



Spettabile

Quinta Commissione permanente del
Consiglio della Provincia Autonoma di Trento

Alla C.a. dell'on. Marta Dalzocchio

Trento, 12 maggio 2023

Oggetto: osservazioni della CGIL e della FLC CGIL del Trentino sul Ddl n. 176 concernente "Misure per il miglioramento organizzativo delle istituzioni scolastiche, il potenziamento dei risultati di apprendimento degli studenti e l'istituzione di percorsi di sviluppo e crescita della professionalità dei docenti e connesse modificazione della provinciale 7 agosto 2006, n. 5", in vista dell'audizione delle OO.SS. in Quinta commissione del 16 maggio 2023.

Il Ddl 176 di cui in oggetto, approvato con delibera della giunta provinciale n. 531 del 27 marzo 2023 è un'iniziativa legislativa che giunge in una fase di vacanza contrattuale in cui la legge finanziaria 2023 non contempla risorse sufficienti a garantire il rinnovo né della parte economica del contratto per il triennio 2022-2024, né della parte normativa. Nel comparto scuola persiste una sofferenza di organico, la seria difficoltà a provvedere alla copertura dei posti vacanti in quanto le graduatorie da cui attingere per le immissioni in ruolo dei docenti risultano in buona misura esaurite o inconsistenti – anche a causa di un servizio reclutamento in affanno e sotto organico, problema che noi abbiamo sollevato più volte – ed è quindi necessario indire procedure concorsuali che producano graduatorie con capienza tale da favorire le assunzioni quanto meno nel triennio di vigenza.

In seguito all'assemblea provinciale rivolta a tutto il personale docente della scuola a carattere statale della provincia di Trento, tenutasi il 10 maggio 2023, facciamo nostro il pensiero emerso dal dibattito ed esprimiamo contrarietà al Ddl 176 sulla "carriera docenti", nel quale ravvisiamo numerose criticità che declineremo in seguito. In linea generale non approviamo l'impostazione di un potenziale dispositivo normativo che rimanda la definizione dei punti salienti a delibere della giunta provinciale sulle quali il margine d'intervento delle organizzazioni sindacali è molto ridotto se non assente, e a regolamenti ancora tutti da pensare e confezionare, senza prevedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali se non ex post in sede APRaN. Allo stesso tempo non riusciamo a comprendere come il Consiglio provinciale possa valutare ed esprimere un voto sulla bontà di un'iniziativa di cui si intravede a malapena la cornice.

Sulla base di tali premesse, restituiamo quelle che a nostro giudizio sono le criticità che rendono il progetto indesiderabile e di difficile attuazione così com'è concepito attualmente:

- La preselezione per la partecipazione ai concorsi è una fase delicata e critica, il passaggio in cui non si avrà controllo del livello di discrezionalità di chi, il dirigente, si troverà a scegliere chi potrà accedere al concorso in applicazione dei criteri deliberati dalla giunta. Ciò vale non solo dalla prospettiva del docente, ma anche dalla prospettiva di un dirigente che dovrà assumersi una responsabilità di cui in molti casi farebbe volentieri a meno. La valutazione sarà obbligatoria solo per coloro che intendano seguire il "percorso di carriera", sulla base di un curriculum del docente reso obbligatorio solo per gli insegnanti di ruolo che chi ha confezionato il Ddl concepisce come un portfolio del docente, di cui però non conosciamo quali siano o saranno la formazione, i titoli, le attività, i progetti valutati positivamente. Questa rimarrebbe probabilmente la parte più oggettiva della valutazione, mentre ne esiste una più soggettiva e scivolosa che prevede la considerazione del "grado di apprezzamento di studenti e colleghi". Ci si chiede in quale altro contesto lavorativo il parere dei colleghi rappresenti elemento di valutazione utile a stabilire se un collega possa o meno partecipare a una procedura concorsuale o a un percorso di progressione verticale di carriera.
- Grandi assenti sono il collegio docenti, richiamato in nessun passaggio del documento, e le organizzazioni sindacali. Protagonisti assoluti del progetto sono invece: il dirigente scolastico, chiamato ad assegnare i compiti ai docenti, a stabilire i risultati attesi, nonché a giocare un ruolo determinante nella fase di confezionamento del curriculum del docente e nella pre-selettiva propedeutica alla partecipazione al concorso; la giunta provinciale che predispose e approva un modello di curriculum del docente e stabilisce i criteri di valutazione, "che tengono conto del processo di crescita professionale, della formazione acquisita, del bilancio delle competenze" ma anche "del grado di apprezzamento dell'operato da parte di studenti e colleghi". Dal nostro punto di vista questo tipo d'impostazione tenderebbe a svuotare drasticamente il ruolo del collegio docenti e delle organizzazioni sindacali come contrappesi essenziali del sistema e a spostare il baricentro decisionale quasi interamente nel campo del decisore politico; un effetto che, seppur non intenzionale, riteniamo inevitabile.
- I docenti non di ruolo, i precari, sono esclusi dalla possibilità di partecipare al concorso.
- Così com'è concepito in questo momento è un sistema autoreferenziale, non armonizzato col resto del Paese sulla mobilità, ma difficilmente armonizzabile persino all'interno della provincia stessa, in quanto la ripartizione degli esperti e dei ricercatori sulle singole scuole avverrà mediante deliberazione della giunta. Se, come riteniamo debba essere, fosse la graduatoria provinciale del concorso a stabilire la facoltà di scelta della sede di destinazione in funzione della posizione ricoperta nella graduatoria stessa, emergono diversi interrogativi. La mobilità è un meccanismo

molto delicato e calibrato che l'entrata di queste figure renderà ancor più complesso e chi vorrà muoversi, in mancanza di posti disponibili da esperto o ricercatore sulla sede desiderata, dovrà rinunciare allo status raggiunto chiedendo la restituzione al ruolo di provenienza – docente “ordinario” o esperto. Non è chiaro se la rinuncia allo status, anche se non strumentale alla mobilità, garantirà il ritorno alla sede di provenienza a chi, per ricoprire il ruolo di esperto o ricercatore, fosse stato precedentemente assegnato a una sede diversa dalla propria.

- Aumenterà la competizione interna agli istituti perché la partecipazione al concorso per l'acquisizione dello status di docente esperto e ricercatore non sarà frutto di un percorso di condivisione e riconoscimento collegiale del ruolo, delle attitudini, dell'impegno e della competenza dei docenti potenzialmente candidati, ma sarà il risultato di una pre-selezione gestita dal dirigente, in alcuni casi obtorto collo, secondo criteri stabiliti dalla giunta.
- La previsione è di 3900 euro lordi annui in più per gli esperti e 5200 per i ricercatori, che portati al netto superano di poco rispettivamente i 200 euro e si avvicinano ai 300 euro mensili, a fronte di un aumento notevole del carico di lavoro, perché nell'ottica del Ddl sono compensi erogati dietro prestazioni aggiuntive all'insegnamento; esoneri e semiesoneri sono previsti solo per i ricercatori, ma andrebbero previsti anche per gli esperti dato che non vi saranno ricercatori in servizio prima del 2032. Esiste il rischio concreto che si venga a creare una coincidenza fra le figure che nelle scuole già svolgono funzioni riconosciute col FUIS e le nuove figure di esperto e ricercatore, il che porterebbe a una concentrazione dei compensi economici su poche e sempre le stesse persone, a meno che non si pongano vincoli che escludano questa possibilità. Nel caso limite della figura di collaboratore del dirigente, che potrebbe coincidere con il docente delegato all'organizzazione (necessariamente esperto o ricercatore), questi godrà della retribuzione aggiuntiva di circa 4000 o 5200 euro lordi previsti, più la quota del FUIS, andando ad attestarsi su cifre variabili ma in media tendenti ai diecimila euro lordi l'anno.
- Il timore è che nel tragitto che ci dovrebbe portare al 2032 – quando i conti dovranno avvicinarsi al pareggio per le economie ottenute grazie al calo demografico – ma soprattutto nel primo quadriennio, si distraggano le risorse necessarie ai rinnovi contrattuali; il rinnovo 2019-2021 ha comportato una spesa attorno ai quindici milioni di euro, ma per il 2022-2024, se riuscissimo ad ottenere un rinnovo che abbatta o ammortizzi l'impatto di un'inflazione a due cifre, sarebbero ragionevolmente almeno il doppio. Si consideri inoltre che, se andasse in porto, il progetto di legge si estenderebbe su più di due legislature e ben quattro trienni di rinnovo contrattuale.
- L'assessore Bisesti ne parla come un investimento, ma si affida alle previsioni di calo demografico e, di riflesso, degli organici, nonché al graduale riassorbimento delle risorse destinate al fondo per la valorizzazione del merito del personale docente – senza prevedere quindi una riduzione del numero minimo di studenti per classe e la conservazione degli organici. Il Ddl infatti contempla un piano di “ammortamento” del progetto che a conti fatti, dopo il 2032, in funzione delle economie derivanti da quanto sopra, dovrebbe arrivare praticamente in pareggio. Da

ciò che possiamo osservare però ci sarà una fase intermedia del percorso in cui porterà addirittura delle economie. Un progetto che, è bene ricordare, giunge a fine legislatura senza nessuna garanzia di riconferma per l'attuale compagine del governo provinciale che, se a ottobre non fosse riconfermata, lascerebbe l'ingombrante fardello a chi verrà poi, il quale probabilmente sarebbe tentato di andare nuovamente a intervenire per dare discontinuità con l'amministrazione precedente, creando ulteriore instabilità, imprevedibilità e ritardo nel portare a compimento almeno l'ordinamento attuale.

- La sensazione è che ai docenti che ottengano lo status di esperto e ricercatore sia richiesto di mantenere gli stessi standard di eccellenza didattico-metodologica per i quali si sono distinti, mettendoli a disposizione dei propri colleghi attraverso logiche cooperative. Il timore dei docenti è che questo provochi uno sbilanciamento del ruolo su aspetti burocratici, amministrativi e progettuali, a fronte però di una mancata previsione di esoneri o semiesoneri per i docenti esperti, il che si tradurrebbe per loro in un sovraccarico di lavoro che rischierebbe di comprometterne il buon operato.
- Difficoltà di *governance* in virtù di un ulteriore irrigidimento delle posizioni dei docenti. Il dirigente si troverà a non poter più contare sulla stessa platea di docenti per lo svolgimento di funzioni sensibili o l'assegnazione di incarichi di responsabilità, dovrà quindi rivolgersi necessariamente a un gruppo ristretto che abbia raggiunto lo status di esperto o, solo 2033, di ricercatore; fatta eccezione per il docente delegato all'organizzazione, il dirigente dovrà rinunciare al rapporto fiduciario dirigente-docente che da sempre caratterizza la copertura delle funzioni più strategiche. Il graduale riassorbimento del fondo per la valorizzazione del merito dei docenti comporterà prima una contrazione e poi l'impossibilità di riconoscere il lavoro, i progetti, le attività aggiuntive e gli incarichi strategici ai docenti ordinari scoraggiandone il coinvolgimento. Esiste quindi il pericolo che tutte le funzioni convergano su un numero ristrettissimo di persone.
- Il Ddl ripone una fiducia eccessiva nell'esattezza delle proiezioni di calo demografico e nella presunzione di un calo degli organici, che noi rifiutiamo in linea di principio perché riteniamo che al calo demografico dovrebbe corrispondere una riduzione del numero di studenti per classe a parità di organico. A nostro giudizio non considera altre variabili che potrebbero intervenire portando scostamenti anche sensibili dei numeri previsti; nel lungo periodo di gestazione del Ddl ci era stato assicurato che il fondo per la valorizzazione non sarebbe stato intaccato, quando invece, una volta vista la stesura definitiva del progetto, ne rappresenta uno dei punti chiave per finanziarlo. Il timore è che anche altri fondi indispensabili agli istituti, che oggi si danno per assodati e inattaccabili, possano essere messi in discussione per far fronte alle esigenze di finanziamento della carriera di un circolo chiuso di docenti, nel caso in cui le previsioni di minor spesa e di calo degli studenti non si rivelino perfettamente esatte.

Con i nostri cordiali saluti

Cinzia Mazzacca

Raffaele Meo