

COLLEGIO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

PROVINCIA DI AREZZO

Il Collegio dei Dirigenti scolastici della provincia di Arezzo coglie positivamente il fatto che, **diversamente dal passato, si apra un confronto con il mondo della scuola** e con la società in generale, sul documento La Buona Scuola che presenta un **progetto di cambiamento complessivo del sistema istruzione con dati realistici, obiettivi da conseguire, proiezioni temporali, poste economiche e soluzioni organizzative** che richiedono approfondimento e condivisione. La scuola è un **“bene comune”**, fondamentale per la società del futuro che vogliamo realizzare.

Quindi **apprezzabile il metodo e anche alcune soluzioni proposte**, su cui da molti anni la scuola militante chiede che siano introdotte: dall'**organico funzionale**, ad una **maggiore autonomia**, **l'eliminazione del precariato storico (anche se in contraddizione con il principio di merito)** e d'ora in poi il **reclutamento attraverso concorso**, un piano per aumentare l'apporto delle **tecnologie nella didattica**, l'obbligatorietà dell'**alternanza scuola-lavoro** negli ultimi tre anni di scuola nei tecnici e nei professionali, la **stabilizzazione del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa**, il principio del **merito nella carriera docente** con riconoscimenti progressivi per chi si impegna di più nella scuola non solo sul piano quantitativo ma soprattutto su quello **qualitativo della didattica, l'obbligatorietà della formazione**. Bene il potenziamento dell'**inglese** e dell'**informatica** nella scuola di base, della **musica**, della **storia dell'arte** e dell'**economia** nei vari curricula e la **semplificazione delle norme, (si parla di eliminare 100 di quelle più fastidiose)**, con una **revisione** quanto mai necessaria degli **organi collegiali**.

Ma ci sono anche elementi **che devono essere meglio chiariti, che il Collegio declina nei seguenti punti critici:**

1) la carriera dei docenti

Relativamente alla **carriera dei docenti** legata al conseguimento dei **crediti didattici, formativi, professionali, si riscontra una certa ambiguità e contraddittorietà**. Se il principio del **merito deve essere la stella polare** della carriera come si concilia il **limite del 66%** delle progressioni triennali? In concreto poi **chi valuterà il docente?** Sarà solo una raccolta di crediti o sarà una valorizzazione anche del lavoro che viene svolto in classe? **L'immissione di tutti i precari non contraddice il principio del merito?** Occorrerebbe essere chiari, bene la stabilizzazione, ma anche introdurre la **possibilità di valutare ed eventualmente allontanare i docenti che non sono all'altezza**.

E questo può essere fatto anche da un comitato **di valutazione esterno in cui il Dirigente scolastico deve avere un ruolo preciso e significativo.**

Si introduce poi la **figura del *mentor***, di un docente che viene incaricato dal nucleo di valutazione per il processo di miglioramento. Si tratta di un docente **esperto** selezionato che segue la **valutazione e la formazione** che dura in carica **tre anni** e può essere riconfermato. Ma **non si introduce una vera carriera dei docenti** legata a più livelli: **iniziale, ordinario, esperto**, come avviene in alcuni altri paesi dell'Europa, che passi attraverso **selezione e titoli** con **sostanziosi riconoscimenti economici.**

2) il ruolo del dirigente scolastico

La **carriera dei dirigenti scolastici.** A fronte di un nuovo ruolo che la stampa ha tanto sbandierato di manager, ma molto meno evidente nella lettura delle linee guida, per il D.S. **scompare l'equiparazione da sempre prospettata alla dirigenza unica dello Stato.**

Proprio nel delineare la figura del Dirigente Scolastico, **l'ambiguità** e la **contraddittorietà** del documento sono molto evidenti: si riconoscono al dirigente **poteri di gestione e responsabilità** nel progetto di miglioramento della scuola, **nell'organizzazione del personale**, ma **si tace** quando si parla di **valutazione** del personale, di **valorizzazione** dello stesso (si riconosce solo il 10% del MOF a disposizione del preside), **di poteri disciplinari.**

Come si può valutare un dirigente se non ha potere di intervento sul personale? Anche nella **gestione dell'organico funzionale** il potere del dirigente è nel chiamare docenti per quanto riguarda **l'offerta integrativa**, ma **non quella curricolare.**

Chiediamo con forza una definizione chiara del profilo, assumendoci tutte le responsabilità se ci vengono dati i poteri effettivi di gestione della scuola e se la figura del D.S. viene equiparata ai dirigenti di seconda fascia dello Stato.

3) Miglioramento Offerta Formativa

Si parla di **certezza e stabilità triennale del MOF per un'adeguata programmazione**, ma genericamente di **“reintegro parziale” dei fondi.** La sensazione è che **le risorse dello Stato siano sempre più assottigliate.**

Non ci scandalizziamo che le **scuole debbano trovare fondi esterni** e che questo **non vuol dire privatizzazione** della scuola, come già le proteste studentesche stanno sbandierando, e troviamo intelligente fornire a chi investe nella scuola incentivi e defiscalizzazione. Vorremmo però che ci fosse un **impegno economico più consistente e chiaro da parte dello Stato.** Anche il fatto che il **MOF non sarà più legato al criterio dimensionale** (studenti ed organico), ma alla **progettualità**

innovativa di quelle scuole che investono in formazione, autoproduzione di contenuti digitali, desta qualche perplessità.

Se è **condivisibile il criterio della premialità all'innovazione**, tuttavia questo sottende anche una **pericolosità di fondo**: le **scuole più svantaggiate** rischiano sempre di essere **le più povere con un aumento delle disuguaglianze** e degli squilibri.

4) Sicurezza

Al DS potrebbero rimanere le responsabilità sulla sicurezza inerenti **l'organizzazione del lavoro, il personale, la gestione degli eventi**, mentre le altre, relative alla sicurezza **strutturale** degli edifici (sicurezza statica, antincendio, ecc.) dovrebbero essere affidate alla supervisione del proprietario dell'edificio (comune, provincia o ripartizione territoriale così come verrà prossimamente definita). In questo modo si avrebbero economie di gestione (meno spese per i contratti con gli RSSP di scuola), maggiore velocità ed efficienza negli interventi. Al DS rimarrebbe ovviamente anche la responsabilità di immediata segnalazione e di adeguata collaborazione. Non si tratta di rifiutare una responsabilità dirigenziale, ma di ottimizzarne le caratteristiche

5) Costi informatizzazione

Lodevole il processo di dematerializzazione dal punto di vista gestionale. Poco comprensibile invece è la mancanza di una chiara e sistematica offerta centralizzata della gestione informatica. Questo comporta un netto aggravio di costi per le scuole che di **fatto si rivolgono a società private per svolgere funzioni prescritte dalla legge**. Oltre alla questione dei costi si presentano anche delicate questioni relative alla **sicurezza dei dati** (privacy, tutela) e al loro valore giuridico. Anche dal punto di vista didattico l'offerta "pubblica" di un sistema cloud, di connessione in banda larga e di interazione non intaccherebbe l'autonomia della scuola, ma anzi la esalterebbe consentendole di **concentrarsi sugli aspetti metodologici, di contenuti, didattici e culturali**. Naturalmente sarebbe opportuno che **le scuole venissero coinvolte per** la definizione degli standard.

6) Iva acquisti

Appare paradossale che la Scuola, servizio pubblico e in regime di obbligo sino a 16 anni, per i suoi acquisti sia condizionata all'aggravio pieno dell'Iva, **a fronte del fatto che Aziende e professionisti, per attività a fini di lucro, ricevono facilitazioni** e possono "scaricare" l'Iva dai loro acquisti. Si propone che le Scuole possano essere esentate dal pagamento dell'Iva o almeno godere di una tariffa agevolata non superiore al 4%.

7) Funzioni del personale

Esistono eccessive rigidità dell'organizzazione, sostanzialmente in due settori:

- **Mansionario del personale.** Troppo rigido, **una applicazione letterale favorisce una sclerosi burocratica.** Inoltre, anche in presenza di un buon clima collaborativo e con la disponibilità a una certa flessibilità, rimangono in capo al DS irrisolti problemi di responsabilità quanto alla sicurezza. Si pensi al caso di personale disponibile a interventi di **piccola manutenzione**, approvati dagli organi collegiali, incentivati, assicurati tramite assicurazione integrativa della Scuola ecc. Il DS non è coperto per eventuali infortuni perché le attività di manutenzione non sono previste per gli AA e AT, e sono scomparsi nell'ultimo CCNL anche per i collaboratori scolastici.
- **Contraddizione circa la custodia dei minori.** È paradossale che i minori, anche ultrasedicenni, debbano essere costantemente sorvegliati da un docente, e che neppure al lettore di madrelingua si può affidare lo studente. **Se vogliamo davvero attuare nuove forme di apprendimento**, una diversa organizzazione degli spazi e del tempo scuola, una didattica laboratoriale, per piccoli gruppi, ecc. è evidente che **occorre rimodulare la possibilità di affidare gli studenti non solo al docente, ma anche ad altre figure adulte** con un ruolo nella scuola: lettori, assistenti tecnici e, in determinati casi, anche collaboratori scolastici. Dopo i 16 anni e in situazioni protette sarebbe anzi opportuno prevedere anche forme di responsabilizzazione via via più spinta, in modo tale da **promuovere gradualmente l'autonomia.** Non si tratta infatti solo di un fatto organizzativo ma anche educativo. Riteniamo schizofrenica un'impostazione che da un lato tratta i minorenni anche di 16-17 anni come bambini (la formazione professionale prevede precisi limiti nell'utilizzo di prodotti, di forbici...), mentre allo stesso tempo si riconosce la possibilità di decisioni molto delicate (come ad. es. l'aborto...). Rimanendo all'interno della Scuola c'è scissione tra questo *status minoritatis* e la normativa di autogestione dell'assemblea di istituto. Riteniamo che **tale schizofrenia non aiuti a sviluppare assieme autonomia e senso di responsabilità** per le proprie azioni, ma che sia assieme deresponsabilizzante e di blocco alla crescita.

8) Esonero(semiesonero vicepresidi)

Nell'ottica di sempre maggiore complessità di gestione della Scuola, di creazione di uno staff della dirigenza, di un organico funzionale alla Scuola, **appare incomprensibile la scelta di annullare l'esonero/semiesonero per i docenti che svolgono la funzione di vicepresidi.** A fronte di un risparmio complessivamente modesto avremo la certezza di un grave malfunzionamento della Scuola.

AREZZO, 15 ottobre 2014

IL PRESIDENTE DEL COLLEGIO DEI D.S.