

## Consiglio Generale Cisl Scuola – Tivoli Terme, 22-23 luglio 2015

### DOCUMENTO CONCLUSIVO

Il Consiglio Generale della Cisl Scuola, riunito a Tivoli Terme (Roma) nei giorni 22 e 23 luglio 2015, udita la relazione del segretario generale **Francesco Scrima** la approva, con i contributi emersi dal dibattito e dall'intervento della segretaria generale della Cisl **Annamaria Furlan**.

Il Consiglio Generale conferma il giudizio fortemente negativo sulla legge di riforma del sistema scolastico, per le ragioni che in tante occasioni sono state oggetto nei mesi scorsi di prese di posizione e iniziative di mobilitazione, nelle quali si è posto in evidenza come le nuove disposizioni siano in larga misura incompatibili con un modello di scuola improntato a logiche di partecipazione democratica, condivisione e cooperazione fra tutti i soggetti che a vario titolo e con diverse competenze agiscono nell'ambito della comunità scolastica.

Le misure approvate, in esito a un percorso legislativo segnato da non poche forzature da parte del governo, in cui le occasioni di confronto si sono di fatto limitate alle previste audizioni parlamentari - senza che ne siano state peraltro recepite in modo significativo molte indicazioni - non danno risposte sufficienti alle tante emergenze del nostro sistema scolastico, rischiando di determinarne di nuove, con possibili ripercussioni sul buon andamento del servizio già a partire dall'inizio del prossimo anno scolastico.

Il modello delineato dalla legge 107, enfatizzando le relazioni gerarchiche e i fattori di concorrenzialità e competizione sia all'interno della scuola che fra le diverse istituzioni scolastiche, rischia di compromettere l'unitarietà del nostro sistema d'istruzione, accentuandone gli squilibri tuttora presenti ed evidenziati anche dal recente rapporto sulle prove Invalsi 2014/15.

A rendere più accentuato tale rischio concorrono in particolare le modalità individuate per l'attribuzione dell'incarico e della sede di servizio al personale docente; oltre a pregiudicare gravemente le legittime aspettative di tale personale ad avere una sede di lavoro stabile e certa, tali modalità comportano un evidente appesantimento delle procedure di nomina, determinano una situazione di impropria concorrenza fra le scuole e gli stessi dirigenti scolastici, sollevano problemi di imparzialità e trasparenza che è lo stesso legislatore a paventare, nel momento in cui pone il divieto al dirigente di affidare incarichi a parenti e affini.

In modo superficiale e sbrigativo si è ritenuto che un rafforzamento delle prerogative e dei poteri del dirigente fosse intervento necessario e sufficiente a rivitalizzare l'autonomia delle istituzioni scolastiche, le cui potenzialità sono state in realtà compromesse dalla deprivazione di risorse che il sistema scolastico italiano ha subito negli anni scorsi, in particolare a partire dal piano triennale di tagli deciso nel 2008. Alterare in modo maldestro il complesso equilibrio di competenze e prerogative, alcune di rango costituzionale, su cui da anni si fondano la programmazione e la gestione delle attività sotto il profilo organizzativo e della didattica, non favorisce in realtà le prospettive di una crescita in qualità ed efficacia del servizio, né rafforza la stessa autorevolezza del dirigente scolastico, la cui funzione trae invece senso e valore proprio da una positiva relazione con una collegialità attivamente e responsabilmente esercitata.

Anche la prevista attribuzione di un *bonus* come riconoscimento al merito, la cui natura di salario accessorio ne comporterebbe peraltro una disciplina nella legittima sede negoziale, avviene in assenza di ogni riferimento a una più complessiva valutazione di sistema, di cui il dpr 80/2013 fornisce le indispensabili linee guida ma che la legge non sembra tenere in alcuna considerazione.

Anche in questo caso il criterio ispiratore è quello di privilegiare la concorrenzialità fra i docenti, anziché far leva su atteggiamenti di collaborazione e cooperazione che si sono sempre rivelati fattore essenziale di ogni autentica strategia di crescita e miglioramento del servizio. Si dà in tal modo un'altra risposta affrettata e superficiale su un tema, la valorizzazione professionale del personale, da affrontare e risolvere efficacemente in sede di rinnovo contrattuale, rendendo concretamente praticabile, attraverso la destinazione di adeguate risorse, il percorso già tracciato dall'attuale contratto nazionale.

Ugualmente non risolutiva, anzi foriera di nuovo contenzioso, è la modalità con cui viene data attuazione al piano assunzionale. Sia per le quantità previste - ridotte di un terzo rispetto agli annunci del rapporto Buona Scuola - sia per i criteri con cui sono individuati i destinatari delle assunzioni, viene disatteso l'obiettivo di

una generale stabilizzazione del lavoro precario, si predetermina a monte il fabbisogno di potenziamento di organico delle scuole, per farlo corrispondere alle tipologie professionali presenti nelle GAE, si sottopone gran parte dei destinatari del piano al rischio di dover rinunciare all'assunzione qualora questa comporti una mobilità territoriale insostenibile, si prefigurano inaccettabili disparità di trattamento tra gli aspiranti a seconda della fase in cui rientra la loro assunzione, con possibili effetti di paradossale vantaggio per chi sarà coinvolto nell'ultima di esse.

Il Consiglio Generale, pertanto, impegna l'organizzazione ad assumere, in continuità e coerenza con la mobilitazione che ha accompagnato l'intero percorso di discussione e approvazione della legge, tutte le iniziative e le azioni necessarie a contrastare gli effetti negativi che le nuove disposizioni legislative possono produrre rispetto all'esercizio individuale e collegiale della professionalità, a tutelare il personale per eventuali lesioni di diritti e legittime aspettative, a salvaguardare le prerogative contrattuali ad ogni livello. A tal fine, fermo restando il doveroso rispetto per l'autonomia professionale dei docenti e per quella degli organismi collegiali di governo della scuola, impegna a predisporre, anche unitariamente, indicazioni su possibili linee di comportamento utili a salvaguardare un clima di positiva cooperazione e partecipazione alla programmazione e gestione dell'attività scolastica, anche sollecitando i rappresentanti nelle RSU a farsi in tal senso parte attiva e propositiva. Assume rilevanza a tal fine anche il ruolo che i Dirigenti Scolastici, nell'ottica di un esercizio di leadership condivisa, possono svolgere per favorire pratiche di partecipazione e condivisione coerenti con l'idea di scuola intesa come comunità educativa che la Cisl Scuola da sempre promuove e sostiene.

Il Consiglio Generale ritiene indispensabile attivare ogni necessario supporto ad azioni di contenzioso, anche attraverso un coordinamento fra i referenti legali delle diverse organizzazioni, per le azioni di tutela individuale e collettiva e per quanto riguarda gli eventuali profili di incostituzionalità rilevabili nella legge e nelle disposizioni attuative.

Il Consiglio Generale ritiene altresì indispensabile perseguire con determinazione l'obiettivo di modifiche alla normativa, anche di natura legislativa, ricercando e praticando a tal fine ogni opportuna occasione di confronto a livello politico ed istituzionale. In tale contesto deve collocarsi anche la valutazione sull'utilità e l'opportunità di eventuali azioni referendarie rispetto alle quali, fermo restando che è esclusa la loro diretta attivazione da parte sindacale, vanno attentamente considerati anche le ricadute di possibili esiti negativi.

Il Consiglio Generale individua nel rinnovo del contratto di lavoro, da avviare con urgenza anche alla luce della recente pronuncia della Corte Costituzionale, la sede privilegiata in cui affrontare e risolvere le criticità derivanti dal nuovo quadro normativo, oltre a dare risposta alle attese di valorizzazione espresse da tutte le professionalità operanti nel comparto.

Il Consiglio Generale approva la proposta di percorso indicata dalla Segreteria Nazionale e il relativo calendario di svolgimento della discussione sui temi indicati nel documento della Confederazione "*Verso la conferenza organizzativa programmatica della CISL*". In tal senso impegna tutti i livelli dell'Organizzazione a partecipare attivamente e a fornire contributi alla riflessione in atto nella Confederazione, in particolare individuando possibili fattori di funzionalità ed economicità, in un'ottica di razionalizzazione rispetto alla quale vanno evidenziate le potenzialità da sviluppare e le eventuali criticità esistenti. Obiettivo di fondo della riflessione e delle conseguenti decisioni resta quello di rafforzare il ruolo di rappresentanza dei lavoratori e delle loro istanze svolto dalla CISL, a partire da una significativa valorizzazione della presenza organizzativa sui luoghi di lavoro.

(approvato con una astensione)