

UNA LEGGE DI BILANCIO OFFENSIVA PER IL MONDO DELLA SCUOLA

La legge di bilancio per il 2022 dedica alcuni articoli alla scuola.

CONTRATTI COVID: si prevede la possibilità di prolungare fino al termine delle lezioni i contratti COVID, ma solo per i docenti; non sono al momento previste risorse per il rinnovo del personale aggiuntivo ATA, che tanto, invece, è necessario non solamente per le operazioni di sanificazione legate all'epidemia, ma anche per rimediare a quella carenza cronica di personale che mette a rischio anche la sorveglianza e la sicurezza. Inoltre attualmente parte del personale COVID ATA, a causa dell'emergenza, garantisce l'apertura dei plessi con orario prolungato che dunque da gennaio non potrebbero più garantire la normale frequenza. La soluzione che sta circolando, cioè lasciare alle scuole la scelta se prolungare i contratti dei docenti o degli ATA, non fa altro che scaricare sulle singole scuole i tagli decisi centralmente. Tutto l'organico COVID non solo dovrebbe essere prorogato al 30 giugno, ma andrebbe stabilizzato e assunto a tempo indeterminato.

EDUCAZIONE MOTORIA SCUOLA PRIMARIA: si inseriscono dal prossimo anno scolastico due ore di educazione motoria nelle classi quinte della primaria (dall'anno successivo anche nelle classi quarte). Le due ore saranno aggiuntive per le classi a tempo normale e in compresenza per le classi a tempo pieno. I docenti saranno selezionati con un concorso a cui si accederà con le lauree magistrali LM-67, LM-68 LM-47 e, se i concorsi non saranno espletati, si potrà attingere alle graduatorie delle classi di concorso A048 e A049. Tutto questo però senza nuovi oneri per lo Stato. Come reperire le risorse allora? Il governo valuterà i pensionamenti di tutti gli ordini di scuola e con i fondi risparmiati coprirà i costi per questo nuovo personale. Questo significa che l'inserimento dell' Educazione motoria alla primaria comporterà di fatto un organico minore per tutti gli altri insegnamenti e ordini di scuola.

DIMENSIONAMENTO SCOLASTICO: sono previsti finanziamenti utili ad abbassare i parametri per l'autonomia delle scuole (500 studenti che scendono a 300 per comuni montani e piccole isole); tali aumenti significativi riguardano però solo l'anno 2022 (+ 40,84 milioni), mentre dal 2023 l'investimento viene fortemente decurtato (+ 27,23 milioni). Nessun intervento strutturale contro le scuole *monstrum* formate da mille/duemila alunni e impossibili da gestire.

CLASSI POLLAIO: si apre alla revisione dei parametri stabiliti dalla Riforma Gelmini, che aveva imposto un incremento del numero di alunni per classe e che tante classi pollaio ha determinato. La legge di bilancio rinvia a un successivo decreto in cui saranno stabiliti le nuove soglie massime di alunni per classe, ma esse varranno solamente per le scuole caratterizzate da una situazione socio-economica difficile ed alta dispersione scolastica. Infatti, il tutto si realizzerà senza nuovi oneri per lo Stato, appoggiandosi cioè sul calo demografico e sui pensionamenti. Il problema delle classi pollaio non riguarda solo alcune scuole, ma l'intero paese ed è impensabile risolverlo a costo zero. Dopo due anni e mezzo

di pandemia e mobilitazioni, in cui abbiamo chiesto massimo 20 alunni per classe (15 con studenti diversamente abili), la montagna ha partorito il topolino!

AUMENTI PER I PRESIDI: dal 2022 si prevede uno stanziamento ulteriore a favore dell'aumento degli stipendi dei Dirigenti Scolastici pari a 20 milioni annue (che all'incirca corrispondono a **200 euro al mese**). Ricordiamo, come si può vedere dalla tabella allegata, che gli unici stipendi che in questi anni sono aumentati sono proprio quelli dei DS (+ 26,7%) e dei DSGA (+9,9%), mentre gli stipendi del personale docente e ATA hanno perso in potere d'acquisto dall'11% al 21%. Inoltre, in base al rapporto OCSE education at glance 2021, l'Italia, insieme all'UK , è il paese con maggiore forbice stipendiale tra dirigenti e docenti. Ma il governo ha bisogno dei Dirigenti per spingere la scuola nella direzione richiesta, per cui preferisce finanziare buste paga già sostanziose anziché intervenire sul resto del personale già fortemente penalizzato.

AUMENTI PER I DOCENTI: Il progetto di differenziazione stipendiale dei docenti al fine di dividerli ulteriormente e metterli in competizione tra di loro secondo una logica competitiva e meritocratica viene da lontano: fu già il ministro Berlinguer a proporla (fu costretto a dimettersi dalla mobilitazione che si determinò), ma poi il progetto è tornato fuori in molti passaggi fino alla c.d. *Buona scuola* di Renzi del 2015, che ha modificato le funzioni del Comitato di Valutazione inserendo, accanto alla tradizionale valutazione dell'anno di prova, anche la valutazione del merito dei docenti con uno stanziamento iniziale di 200 milioni l'anno. Ma, anche per effetto della mobilitazione e della contrarietà diffusa in una buona parte della categoria, nel 2018 questi fondi sono stati destinati alle risorse oggetto della contrattazione d'istituto senza alcun vincolo di destinazione. Come RSU Cobas ci siamo impegnati a distribuirli il più possibile in modo ugualitario, in primis destinandoli anche agli ATA, poi sganciandoli da qualsiasi valutazione della qualità del lavoro, usando, laddove era necessario, parametri riferiti solo alla quantità del lavoro aggiuntivo. Ma in molte scuole vi è stata una forte concentrazione del FIS nelle mani dello staff del DS, che di fatto svolgono funzioni di competenza dirigenziale, per cui compiti dei DS vengono retribuiti con soldi stornati dal CCNL di docenti e Ata, mentre dovrebbero derivare dai fondi stanziati per il contratto dei dirigenti. La legge di bilancio del 2022 sembra puntare, invece, di nuovo ad una valorizzazione premiale, ancorata a criteri decisi al di fuori della contrattazione d'istituto. Comunque, in base alla normativa vigente tutti i fondi destinati al personale sono oggetto di contrattazione, senza alcun vincolo di destinazione. Ma non è escluso che il nuovo CCNL intervenga in modo peggiorativo con nuovi vincoli alla contrattazione d'istituto, come prefigura la Relazione tecnica della legge di bilancio. In tal caso, di nuovo avremmo un'invasione di campo della legge nelle materie riservate alla contrattazione collettiva.

Ma entriamo nei dettagli. Innanzitutto, un'occhiata ai finanziamenti che sempre sono la cartina di tornasole delle vere intenzioni di un governo: i finanziamenti per il merito ammontavano a 10 milioni per il 2018, a 20 milioni per il 2019 e a 30 milioni per il 2020 e il 2021. Ora dal 2022 in poi il governo stanziava 240 milioni annui. Questo il segnale più forte:

i finanziamenti vengono quasi decuplicati perché si vuole intervenire con decisione e portare a casa un obiettivo di trasformazione della scuola perseguito da tutti i governi da vent'anni. In base a quali parametri alcuni docenti dovrebbero guadagnare più degli altri? Si amplia quanto già determinato dall'articolo 1, comma 593, della legge 27 dicembre 2017, n. 205; unendo le due disposizioni, i parametri risultano i seguenti:

- a) valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica e della dedizione nell'insegnamento e nella promozione della comunità scolastica
- b) valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze
- c) valorizzazione del costante e qualificato aggiornamento professionale

Ecco che ritornano tutte le parole chiave che identificano la "cattiva scuola": **la scuola delle competenze addestrative**, del saper fare da acquisire rapidamente e rapidamente dismettere, in linea con la precarizzazione del mercato del lavoro. E' un modello di scuola che ha già prodotto molto analfabetismo cognitivo di ritorno. Contro questa devastazione abbiamo bisogno di innovazione, ma di un'innovazione che metta al centro **lo sviluppo degli strumenti cognitivi e dello spirito critico**, in linea con il ruolo che la Costituzione assegna alla scuola, che non è quello di formare il *capitale umano*, ma cittadini consapevoli, dotati di spirito critico e autonomia di giudizio.

E' vero, abbiamo bisogno anche di più formazione, che però non può essere quella che ci è stata propinata in modo ossessivo negli ultimi anni: corsi sulle competenze, sui BES, sulla didattica digitale ecc. Corsi sempre uguali a se stessi e spesso tenuti da chi nella scuola spesso non ha lavorato neppure un giorno.

Non manca il riferimento al marketing (la *promozione* della propria scuola) al quale purtroppo non pochi colleghi da anni dedicano le proprie energie, ben sapendo che stanno vendendo solo fumo da gettare negli occhi ai genitori-clienti i cui figli troveranno poi ben altre realtà nella concretezza del fare scuola quotidiano. Anche il cd orientamento è diventato marketing, talvolta nella forma della pubblicità peggiore.

Al limite del ridicolo e dell'offensivo è il parametro della *dedizione all'insegnamento*, che tanto odora di maestre angeli dell'aula, di un'idea passatista della professione docente.

Se è questo quello che intendeva il ministro Bianchi quando ha parlato di sostanziosi aumenti degli stipendi del personale della scuola, ricordiamo a lui e ai sindacati confederali che siederanno al tavolo per il rinnovo del contratto quale è realmente la situazione salariale nella scuola italiana:

SI ALLARGA SEMPRE PIÙ LA FORBICE RETRIBUTIVA TRA DIRIGENTI E PERSONALE DOCENTE E ATA					
	d.P.R. n. 399/1988¹ in lire	rivalutazione² febbraio 2021 - euro	CCNL 2018³ + IVC euro	differenza⁴ euro	differenza % sul CCNL
Coll. scolastico	24.480.000	24.742	20.667	-4.075	-19,7
Ass. amm.- tecn.	27.936.000	28.235	23.332	-4.903	-21,0
D.s.g.a.	32.268.000	32.613	36.191	3.578	9,9
Docente mat.- elem.	32.268.000	32.613	29.162	-3.451	-11,8
Doc. diplomato II gr.	34.008.000	34.372	29.174	-5.198	-17,8
Docente media	36.036.000	36.422	31.707	-4.715	-14,9
Doc. laureato II gr.	38.184.000	38.593	32.588	-6.005	-18,4
Dirigente scolastico*	52.861.000	53.427	72.936**	19.509	26,7

1. Stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990 (il cosiddetto "Contratto Cobas", d.P.R. n. 399/1988), per tutti i profili professionali con 20 anni di anzianità.

2. Rivalutazione monetaria febbraio 2021 (indice Istat inflazione Famiglie Operai Impiegati - FOI, senza tabacchi) dello stipendio annuo lordo percepito nel maggio 1990.

3. Retribuzione annua lorda prevista dal CCNL Scuola sottoscritto definitivamente il 19 aprile 2018 (stipendio tabellare + Rgd o Cia o Indennità di direzione minima con 100 unità di personale) per le stesse tipologie di personale (compreso "Elemento Perequativo").

4. Differenza tra la retribuzione annua lorda attualmente percepita e quella del 1990 rivalutata.

* Il 1° marzo 2002 è stato sottoscritto il primo CCNL per l'Area della Dirigenza scolastica che ha totalmente modificato la struttura della retribuzione degli ex presidi che ora è costituita da: stipendio tabellare + posizione parte fissa + posizione parte variabile + retribuzione di risultato + eventuali altri emolumenti.

** Anno 2018, elaborazione ARAN, su dati RGS - IGOP aggiornati al 6/7/2020. I valori elaborati dall'ARAN vengono spesso messi in dubbio, senza che però vengano mai forniti altri dati affidabili. Se il Ministero non avesse reso introvabile la sua "Operazione Trasparenza" e tanti dirigenti non dimenticassero di pubblicare e/o aggiornare la loro retribuzione nel proprio CV avremmo tutti molti meno dubbi.

Ecco, questa è la realtà! Non c'è nessun bisogno di dirottare gli aumenti significativi su un ridicolo e assolutamente non oggettivo merito dei docenti; c'è bisogno al contrario di aumentare le buste paga **PER TUTTI I LAVORATORI DELLA SCUOLA** che questa volta non accetteranno i fondi esigui previsti, cioè un'altra elemosina, così come è stato negli ultimi rinnovi del contratto.