaborato soluzioni possibili di meccanismi di carriera professionale per i docenti.

Su questo piano si poteva trovare la strada per far fare al sistema un salto avanti in maniera condivisa.

Si dirà che non è affatto detto che il sindacato, e in generale la categoria, siano disposti a seguire questa strada. Ma intanto va rilevato che il sindacato più rappresentativo, la Cisl Scuola, ha dimostrato attenzione e sensibilità sul tema, rilanciando qualche settimana fa (come ricordato nella precedente notizia) il documento dell’ex Capo Dipartimento del Miur Giuseppe Cosentino.

E poi: ma se non è il Governo a prendere con forza la strada di un vero sviluppo professionale, perché dovrebbe essere il sindacato a imbarcarsi su un torrente pieno di insidie, di rapide e di cascate, con una “base” della categoria che ha sempre dimostrato ostracismo a qualsiasi forma di differenziazione?

Qual è l’impegno politico, culturale e organizzativo che sta mettendo in particolare il Ministero dell’istruzione per andare in questa direzione? E quale quello – politico e anche economico – del Governo, con tutto il peso di un Esecutivo autorevole, riconosciuto anche internazionalmente e sostenuto da quasi tutte le forze politiche? Sono questi pilastri che ci sembra stiano mancando in questo momento che segna un passaggio fondamentale per dare un nuovo volto al sistema di istruzione italiano (quel sistema – ricordiamolo -che perde per strada un gran numero di studenti e che porta metà degli alunni dell’ultimo anno delle superiori a non raggiungere un livello accettabile di apprendimenti in matematica e quasi la metà in italiano), a sua volta fondamentale per assicurare un futuro nella società della conoscenza. Quali sono gli stimoli, gli spunti motivazionali che si stanno prospettando ai docenti per modificare un impianto egualitaristico consolidato?

Ma il discorso se vogliamo è ancora più ampio. Ciò che si sta definitivamente perdendo – se non si decide di cambiare strada, e c’è ancora la chance di farlo – è la possibilità di innovare la governance delle scuole e di attuare concretamente quell’autonomia scolastica rimasta incompiuta, che avrebbe dovuto essere lo strumento per consentire a ciascuna scuola di esprimere una propria progettualità e una specifica offerta formativa avvalendosi delle professionalità lì operanti, riconosciute stabilmente attraverso meccanismi di sviluppo professionale.

Lo spiega bene in un intervento scritto per Tuttoscuola lo stesso Giuseppe Cosentino, intitolato “[Autonomia scolastica e carriera degli insegnanti](#)”, che consigliamo di leggere integralmente. *“Una governance capace di gestire l’autonomia delle scuole, della quale è presupposto un personale docente che sviluppi nel tempo un profilo professionale stabilmente riconosciuto, con specifiche competenze, pur nell’unitarietà della funzione, costituisce la condizione difficilmente eludibile del pieno sviluppo dell’identità delle scuole, senza la quale ovvia conseguenza è il riprodursi di fenomeni di centralismo burocratico, nazionali o regionali che siano!”*

b. Carriera docenti/1: qualcosa forse si muove

06 giugno 2022

A chi interessa la carriera dei docenti?

La domanda implicitamente è stata posta in particolare da Tuttoscuola che insistentemente da settimane con *vox clamans* ha temuto di rimanere inascoltata nel deserto dell'indifferenza.

Pian piano, però, si stanno alzando altre voci, e qualcosa si muove.

Anche il direttore della Fondazione Agnelli, Andrea Gavosto, [ha sostenuto la necessità di una riforma della carriera](#). Al Festival internazionale dell'Economia di Torino, di fronte al ministro Bianchi si è detto non convinto di come il DL 36 affronta la questione carriera e ha sostenuto che *"il premio una tantum rischia di non essere incentivante e anzi in alcuni casi potrebbe creare tensioni nella categoria perché non tutti quelli che fanno il percorso di formazione incentivata otterrebbero il premio"*. Peccato non ci sia stato il tempo per una replica nel merito del ministro, che ha detto solo che *"c'è il tempo in Parlamento di trovare risposta a questi rilievi. Il dibattito parlamentare darà modo di esprimere soluzioni coerenti con l'impalcatura complessiva del provvedimento"*. Resta l'interrogativo del perché il Governo, di cui Bianchi rappresenta il delegato all'istruzione, abbia avanzato una proposta che non definisce alcuna differenziazione nel profilo professionale dei docenti: nessuna carriera. Il ministro nel suo precedente intervento aveva spiegato: *"La formazione incentivata, al centro della polemica, serve a fare le figure – chiamiamole con un termine brutto – di middle management, cioè quell'articolazione di funzioni che servono a mandare avanti un corpo complesso come sono le scuole"*. In realtà il DL 36 si limita a prevedere *"un elemento retributivo una tantum di carattere accessorio", "in maniera selettiva e non generalizzata"*.

Non a caso il presidente dell'ANP – che si rivolge non solo ai dirigenti scolastici ma anche alla *"alte professionalità"* – Antonello Giannelli ha preso posizione fortemente contraria in una [lettera a Tuttoscuola](#), sottolineando *"l'indifferibile necessità di definire contrattualmente l'area del middle management. Nessun conseguente tacito consenso su un vulnus così macroscopico da parte del legislatore"*.

Anche l'ANCoDiS, associazione che sostiene il riconoscimento giuridico e contrattuale dei Collaboratori dei DS e delle Figure di sistema, ritiene in una [lettera a Tuttoscuola](#) a firma del presidente Rosolino Cicero, che nel DL 36 *"non si affronta il tema della vera carriera dei docenti. E, in particolare, non si è posta l'attenzione al lavoro dedicato al funzionamento organizzativo-didattico necessario allo sviluppo dell'offerta formativa delle comunità scolastiche: infatti, il tema della governance scolastica è stato omesso"*.

Per Alessandro D'Avenia, insegnante e scrittore di successo, nei provvedimenti sul PNRR *"non si parla della carriera dei docenti, se non con le solite generiche promesse di oboli a pioggia. Un'occasione probabilmente persa"*, scrive nella sua seguitissima rubrica del lunedì sul *Corriere*.

In ambito sindacale la questione ha trovato al momento attenzione – almeno ufficialmente – soltanto dalla Cisl-scuola che, [dando voce a un articolato intervento](#) di Giuseppe Cosentino, già Capo Dipartimento del Miur, ha mostrato implicitamente apertura al recupero di un accordo contrattuale, mai attuato, del 2004 (qui [una sintesi](#)). Cosentino ha ulteriormente approfondito il suo pensiero in un [intervento per Tuttoscuola](#).

Tuttavia, nelle motivazioni dello sciopero del 30 maggio presentate dai sindacati la carriera non è stata menzionata nemmeno implicitamente.

Anche dal mondo delle Regioni arrivano segnali. Per [l'assessore all'istruzione della Regione Marche Giorgia Latini](#) (Lega) *"il decreto legge 36 così com'è non premia il merito dei docenti e questo è dannoso per la scuola e diseducativo per i ragazzi"*. E aggiunge: *"Cosa possiamo mai insegnare ai ragazzi se progettiamo una scuola che per i docenti non è meritocratica e favorisce i meno impegnati?"*. *"Sono perfettamente d'accordo – prosegue l'assessore Latini – con il Sottosegretario Rossano Sasso che su questo sta facendo una battaglia"*.

E in Parlamento? Vediamo cosa accade in [questa notizia](#).

c. Carriera docenti/3: Il middle management si fa strada in Parlamento

06 giugno 2022

Gli emendamenti al DL 36 presentati in Senato sul middle management sull'istruzione fanno il paio con quelli della carriera dei docenti, presentati da partiti di centro-destra, da Italia Viva e dal PD.

Anche in questo caso il testo dei tre emendamenti presentati dai partiti di centro-destra è identico, come già avvenuto per i tre emendamenti sulla carriera.

La differenza sta soltanto nei partiti presentatori degli emendamenti. Ci sono anche qui Forza Italia-Udc e Fratelli d'Italia; non c'è Italia Viva, ma sono firmatari dell'emendamento molti senatori della Lega.

Per queste professionalità intermedie a supporto del sistema organizzativo delle istituzioni scolastiche e del dirigente scolastico sono previsti percorsi di formazione su base volontaria, rivolti a docenti esperti e con incarichi di collaborazione, finalizzati a conseguire competenze per attività di progettazione, tutoring, mentoring, coaching.

Gli emendamenti prevedono una retribuzione accessoria da definire in sede contrattuale.

La proposta del PD è simile e, sempre attraverso una specifica formazione, prevede le figure necessarie ai bisogni di innovazione individuate nel Piano triennale dell'offerta formativa, nel Rapporto di autovalutazione e nel Piano di miglioramento della offerta formativa.

I due tipi di emendamento, se dichiarati ammissibili, potrebbero confluire in unico testo.

Come per gli emendamenti sulla carriera degli insegnanti, anche questi sulle professionalità intermedie potrebbero mettere in discussione la rigidità della funzione docente.

d. Autonomia scolastica e carriera degli insegnanti

5 giugno 202 Giuseppe Cosentino

Recenti "newsletter" di Tuttoscuola hanno evidenziato mestamente come la riforma delle carriere, prevista dal PNRR (missione 4), sia stata totalmente ignorata dal decreto legge n. 36/2022, che pure avrebbe dovuto costituire lo strumento di attuazione di uno degli impegni assunti con l'Europa per rendere più efficace il sistema scolastico.

Le "newsletter" hanno sottolineato anche come la tematica non sia stata inclusa neppure tra i molti obiettivi dello sciopero del 30 giugno proclamato contro il D.L. n. 36/2022 dalle Organizzazioni sindacali della scuola, nella cui piattaforma si registra l'assenza di specifiche proposte sull'introduzione di ipotesi di "carriera" previste nel percorso professionale dei docenti.

La posizione dei sindacati è in realtà più articolata (in particolare la Cisl scuola si è fatta carico del tema) ma, comunque, assolutamente comprensibile, tenuto conto che la materia appunto non è prevista nel D.L. n. 36/2022, che si tratta di una legge non condivisa – in contrasto peraltro con gli impegni precedentemente assunti dal Governo con il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" – e che, soprattutto, non sono state indicate a tal fine adeguate risorse aggiuntive rispetto a quelle, già insufficienti, previste per l'ordinario rinnovo del Contratto di Lavoro.

Motivo quest'ultimo che aveva a suo tempo già costituito la ragione fondamentale della mancata attuazione dell'ipotesi di accordo sulle carriere degli insegnanti formulata nel giugno 2004 dalla Commissione incaricata di dare attuazione all'art. 22 del CCNL scuola all'epoca vigente.

Va apprezzato piuttosto al riguardo l'[intervento del prof. Giannelli](#) dell'A.N.P. che ha confermato pieno impegno sul tema da parte della sua associazione, nonostante la questione del "middle management" soffra ancora dello "stigma" di un presunto "aziendalismo".

Né sulla questione delle carriere hanno avuto maggiore fortuna alcune iniziative parlamentari come quella, assai organica, dell'On Aprea del 2009 che prevedeva, tra l'altro, tre livelli di docente, iniziale, ordinario ed esperto, proposta di recente tradotta in un emendamento al decreto.

In più la frustrazione determinata dalla scarsa attenzione da parte del Governo, sordo, anche dopo il recente sciopero, ad un concreto riconoscimento del ruolo dei docenti, a partire dai loro stipendi, rende comprensibilmente "inattuale" la problematica!

Al di là comunque della mancanza di risorse "dedicate" e della generalizzata riserva a differenziazioni, anche economiche, all'interno della funzione docente, la diffidenza verso tale tema è dettata soprattutto dal fatto che almeno una parte dei docenti non ne sente l'esigenza concreta e non ne comprende le finalità, al di là di un modestissimo sviluppo economico che viene assicurato comunque più pacificamente con lo scorrere dell'anzianità.

Eppure la questione della "carriera" – e della connessa "governance" delle scuole – va ben al di là della problematica contrattuale e attiene a ragioni profonde di organizzazione del Sistema scolastico, con riflessi decisivi sul concreto esercizio dell'autonomia delle scuole.

Il "convitato di pietra" di questo dibattito è costituito in effetti, da decenni, dalla concreta attuazione dell'autonomia delle scuole che, nella sua impostazione originaria, avrebbe dovuto essere lo strumento per consentire alle singole scuole di esprimere una propria progettualità e di definire una specifica offerta formativa più "personalizzata" rispetto a quella sino ad allora possibile con i "piani di studio nazionali".

Il piano dell'offerta formativa, in questa prospettiva, avrebbe dovuto essere non un atto meramente formale ma la dichiarazione delle priorità assunte nel progetto formativo complessivo che caratterizza l'identità della scuola.

Presupposto di tale impostazione era l'assunzione condivisa di un modello collettivo di progettazione di piani di studio flessibili e di programmazione delle attività didattiche, di autovalutazione degli esiti formativi, al fine di predisporre gli eventuali interventi integrativi, di interazione strutturata tra la scuola ed il territorio circostante, ivi compreso il mondo del lavoro – si pensi alle attuali inadeguate modalità di gestione dei PCTO (percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento) – di dialogo costruttivo e non subordinato con famiglie, enti locali ecc.

Ciò avrebbe dovuto comportare una più forte azione collegiale e “cooperativa” nelle scuole in fase decisionale, con la capacità di tradurre tali decisioni, anche attraverso unità organizzative formalizzate, in azioni coerenti e durature, superando, come ricordava Piero Romei, i miti della “libertà di insegnamento” che, fraintesa, è alla base delle chiusure individualistiche, dell’ insegnamento come espressioni di “doti personali innate” anziché anche di specifiche professionalità acquisite, di un rapporto tra insegnamento/apprendimento concepito come un processo inestricabile in cui è impossibile distinguere ruoli e responsabilità.

Va sottolineato, a scanso di equivoci, che proprio l’autonomia delle scuole richiede che l’eventuale modello organizzativo risponda alle specifiche caratteristiche ed agli obiettivi di ciascuna scuola.

E’ necessario pertanto sfuggire a modelli organizzativi uniformi ed avvalersi invece delle specifiche professionalità esistenti in ciascuna scuola, riconosciute stabilmente attraverso meccanismi di sviluppo professionale, che diano spazio alle esperienze maturate, agli incarichi precedentemente svolti, alle attività di formazione.

Il dato che ritengo tuttavia fondamentale è che questo modello di scuola – centrato sulla autonoma progettualità delle scuole circa le modalità di raggiungimento degli obiettivi formativi, prima che sui pur necessari aspetti organizzativi, che ne sono semmai la conseguenza coerente – non dovrebbe esercitarsi tanto su interventi didattici paralleli e aggiuntivi, coinvolgenti pochi docenti, ma proprio sulla definizione comune dei piani di studio – nell’ambito ovviamente delle indicazioni nazionali – e sulla riflessione comune circa le modalità didattiche più efficaci.

Tutto ciò non si è ovviamente sinora realizzato, se non da parte di poche realtà, nonostante da decenni sia stata superata a livello legislativo e regolamentare l’organizzazione degli ordinamenti degli studi per “programmi ministeriali”, uniformi per tutte le scuole dello stesso tipo, e si siano invece impostati piani di studio (vedi ad esempio perfino quello dei licei e tanto più quello degli istituti professionali) che definiscono solo il “profilo educativo, culturale e professionale dello studente”, gli “obiettivi di apprendimento” e le “indicazioni nazionali riguardanti gli obiettivi di apprendimento”, lasciando spazio anche a integrazioni locali dei piani di studio.

L’esigenza sottesa a questa impostazione, peraltro comune a Governi di centro sinistra e di centrodestra, era quella di non irrigidire i piani di studio, rendendo possibile un loro adattamento nel tempo e nelle diverse circostanze, nell’ambito ovviamente dei quadri di riferimento legislativo e regolamentare propri di ogni tipo di scuola.

Le stesse “indicazioni nazionali” avrebbero dovuto avere, originariamente, natura non vincolante -ma piuttosto di proposta e di sostegno per le scuole – ed essere pertanto, nella prospettiva, sempre meno ampie, proprio per rispettare l’autonoma progettualità della scuola e la loro capacità di realizzare i percorsi formativi in maniera più efficace nello specifico contesto in cui esse operano.

Ecco perché una governance capace di gestire l’autonomia delle scuole, della quale è presupposto un personale docente che sviluppi nel tempo un profilo professionale stabilmente riconosciuto, con specifiche competenze, pur nell’unitarietà della funzione, costituisce la condizione difficilmente eludibile del pieno sviluppo dell’identità delle scuole, senza la quale ovvia conseguenza è il riprodursi di fenomeni di centralismo burocratico, nazionali o regionali che siano!

**Già Capo Dipartimento MIUR*

Tuttoscuola

20 06 2022

DL 36/22

1. PNRR per la scuola: ore decisive per le integrazioni al DL 36

La conversione del decreto-legge 36 si avvia al voto dell'aula del Senato, dopo l'approvazione di diversi emendamenti che potrebbero modificare, forse in modo considerevole, gli articoli 44 e 45 che riguardano la scuola.

Dopo la pausa elettorale, i senatori si sono impegnati a cercare intese e integrazioni condivise, tanto che circola un testo ufficioso, sottoscritto da diversi esponenti della maggioranza, che è già stato oggetto di alcune valutazioni critiche.

Si tratta di un testo che apporta profonde modifiche (con sostanziali integrazioni al precedente art. 44 del DL 36) a uno dei decreti legislativi della Buona Scuola, il n. 59 del 13 aprile 2017 (*Riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria*).

I primi articoli del nuovo decreto legislativo 59 riformato sono relativi alla formazione iniziale dei docenti presso le università con obbligo di presenza e frequenza, con conseguimento finale dell'abilitazione all'insegnamento previo conseguimento di 60 CFU.

Come già avviene per l'accesso a Scienze della formazione primaria, i posti per la formazione iniziale dei docenti della secondaria sono stimati dal Ministero in base al fabbisogno di docenti per il sistema nazionale di istruzione, ivi compresi le scuole paritarie e i percorsi di istruzione e formazione professionale delle regioni, nonché le scuole italiane all'estero, nel triennio successivo, per tipologia di posto e per classe di concorso.

I successivi articoli sono relativi ai requisiti per la partecipazione ai concorsi e all'anno di prova per i vincitori con qualche sorpresa, come, ad esempio, quella di una anzianità di servizio di almeno tre anni come requisito richiesto per partecipare ai futuri concorsi.

Viene anche confermato che il docente immesso in ruolo deve rimanere nella predetta istituzione scolastica, nel medesimo tipo di posto e classe di concorso, per non meno di tre anni, compreso il periodo di prova, ma può presentare domanda di assegnazione provvisoria e utilizzazione nell'ambito della provincia di appartenenza e può accettare il conferimento di supplenza per l'intero anno scolastico per altra tipologia o classe di concorso per le quali abbia titolo.

Ancora una volta, la continuità didattica è ridotta ai minimi termini, e i sindacati possono essere soddisfatti di avere tutelato gli interessi dei loro iscritti.

CONCORSI SCUOLA

2. Carriera dei docenti/1. *Mons parturiens* al Senato

I numerosi emendamenti presentati soprattutto dai partiti di destra per una carriera strutturata dei docenti (erano previsti tre profili all'interno dell'unica funzione docente) si sono squagliati come neve al sole.

Non ci sarà carriera vera per gli insegnanti. È questo, purtroppo, il primo punto fermo delle nuove disposizioni previste anche dagli emendamenti al DL 36 in fase di conversione in legge al Senato.

La progressione economica sarà confermata secondo anzianità. Punto.

Tuttavia, una disposizione di pseudo carriera prevede a favore di docenti incentivati il passaggio anticipato alla posizione stipendiale successiva (gradone).

Si tratta di un passaggio non automatico, ma selettivo che, comunque, esclude i docenti che si trovano già nell'ultimo gradone: per loro (quasi centomila insegnanti con oltre 35 anni di anzianità) nessun incentivo a formarsi, e si può evidentemente considerare sufficiente la "carriera" che hanno già fatto...

I costi di questa operazione saranno sostenuti dalle risorse che confluiranno in un apposito Fondo per l'incentivo alla formazione; fondo ripartito tra le istituzioni scolastiche in proporzione al numero di docenti di ruolo in servizio.

Il fondo sarà alimentato dai risparmi derivanti dalla graduale chiusura delle classi, per effetto della denatalità e della conseguente riduzione dei posti-cattedra per circa 10mila unità.

Si tratta, dunque, di una incentivazione a costo zero che in questo momento sta provocando anche polemiche e divergenze al Senato nella conversione del DL 36.

Chi e come potrà accedere al compenso incentivante per questa pseudo carriera? Proviamo a scoprirlo nella notizia successiva.

3. Carriera dei docenti/2. Dubbi e interrogativi

A decorrere dal 2023-24, in base all'emendamento sul quale sta cercando di convergere la maggioranza parlamentare, è introdotto un sistema di formazione e aggiornamento permanente delle figure di sistema e dei docenti di ruolo articolato in percorsi di **durata almeno triennale**.

Le modalità di partecipazione alle attività formative dei percorsi, la loro durata e le eventuali ore aggiuntive sono definite dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, la partecipazione alle attività formative dei percorsi che si svolgono al di fuori dell'orario di insegnamento è **retribuita**.

La partecipazione ai percorsi di formazione avviene su base **volontaria** e può essere retribuita con emolumenti nell'ambito del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, prevedendo **compensi in misura forfettaria** secondo criteri definiti dalla contrattazione collettiva.

Le competenze acquisite vengono messe in pratica durante l'attività di servizio con risultanze intermedie e finali che sono valutate dal Comitato di valutazione di ciascuna istituzione scolastica. Nella verifica finale il comitato viene integrato da un dirigente tecnico o da un dirigente scolastico di un altro istituto scolastico.

L'incentivo salariale verrebbe riconosciuto in maniera selettiva (cioè non a tutti coloro che concorreranno alla "formazione incentivata", sembra di capire) e in via provvisoria potrebbe tradursi nel conseguimento (anticipato) dello scatto salariale di anzianità del docente incentivato, con il passaggio di gradone. Sembra sparire l'infelice idea del premio una tantum, duramente attaccata da Tuttoscuola se fatta passare per "carriera dei docenti", che ricordiamo è prevista tra gli impegni del PNRR.

C'è un primo interrogativo di fondo per il conseguimento di questo incentivo: soltanto attraverso la formazione si può arrivare a quel riconoscimento salariale?

Chi opera con impegno, con particolare responsabilità, con successo formativo nei confronti degli alunni è dunque escluso da qualsiasi riconoscimento?

Restano senza risposta alcune considerazioni già fatte da Tuttoscuola nelle scorse settimane: invece che contraddire il principio della formazione obbligatoria introducendo quello di formazione incentivata (quindi un premio per chi intraprende un certo percorso di formazione),

e confermando al contempo la progressione salariale solo per anzianità (che è la negazione di un percorso di carriera), non era più logico e coerente ribaltare il nesso causa-effetto? Ossia, se ti formi, se maturi esperienze significative, se svolgi stabilmente particolari incarichi, ti riconosco un profilo professionale che comporta anche un incremento retributivo permanente, una diversa seniority e diverse responsabilità. Il tutto all'interno di una stessa qualifica (ruolo docente) che preveda però diversi profili professionali che prospettino competenze e responsabilità diversificate, con conseguenti riconoscimenti retributivi differenziati e premiali. Proprio come... una carriera professionale.

APPROFONDIMENTI

Carriera docenti/4. Quel passaggio che manca per realizzare la vera autonomia scolastica

06 giugno 2022

In molti si chiedono come abbia avuto origine il contenuto del DL 36 su formazione e (mancata) carriera, che è riuscito a scontentare praticamente tutti, disattendendo l'impegno preso con l'Europa di introdurre un vero sviluppo professionale per gli insegnanti in grado di attrarre i giovani più talentuosi verso questa professione e di motivare quelli in servizio premiando in maniera strutturale chi si impegna di più e raggiunge livelli di professionalità più elevati. Il premio una tantum di carattere accessorio previsto dal DL (riservato peraltro al 40 per cento di chi seguirà percorsi formativi di fatto opzionali) è chiaramente inadeguato a entrambi gli scopi.

Non solo: come Tuttoscuola ha subito rilevato, introducendo la "formazione incentivata" – ossimoro della formazione "obbligatoria, permanente e strutturale" prevista da una norma vigente (la n. 107/2015) e mai finora realmente applicata – il testo presentato dal Governo Draghi (ma il Premier ne sarà consapevole?) riduce quella che è una componente nobile e fondamentale della professione a una "utilità", snaturandola.

E' il concetto stesso di "formazione incentivata" che non convince *in re ipsa*: ti incentivo a formarti prospettandoti un premio economico (una tantum), smentendo quindi il principio di obbligatorietà dell'aggiornamento "life long".

Viceversa appare molto più logico e coerente ribaltare il nesso causa-effetto: se ti formi, se maturi esperienze significative, se svolgi stabilmente particolari incarichi, ti riconosco un profilo professionale che comporta anche un incremento retributivo permanente, una diversa seniority e diverse responsabilità. Tale sviluppo può essere attestato attraverso un sistema di crediti formativi e professionali e in determinati passaggi chiave attraverso una verifica di tale professionalità rafforzata.

E' il modello verso il quale si sta indirizzando la Provincia di Trento, che – se non cambiano le cose in Parlamento – sarà l'unico pezzo di Paese a implementare quello che è un preciso impegno preso a fronte dei fondi che l'Europa dovrebbe rilasciare per il Next Generation UE, e che in buona parte – ricordiamolo, e ammesso che siano a questo punto concessi – dovranno essere rimborsati dalle future generazioni.

Che il testo del DL 36 non sia stato un "parto" indolore lo si deduce da vari indizi, tra i quali le recenti, sofferte dimissioni di Mario Ricciardi, già presidente dell'ARAN e consulente (a titolo gratuito) del ministro Bianchi per i rapporti con i sindacati e per la gestione del contratto. Dimissioni presentate il giorno dopo che il Consiglio dei ministri aveva licenziato la bozza di riforma del DL 36, in quanto non corrispondeva all'atto di indirizzo che aveva presentato lui stesso all'inizio dell'anno ai sindacati.

In effetti, come avevamo notato ([Carriera dei docenti/3: sorpresa, nell'atto di indirizzo c'è un piccolo appiglio](#)), nell'atto di indirizzo redatto da Ricciardi in qualità di consulente del ministro si faceva riferimento alla possibilità di attingere al lavoro di quella commissione mista Miur-Aran-sindacati che nel lontano 2004 aveva elaborato soluzioni possibili di meccanismi di carriera professionale per i docenti.

Su questo piano si poteva trovare la strada per far fare al sistema un salto avanti in maniera condivisa.

Si dirà che non è affatto detto che il sindacato, e in generale la categoria, siano disposti a seguire questa strada. Ma intanto va rilevato che il sindacato più rappresentativo, la Cisl Scuola, ha dimostrato attenzione e sensibilità sul tema, rilanciando qualche settimana fa (come ricordato nella precedente notizia) il documento dell'ex Capo Dipartimento del Miur Giuseppe Cosentino.

E poi: ma se non è il Governo a prendere con forza la strada di un vero sviluppo professionale, perché dovrebbe essere il sindacato a imbarcarsi su un torrente pieno di insidie, di rapide e di cascate, con una "base" della categoria che ha sempre dimostrato ostracismo a qualsiasi forma di differenziazione?

Qual è l'impegno politico, culturale e organizzativo che sta mettendo in particolare il Ministero dell'istruzione per andare in questa direzione? E quale quello – politico e anche economico – del Governo, con tutto il peso di un Esecutivo autorevole, riconosciuto anche internazionalmente e sostenuto da quasi tutte le forze politiche? Sono questi pilastri che ci sembra stiano mancando in questo momento che segna un passaggio

fondamentale per dare un nuovo volto al sistema di istruzione italiano (quel sistema – ricordiamolo -che perde per strada un gran numero di studenti e che porta metà degli alunni dell'ultimo anno delle superiori a non raggiungere un livello accettabile di apprendimenti in matematica e quasi la metà in italiano), a sua volta fondamentale per assicurare un futuro nella società della conoscenza. Quali sono gli stimoli, gli spunti motivazionali che si stanno prospettando ai docenti per modificare un impianto egualitaristico consolidato?

Ma il discorso se vogliamo è ancora più ampio. Ciò che si sta definitivamente perdendo – se non si decide di cambiare strada, e c'è ancora la chance di farlo – è la possibilità di innovare la governance delle scuole e di attuare concretamente quell'autonomia scolastica rimasta incompiuta, che avrebbe dovuto essere lo strumento per consentire a ciascuna scuola di esprimere una propria progettualità e una specifica offerta formativa avvalendosi delle professionalità lì operanti, riconosciute stabilmente attraverso meccanismi di sviluppo professionale.

Lo spiega bene in un intervento scritto per Tuttoscuola lo stesso Giuseppe Cosentino, intitolato "[Autonomia scolastica e carriera degli insegnanti](#)", che consigliamo di leggere integralmente. *"Una governance capace di gestire l'autonomia delle scuole, della quale è presupposto un personale docente che sviluppi nel tempo un profilo professionale stabilmente riconosciuto, con specifiche competenze, pur nell'unitarietà della funzione, costituisce la condizione difficilmente eludibile del pieno sviluppo dell'identità delle scuole, senza la quale ovvia conseguenza è il riprodursi di fenomeni di centralismo burocratico, nazionali o regionali che siano!"*

4. Il piede di argilla della formazione incentivata

La centralità del DL 36 per la scuola sembra essere, dunque, soprattutto la formazione del personale, al punto di prevedere la costituzione ex novo della Scuola di alta formazione dell'istruzione, posta sotto la vigilanza del Ministero dell'istruzione.

Gli obiettivi formativi sono definiti dalla Scuola che ne coordina la struttura con il supporto dell'INVALSI e dell'INDIRE avvalendosi di istituzioni accreditate dal ministero e deputate ad erogare la formazione continua.

La formazione ricomprende le competenze digitali e l'uso critico e responsabile degli strumenti digitali, anche con riferimento al benessere psicofisico degli allievi con disabilità e ai bisogni educativi speciali.

Per rafforzare tanto le conoscenze quanto le competenze applicative, sono parte integrante di detti percorsi di formazione anche attività di progettazione, tutoraggio, accompagnamento, guida allo sviluppo delle potenzialità degli studenti volte a favorire il raggiungimento di obiettivi scolastici specifici, e attività di sperimentazione di nuove modalità didattiche.

Come previsto nel DL 36 presentato dal Governo Draghi, "I costi della formazione sono allineati agli standard utilizzati per analoghi interventi formativi finanziati con risorse del Programma Operativo Nazionale".

Proprio gli standard previsti per il PON costituiscono il piede d'argilla del livello qualitativo del complesso sistema formativo del personale.

I compensi orari previsti per gli esperti che devono essere di alto livello di competenza sono di entità troppo modesta. Dall'importo massimo "lordo Stato" (70 euro) al "lordo personale" (52,75 euro) il compenso netto si riduce a poche decine di euro (30-35 euro). Per non parlare dei compensi per i tutor, che non arrivano ai 15 euro netti l'ora.

Compensi che non attireranno certamente gli esperti migliori e più preparati, a tutto danno della formazione finale degli insegnanti.

Con questi vincoli sono stati già spesi molti miliardi di euro del PON Scuola, di cui non sono mai stati resi pubblici i risultati. Che non devono essere incoraggianti se si pensa che in questi anni le Regioni del Sud che ne hanno maggiormente beneficiato non sembrano aver colmato i divari di partenza.

Sicuri che si voglia impostare tutta la formazione in servizio degli insegnanti, con la costituzione della Scuola di alta formazione dell'istruzione e quant'altro, avvalendosi di parametri vincolanti che terranno lontani gran parte dei soggetti in grado di apportare qualità?

Tuttoscuola

27 06 2022

DL 36/2022

1. Carriera (mancata) e formazione incentivata, il Governo Draghi tira dritto

"Resta ferma la progressione salariale di anzianità". E poi: "Al fine di incrementare l'accesso ai predetti percorsi formativi è previsto per gli insegnanti di ruolo di ogni ordine e grado del sistema scolastico un elemento retributivo una tantum di carattere accessorio". Un premio saltuario che verrà erogato per la prima volta nel 2026 a una platea che per il primo anno raggiungerà circa l'1 per cento dei docenti di ruolo (sono stanziati per quell'anno 40 milioni di euro). Avete letto bene: l'1 per cento tra quattro anni, si inizia così. Per una gratificazione puramente economica per una volta soltanto, poi chissà quando ancora.

Si è chiusa così al Senato la partita sulla carriera dei docenti per la conversione del DL n. 36. Ovvero sull'introduzione di percorsi che consentano "la possibilità di accumulare capacità professionali e di salire quindi nella scala gerarchica della professione, fondata sulla competenza" (è la definizione che ne dà la Treccani). Un impegno, quello preso dall'Italia di fronte alla Commissione e ai partner europei per l'attuazione del PNRR, che è stato sostanzialmente disatteso, come si deduce dai virgolettati in apertura.

Negli ultimi due mesi Tuttoscuola ha posto con forza l'attenzione sul tema: lo sviluppo professionale degli insegnanti è un fattore cruciale per attrarre alla professione i giovani più preparati e per alzare il livello di motivazione di chi svolge un mestiere sempre più complesso. Tali fattori si riflettono direttamente sulla qualità del servizio e quindi sui livelli di apprendimento che possono raggiungere i nostri studenti. Che sono mediamente bassi, come noto. E uno dei motivi fondamentali è proprio il fatto che chi è dietro la cattedra è poco considerato, è trattato male economicamente e non solo, è spesso privato di stimoli e non ha prospettive professionali, anche perché il suo percorso sarà lo stesso sia che si impegni al massimo sia che non lo faccia.

Nelle prime settimane dopo che era stato reso noto il sorprendente contenuto del decreto presentato dal Governo Draghi, abbiamo lamentato il "[silenzio assordante](#)" intorno alla questione.

Poi si sono cominciate a registrare reazioni critiche verso questa sezione del provvedimento. Una buona parte della politica ha mostrato perplessità e l'intenzione di apportare modifiche sostanziali per introdurre realmente elementi di carriera (come testimoniato dagli interventi al [convegno organizzato da Tuttoscuola a Didacta](#)); anche una componente importante del sindacato ha mostrato ampie aperture (indubitabile in questo senso la recente dichiarazione della segretaria generale della Cisl Scuola Ivana Barbacci: "siamo pronti a discutere e definire nella sede appropriata e legittima" (il contratto), altrettanto chiara la [presa di posizione](#) dell'ANP e dell'[Ancodis](#)); numerosi esperti hanno invitato il Governo e il Parlamento a cambiare direzione (citiamo tra gli altri [Andrea Gavosto](#) e [Giuseppe Cosentino](#)), molti altri che abbiamo sentito la pensano così anche se non hanno preso posizione pubblicamente. E così tante donne e uomini di scuola. C'è stato anche chi ha lasciato la compagine governativa, come Mario Ricciardi, consulente del ministro Bianchi per i rapporti con i sindacati e per la gestione del contratto, già presidente dell'ARAN, che si è dimesso in netto dissenso con il testo del DL 36, in quanto non corrispondeva all'atto di indirizzo che aveva presentato lui stesso all'inizio dell'anno ai sindacati.

Nulla da fare. Chi è nella stanza dei bottoni, nel trilatero tra Via Venti Settembre, Viale Trastevere e Palazzo Chigi, non ha ascoltato nessuno: né quando ha scritto quel testo, né quando si sono sollevate tutte quelle voci, e nonostante in Parlamento – che è la sede deputata a legiferare – ci fosse un'intesa trasversale per apportare modifiche significative nel senso almeno di una prima modulazione di un percorso di carriera.

I pochi grand commis e superconsulenti "padri" del testo che diventerà presto legge si sono in questo modo assunti una grossa responsabilità. In primo luogo perché la Commissione

europea, se volesse essere attenta, potrebbe notare che di vera carriera non si vede traccia, in quanto non ci sono differenziazioni di ruoli, profili, incarichi aggiuntivi. E poi perché il sistema scolastico ha un grande bisogno di ritrovare motivazione.

La formazione incentivata sarà lo strumento giusto? Non lo sappiamo. Di sicuro non è vera carriera ed è in contraddizione con il concetto di formazione obbligatoria. Ma così è stato deciso.

Tuttoscuola

04 07 2022

PNRR

1. Fondi PNRR/1. Bianchi: 17 miliardi, ma niente per la carriera

In un articolo pubblicato sul *Corriere della Sera* (29 giugno), centrato sulla formazione dei docenti, il ministro dell'istruzione Patrizio Bianchi difende il decreto-legge 36, convertito in legge con approvazione definitiva della Camera dei deputati il 29 giugno, e fa una rassegna minuziosa del provvedimento, difendendolo in tutti i suoi aspetti: *"Formazione iniziale, formazione lungo tutta la vita professionale del docente e formazione per quelle attività e funzioni che sempre più caratterizzano l'autonomia delle nostre scuole"*.

L'impegno anche finanziario è imponente: *"Più di 17 miliardi, in infrastrutture e azioni contro la dispersione scolastica e la povertà educativa, a sostegno del tempo pieno e dello studio delle materie Stem"*, oltre che per *"la trasformazione delle scuole tecniche e professionali, degli ITS, dell'orientamento, del dimensionamento e dell'organizzazione delle scuole sul territorio"*.

Sulla formazione in servizio ricorda che *"resta obbligatoria come già previsto dal 2015"* (anche se nei sette anni trascorsi è mancata, come noto, la definizione delle regole per attuare tale obbligo) e che *"sarà concentrata sulle competenze digitali, stabilendo così anche un'importante connessione con gli investimenti del Pnrr Istruzione: 800 milioni per formare sul digitale 650 mila docenti e 2,1 miliardi per trasformare 100mila aule in ambienti di apprendimento innovativi e dotare le nostre scuole di laboratori tecnologici"*.

Bianchi parla poi anche dei percorsi triennali di formazione e valutazione incentivata (premio una tantum fino al 20% dello stipendio), *"previsti non soltanto per potenziare le conoscenze di base e pedagogiche, ma anche per lo sviluppo di quelle professionalità e competenze sempre più necessarie per garantire una piena autonomia dei nostri istituti, progettare attività didattiche che superino le divisioni disciplinari, svolgere funzioni di tutor per i colleghi più giovani, costruire un rapporto con il territorio e con la comunità"*.

Un embrione di carriera, ovvero di una strutturale valorizzazione del percorso professionale dei docenti? Macché, la parola è accuratamente evitata. Forse un ripensamento rispetto a quanto scrisse nel 2020 nel libro *"Nello specchio della scuola"* (il Mulino): *"Investire sui docenti vuol dire anche predisporre carriere che permettano loro di investire su se stessi"*. In concreto, rispetto a pratiche già da tempo (quasi da sempre) diffuse nelle scuole – figure di sistema, collaboratori del preside, incarichi vari – c'è solo la formazione, che può essere incentivata se è in linea con la progettualità dell'Istituto, e dà luogo a un compenso una tantum, non alla nascita di una figura professionale distinta, né a una definitiva "progressione salariale" (come la definisce il DL 36, che si premura di specificare che essa *"resta ferma... di anzianità"*). Niente di nuovo sotto questo aspetto nello *"specchio della scuola"* di Patrizio Bianchi. Purtroppo.

Conclusione? (ben oltre il lavoro dell'attuale ministro, sia chiaro, perché si tratta di questioni endemiche): vince ancora il mito/totem dell'unicità della funzione docente all'interno del principio dell'egualitarismo assoluto a prescindere dall'impegno, dall'assunzione di responsabilità, dal livello di competenza e professionalità. Un *"todos caballeros"* al ribasso, come è nel segno più generale delle politiche sull'istruzione in Italia (grandi numeri ma bassi salari, organico di diritto largamente inferiore a quello di fatto – quindi alta precarizzazione –, cospicui finanziamenti erogati a pioggia con parametri di spesa fuori mercato come i compensi orari per la formazione, e così via). Il risultato è incongruente: *"a monte"* una spesa comunque imponente per le possibilità del Paese (anche se largamente inferiore in percentuale a molti paesi con i quali ci confrontiamo), mentre *"a valle"* si registrano stanchezza e serpeggiante demotivazione, diffusa precarietà, crescente incapacità di attrarre i talenti verso questa professione.

A pagare più di tutti, inevitabilmente, gli studenti, specie quelli privi di una famiglia che possa supportarli adeguatamente.