



Federazione Gilda-Unams

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Nizza 11, scala A - 00198 ROMA

Tel. 068845005 - 068845095 • Fax 0684082071 • Sito internet: www.gildains.it

PER SCOMMETTERE SU UNA SCUOLA ARTEFICE DEL CAMBIAMENTO E ORGOGLIOSA DEL SUO MANDATO COSTITUZIONALE

Ancora una volta, nell'imminenza delle elezioni politiche, la Gilda presenta ai candidati dei vari raggruppamenti le proprie richieste relative alla scuola. È un'abitudine che dura da anni e che di anno in anno è diventata sempre più avvilente. Infatti, non abbiamo visto durante il lungo periodo né diminuire i problemi (che anzi sono aumentati in maniera esponenziale), né migliorare, anche di poco, la situazione dell'istruzione in Italia. Piuttosto, abbiamo visto peggiorare le condizioni economiche e di lavoro dei docenti e sappiamo bene che senza docenti motivati e valorizzati non ci può essere un miglioramento dell'istruzione. **I discorsi dei politici che sentiamo oggi sono molto simili a quelli di ieri:** le solite e generiche attestazioni sull'importanza della scuola per il futuro del Paese, ma nessun programma articolato che affronti i tanti problemi ormai aggrovigliati soprattutto per l'azione confusa della politica.

Ci sarebbe da avvilirsi, ma la Gilda non intende farlo. Sappiamo che quanto più le situazioni sono serie, tanto più occorrono vigore, volontà, e capacità di non demordere. Così abbiamo sempre fatto e oggi ne siamo anche orgogliosi perché possiamo attribuire alla tenacia la vittoria sul recupero degli scatti dei docenti per il 2010 e il 2011, ottenuta, quest'ultima, grazie all'indizione di uno sciopero generale della scuola, poi correttamente sospeso per l'obiettivo conquistato.

Quindi, con la solita volontà di non dare nulla per perso, presentiamo ai colleghi, ai politici in lizza, all'opinione pubblica queste nostre richieste.

Con queste proposte articolate - che non sono un'agenda né un elenco anonimo e casuale - disegniamo quell'idea di scuola che sempre abbiamo sostenuto e difeso. **Quella scuola della Costituzione, preposta alla formazione dei giovani e che attribuisce ai docen-**

ti un mandato sociale istituzionale. Non una scuola servizio che risponde ad esigenze individuali, a volte di dubbia valenza e a volte mercantili.

Per questo, al primo posto del progetto, abbiamo inserito quelle richieste che ci hanno contraddistinto da sempre: la richiesta dell'Area di contrattazione separata per i docenti e l'istituzione di un Consiglio superiore della Docenza. Chi ci segue, conosce molto bene e condivide i motivi di queste nostre istanze che possono essere sintetizzati nel principio oramai universalmente riconosciuto secondo cui non può esserci buona scuola se non ci sono insegnanti valorizzati.

Aggiungiamo però una precisazione a chi ci potrebbe accusare di corporativismo: sì, c'è nella nostra storica richiesta una volontà di disegnare un *corpo istituzionale* definito e responsabile a cui la Repubblica affida l'importante compito di formare le nuove generazioni. Fino ad oggi, alla funzione docente sono state via sottratte competenze importanti e la realtà ci segnala che l'operazione è stata un fallimento. Per questo, confermiamo la nostra idea: ai docenti siano ridati autorevolezza, stima, e riconoscimento istituzionale.

Naturalmente con queste richieste non intendiamo sostituirci al Parlamento, sappiamo bene che la politica scolastica deve scaturire dall'azione parlamentare - e non del solo Governo - e dunque non dai sindacati e da gruppi di lobby non ben identificate. Tuttavia, i risultati degli ultimi anni hanno mostrato la grande difficoltà da parte della politica a vedere la scuola come un settore vitale del Paese. Essa è stata piuttosto un ambito in cui tagliare anche l'essenziale. Per questo, forniamo il nostro contributo, aperti al dibattito e alla collaborazione per l'interesse generale del Paese.

*Il Coordinatore nazionale della Gilda-FGU
Rino Di Meglio*



12 PROPOSTE AI POLITICI PER SCOMMETTERE SULLA SCUOLA



1. **Valorizzazione della docenza** attraverso l'istituzione di un contratto specifico che riconosca la peculiarità non impiegatizia della professione docente.
2. **Istituzione di un Consiglio Superiore della Docenza**, anche con articolazioni regionali, che garantisca l'esplicazione della libertà di insegnamento, prevista dalla Costituzione.
3. **Svincolare il Comparto Scuola**, con particolare riferimento alla funzione docente, dal sistema di contrattazione previsto dai Dlgs 165/01 e 150/09, così come già avviene per altre categorie di pubblici dipendenti che svolgono funzioni di rilevanza istituzionale, in virtù del fatto che la Scuola Pubblica Statale svolge una funzione istituzionale.
4. **Introduzione del Presidente elettivo del Collegio dei docenti** del quale vanno rafforzate le prerogative, nel campo della didattica.
5. **Revisione del sistema dell'autonomia delle scuole** introdotto con la legge n. 59 del 1997, in una visione non aziendalistica delle Istituzioni scolastiche. La revisione degli organi collegiali riveste una particolare urgenza, con una chiara divisione tra le competenze sulla didattica e quelle amministrative. Nei futuri Consigli di Istituto la presenza della componente docente dovrà essere rafforzata, evitando comunque la moltiplicazione degli organismi. La contrattazione di secondo livello dovrà svolgersi per ambiti distrettuali o reti di scuole, superando l'attuale livello di singola istituzione scolastica.
6. **Introduzione di un organico di istituto funzionale**, stabile, di durata pari al corso di studi che garantisca la stabilità del corpo docente, e la necessaria continuità didattica.
7. **Generalizzazione della Scuola dell'Infanzia Statale** sul territorio nazionale, essendo intollerabile che una gran parte del paese sia oggi costretta ad avvalersi della sola scuola privata in questa fascia di età.
8. **Soluzione dell'annoso problema del precariato** mediante la stabilizzazione, nel rispetto delle norme europee, di tutto il personale con almeno tre anni di servizio;
9. **Riforma definitiva del sistema di formazione e reclutamento** garantendo una regolare periodicità dei concorsi pubblici;
10. **Riconoscimento dell'anzianità di servizio quale elemento fondamentale** della carriera dei docenti, in analogia a quanto avviene negli altri paesi europei, valutazione, attraverso un sistema di garanzie, degli eventuali demeriti.
11. **Considerazione** delle peculiarità della funzione docente, in relazione alla riforma pensionistica, prevedendo, al raggiungimento di un'elevata anzianità di servizio, una riduzione dell'orario di insegnamento, o forme di part time e pensione negli ultimi cinque anni di servizio.
12. **Fondamento di ogni richiesta precedente: incremento dei finanziamenti per l'Istruzione**, essenziali per lo sviluppo futuro del paese, come previsto dalle direttive europee, in termini reali rapportati al PIL, garantendo innanzi tutto una retribuzione dignitosa ai docenti italiani.

1. VALORIZZAZIONE DELLA DOCENZA ATTRAVERSO L'ISTITUZIONE DI UN CONTRATTO SPECIFICO CHE RICONOSCA LA PECULIARITÀ NON IMPIEGATIZIA DELLA PROFESSIONE DOCENTE



La funzione docente, nella scuola pubblica statale, discende direttamente dal dettato costituzionale. La “libertà di insegnamento”, sancita dall’art. 33 della Costituzione, è in relazione

alle funzioni istituzionali della Scuola. Infatti, tra le diverse interpretazioni dottrinali è prevalsa quella che assegna alla Scuola un carattere educativo e non solo informativo, poiché essa tende alla formazione delle nuove generazioni. Per questo, il 1° comma dell’art. 33 della Costituzione viene visto come volto a salvaguardare il docente dalla possibilità che lo Stato gli imponga una “dottrina ufficiale” da trasmettere ai discenti. Tale interpretazione si è coerentemente tradotta anche nella definizione della funzione docente, contenuta nel D.lg 16 Aprile 1994, n. 297, (Parte III, titolo I, Capo I) dove si afferma che la “**funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell’attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità**”.

La funzione docente ha dunque caratteristiche che la contraddistinguono nettamente dalle altre figure operanti nella Scuola; in un certo senso, secondo la Costituzione che attribuisce alla Scuola un carattere educativo e formativo insieme, ai docenti è stato conferito il mandato sociale di “trasmettere la cultura e di contribuire alla formazione umana e critica dei giovani”.

Questa caratteristica è stata sottolineata anche dalla **Corte Costituzionale (Sentenza, n. 322, del 13 Luglio 2005, 5.3)** che, chiamata a decidere su di un caso particolare per il quale si era ipotizzata una presunta, illegittima, differenza di trattamento tra figure pro-

fessionali della Scuola, ha esaminato differenze ed identità delle figure in oggetto, ed ha concluso esaltando le differenze e

non le identità. In più, le differenze tra i docenti, gli ATA e i dirigenti della scuola che la Corte ha messo in evidenza, non sono di tipo contrattuale, ma discendono dalla disciplina generale delle leggi.

In sostanza, non ci si riferisce a differenze di **qualifica**, ma a differenze di **status**.

Docenti, dirigenti ed ATA sono figure distinte, svolgono funzioni distinte e la Corte ha decisamente marcato questa distinzione. Le differenze di cui parla la Corte non sono di **grado**, ma di **peculiarità**, tanto che nella sentenza si trova testualmente un’affermazione di grande rilievo: “**le indicate tipologie di personale versano in una situazione di stato giuridico che non ne consente l’assimilazione in un’unica categoria.**”

La valenza di questo quadro normativo trova più forte impulso nella condizione della Autonomia scolastica, ove si è già provveduto a riconoscere la responsabilità dirigenziale e quella amministrativa, ma non ancora quella docente, definendo così una situazione illogica e impari che non trova giustificazione.

Per tutti questi motivi, ricondurre la funzione docente ad una area specifica che precisi autonomia e responsabilità, ne definisca il profilo, riconosca la professionalità richiesta anche dalle nuove norme per la Formazione iniziale dei docenti, rappresenta una scelta non più prorogabile e finalmente in accordo con la disciplina delle leggi in vigore. Senza dimenticare che è ormai universalmente acquisito il principio che solo da una riconoscimento dell’importanza sociale dei docenti può scaturire una scuola valida ed efficace.



2. ISTITUZIONE DI UN CONSIGLIO SUPERIORE DELLA DOCENZA, ANCHE CON ARTICOLAZIONI REGIONALI, CHE GARANTISCA L'ESPLICAZIONE DELLA LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO, PREVISTA DALLA COSTITUZIONE

Il problema della rappresentanza dei Docenti era stato avvertito già dal lontano 1974, quando con i Decreti delegati (DPR 31 maggio 1974, n. 416) era stato istituito tra gli altri organi collegiali anche il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione. Le sue funzioni potevano ricondursi a due categorie: una di pronuncia sugli atti del Ministero e di pareri su proposte o disegni di legge, in una azione di consulenza tecnico-professionale; l'altra, attraverso il consiglio di Disciplina, di pronuncia sugli atti disciplinari intrapresi nei confronti del personale docente, direttivo ed ispettivo, in una azione di controllo e garanzia per tutto il personale.

La logica di questa Legge, dunque, era il riconoscimento di un ruolo attivo e propositivo dei docenti e della loro funzione, caratterizzata dalla libertà d'insegnamento, tutelata dalla Costituzione.

La situazione attuale è contraddistinta da due fatti nuovi: l'emanazione del D.Lgs.150/09 (cosiddetto Decreto Brunetta) e della relativa Circolare (n.88 dell'8/11/2010) per l'applicazione al personale della scuola (docenti e ATA) delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dallo stesso decreto e l'avvenuta soppressione del CNPI.

Il D.Lgs 150/09, ha determinato dunque un vuoto normativo per la tutela della prerogativa della libertà d'insegnamento, riconosciuta ai docenti. Non bisogna dimenticare, infatti, che il docente si trova sì nella condizione di pubblico dipendente, collegato all'Amministrazione da un rapporto gerarchico, per ciò che attiene agli aspetti organizzativi; di direzione e controllo per l'aspetto tecnico della sua prestazione; ma, in ogni caso e comunque, egli è *indipendente* per gli aspetti cultura-



li ed ideologici dell'insegnamento.

Un organo di rappresentanza dei docenti è necessario **in primo luogo** perché la funzio-

ne docente **nella scuola pubblica statale, discende direttamente dal dettato costituzionale.**

In sostanza, ai docenti è riconosciuta una **funzione istituzionale**, attiva e propositiva, in cui la libertà d'insegnamento- che è garanzia pubblica- è riconosciuta dalla stessa Costituzione. Poi, perché

1. la possibilità per i docenti di esprimere, attraverso una rappresentanza, pareri e valutazione sui processi formativi, sulle Leggi e su tutto ciò che riguarda l'ambito dell'istruzione- di esercitare dunque una consulenza tecnico-professionale- riconoscerebbe alla categoria un protagonismo fino ad ora mai istituzionalmente ammesso, di conseguenza definirebbe anche assunzioni di responsabilità, fondamentali nel processo formativo;
2. la partecipazione attiva e propositiva dei docenti, attraverso un organo di democrazia rappresentativa, costituirebbe una modifica fondamentale della linea di tendenza che ha visto sempre i docenti istituzionalmente assai poco coinvolti nei processi di trasformazione dell'istruzione. Tutte le ricerche internazionali concordano nell'affermare che le riforme riescono ad implementarsi con successo solo quando i docenti siano effettivamente coinvolti.
3. Un organo di compensazione e di tutela per i docenti è necessario per rispettare uno status di pubblico dipendente, che si differenzia dagli altri per quella libertà che ne fa una figura indipendente per gli aspetti ideologici e culturali dell'insegnamento. Indipendenza che non può diventare, in alcun caso, oggetto di sanzioni disciplinari.

3. SVINCOLARE IL COMPARTO SCUOLA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA FUNZIONE DOCENTE, DAL SISTEMA DI CONTRATTAZIONE PREVISTO DAL DLGS 165/01 E 150/09, COSÌ COME GIÀ PREVISTO PER ALTRE CATEGORIE DI PUBBLICI DIPENDENTI CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RILEVANZA ISTITUZIONALE, IN VIRTÙ DEL FATTO CHE LA SCUOLA PUBBLICA STATALE SVOLGE UNA FUNZIONE ISTITUZIONALE

Con il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, il legislatore ha inteso normare *“l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, nelle quali ha ricompreso la scuola, con lo scopo di: *“accrescere l'efficienza delle amministrazioni ... razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale ... realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane ... applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato”*. Si completa in questo modo la *“privatizzazione del rapporto di pubblico impiego”* avviata nei primi anni Novanta.

Il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (decreto Brunetta) ha modificato e integrato il 165/01 in diverse parti, in particolare è intervenuto sui principi generali, sulla dirigenza, sulla contrattazione e sulle responsabilità disciplinari. Il decreto ridimensiona la contrattazione collettiva limitandone l'ambito ai *“diritti e agli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro”* ed escludendone tutto ciò che riguarda l'organizzazione degli uffici, affidata alla esclusiva competenza del Dirigente scolastico, che opera con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Anche le norme sulle responsabilità disciplinari degli insegnanti sono state modificate, introducendo novità importanti circa le sanzioni relative agli addebiti per i docenti, come ad esempio il nuovo illecito del rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo. Per quanto riguarda, però, le norme relative a performance, merito e premialità l'applicazione ai docenti è stata rinviata ad un successivo DPCM.

La logica della privatizzazione del rapporto d'impiego, all'origine dei due decreti, ha prodotto,

tra l'altro, la Dirigenza ai Presidi, le Rsu di scuola, l'istituzione del Fondo d'Istituto e, più in generale, una campagna ideologica per l'aziendalizzazione della scuola, che mette in discussione il fondamento della scuola pubblica statale e promuove la sua trasformazione da istituzione costituzionalmente riconosciuta a quasi-servizio.

La privatizzazione del rapporto d'impiego del docente, che porta alla scuola-azienda e alla mortificazione e impiegatizzazione dei docenti, è in conflitto con la funzione istituzionale dell'insegnante. Infatti, in questa logica tutta aziendale, il docente non è più il professionista che riceve il mandato sociale per la formazione e l'istruzione dei nuovi cittadini, mandato che esercita secondo il principio della libertà di insegnamento (art. 33 della Costituzione), ma diventa l'impiegato, il burocrate o, come adesso è diventato di moda anche presso organizzazioni sindacali e partiti politici, il *mediatore culturale*, che si limita a fornire un servizio all'utente-cliente.

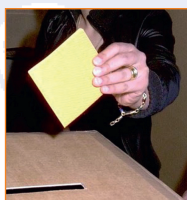
L'alternativa è una sola: una battaglia consapevole e vigorosa contro la logica della privatizzazione del rapporto d'impiego del docente e l'*aziendalismo scolastico* che porti all'uscita dei docenti dal sistema di contrattazione previsto dai decreti 165/01 e 150/09 e dai comparti del pubblico impiego e alla costruzione di un nuovo stato giuridico degli insegnanti all'interno di un'area contrattuale separata.





4. INTRODUZIONE DEL PRESIDENTE ELETTIVO DEL COLLEGIO DEI DOCENTI DEL QUALE VANNO RAFFORZATE LE PREROGATIVE, NEL CAMPO DELLA DIDATTICA

L'autonomia scolastica è stata interpretata a partire dalla sua formale introduzione con la legge 59/1997 come strumento applicativo del d.lgs 29/93 che riconosceva la funzione dirigenziale in capo ai presidi e a direttori didattici. Ciò ha determinato, al di là dei buoni propositi, in merito agli spazi autonomi di progettazione didattica e gestionale, un progressivo deterioramento dell'immagine della scuola **da istituzione del sistema della formazione in capo allo Stato o agli Enti Locali a punto di erogazione di servizi educativi e formativi con una profonda caratterizzazione privatistico-aziendale fondata sulla centralità del cliente (famiglia-studente) e della figura manageriale del dirigente-manager**. La conseguenza di tutto ciò è stata una frammentazione dell'offerta formativa e una illusoria competizione tra scuole e il depotenziamento degli organi collegiali, con particolare riferimento al Collegio dei Docenti e ai Consigli di Istituto, sempre più considerati come organismi di fastidiosa interferenza rispetto alle procedure decisionali della dirigenza. **Il recente tentativo di riforma del progetto di legge ex Aprea** (rafforzamento della dirigenza, implementazione delle componenti esterne nei consigli dell'autonomia a danno dei docenti, centralità degli indirizzi educativi deliberati dal consiglio dell'autonomia e vincolanti per il collegio dei docenti, la possibilità di deliberare statuti autonomi delle singole istituzioni scolastiche, ecc.) **deve essere letto come ultimo tassello di un percorso che** ha fortemente penalizzato le potenzialità progettuali della scuola e demotivato i docenti costringendoli sempre di più ad un ruolo esecutivo e burocratico. Occorre dunque evitare che nella prossima legislatura venga riproposto un progetto di legge che abbia caratteristiche di continuità con l'ex progetto Aprea, mentre è



necessario che si apra un dibattito serio sulla riforma degli organi collegiali. I quali devono avere certe caratteristiche: **la salvaguardia della** centralità dell'insegnamento e della formazione come elemento di caratterizzazione

e continuità dell'offerta formativa delle scuole, **l'affrancamento della** governance della scuola da pressioni che le componenti esterne (genitori-studenti-enti pubblici e privati) possono imporre a tutela di interessi di breve periodo.

E' necessario quindi invertire la rotta e in ogni caso superare l'assetto degli attuali organi collegiali che, nati negli anni settanta del secolo scorso, presentano segni evidenti di obsolescenza. La proposta che la Gilda degli Insegnanti fa parte quindi dal **rafforzamento della centralità del Collegio dei docenti e delle sue articolazioni, espressione di autonomia progettuale e organizzativa della didattica, separando l'ambito didattico da quello meramente gestionale-amministrativo** che può restare in capo al dirigente e ad un Consiglio di istituto in cui la componente dei docenti sia sempre valorizzata rispetto alle componenti esterne. **La Gilda degli Insegnanti propone che nel Collegio dei docenti sia istituito il ruolo di Presidente del collegio elettivo, e che siano gli stessi docenti ad eleggerlo (sinteticamente preside elettivo)** con il compito di coordinare le attività didattiche e gli organi di articolazione dello stesso collegio (coordinatori di classe, di dipartimento, ecc.). Tale organizzazione, che ricorda per analogia quanto avviene nel settore universitario, non comporterebbe oneri accessori e consentirebbe di superare l'esperienza delle cosiddette funzioni strumentali che si sono trasformate negli ultimi anni in mero ausilio amministrativo della dirigenza.

Sulla natura e sui compiti della dirigenza deve essere

5. REVISIONE DEL SISTEMA DELL'AUTONOMIA DELLE SCUOLE INTRODOTTO CON LA LEGGE N. 59 DEL 1997, IN UNA VISIONE NON AZIENDALISTICA DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE.

LA REVISIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI RIVESTE UNA PARTICOLARE URGENZA, CON UNA CHIARA DIVISIONE TRA LE COMPETENZE SULLA DIDATTICA E QUELLE AMMINISTRATIVE.

NEI FUTURI CONSIGLI DI ISTITUTO LA PRESENZA DELLA COMPONENTE DOCENTE DOVRÀ ESSERE RAFFORZATA, EVITANDO COMUNQUE LA MOLTIPLICAZIONE DEGLI ORGANISMI. LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO DOVRÀ SVOLGERSI PER AMBITI DISTRETTUALI O RETI DI SCUOLE, SUPERANDO L'ATTUALE LIVELLO DI SINGOLA ISTITUZIONE SCOLASTICA



però chiaro che la complessità amministrativa e gestionale delle scuole, aumentata con i recenti provvedimenti di dimensionamento della rete scolastica, deve essere supportata da personale idoneo e che possa godere di riduzioni di cattedra per seguire le funzioni gestionali (collaboratori del dirigente, responsabili di sede, ecc.). Tutto questo può e deve essere fatto riconoscendo alle scuole o a reti di scuole, delimitate territorialmente, risorse di organico accessorie (all'interno dell'organico funzionale). **Ciò può essere uno degli elementi per iniziare un radicale ripensamento della natura e del concetto di autonomia scolastica** al cui centro devono esserci non tanto modelli organizzativi aziendali (tipo strutture burocratiche top down) con al vertice un dirigente onnipotente, ma modelli e strumenti innovativi di cooperazione nell'offerta didattica.

Per superare la frammentazione delle singole istituzioni scolastiche è opportuno riflettere sugli effetti perversi che sinora hanno determinato le contrattazioni delle RSU nelle singole scuole, contrattazioni che stano mostrando tutti i loro enormi limiti dopo l'introduzione del D.lgs 165/01 e 150/09. Ricordiamo che, in questa fase, la contrattazione di istituto si risolve di fatto in semplici informative su atti già predisposti dall'amministrazione e viene relegata ai temi dei diritti sindacali, della sicurezza nelle scuole e ai criteri e modalità tecniche di distribuzione del fondo di istituto.

La contrattazione di secondo livello nelle scuole deve

essere riformata profondamente prevedendo contratti territoriali per più istituti scolastici, garantendo la parità di trattamento e di applicazione dei contratti collettivi nazionali e riportando in contrattazione le materie che hanno rilievo centrale per la didattica e la libertà di insegnamento. Non è infatti possibile ricondurre a semplice "organizzazione degli uffici" la complessa e delicata organizzazione della didattica che discende da scelte che devono essere fatte dal Collegio dei Docenti e dai Consigli di Classe.

Negli ultimi anni la contrattazione RSU scuola per scuola ha solo rafforzato la dirigenza e la burocrazia sindacale contribuendo a dividere i lavoratori della scuola e a riconoscere disparità di trattamento per le stesse mansioni o funzioni tra scuola e scuola. **Una delle ipotesi percorribili è quella di definire chiaramente i compiti e le funzioni di natura organizzativa legate alla dirigenza e all'amministrazione (compiti delegati dal dirigente ai collaboratori, ai coordinatori di classe, ecc.) e di riconoscerli a livello contrattuale nazionale con parametri e criteri omogenei e certi, svincolandoli dalla contrattazione di istituto e alla discrezionalità della dirigenza scolastica.** In concreto l'attuale Fondo dell'Istituzione Scolastica dovrebbe essere completamente dedicato alla didattica e al miglioramento effettivo dell'offerta formativa riducendo contestualmente la corsa a progetti inutili e troppo spesso autoreferenziali e finalizzati a legittimare e premiare solo chi li fa.



6. INTRODUZIONE DI UN ORGANICO DI ISTITUTO FUNZIONALE, STABILE, DI DURATA PARI AL CORSO DI STUDI CHE GARANTISCA LA STABILITÀ DEL CORPO DOCENTE, E LA NECESSARIA CONTINUITÀ DIDATTICA



L'organico d'istituto funzionale era già stato introdotto con la Legge n.

59 del 15 marzo 1997 (art. 21, comma 9) e poi sperimentato, con d.m. n. 251 del 29 maggio 1998, confermato con il d.m. n. 71 del 22 marzo 1999, in 366 scuole di ogni ordine e grado negli anni scolastici dal 1998/99 al 2000/2001. La sperimentazione non ha, però, nel decennio successivo portato l'organico d'istituto funzionale a regime nel sistema scolastico italiano.

Con la Legge n. 5 del 9 febbraio 2012 (art. 50, commi 1, 2 e 3) il legislatore riprende l'argomento con la variante dell'organico di rete di scuole funzionale, ma precisando che la sua introduzione dovrà avvenire nei limiti dell'art. 64 della Legge 133/2008 e, soprattutto, senza *“nuovi o maggiori oneri a carico della finanza Pubblica”*. Tralasciando le profonde differenze con la precedente sperimentazione dell'organico d'istituto funzionale, tuttavia, come per il passato, ad oggi, questa norma non ha trovato applicazione.

Vediamo allora in cosa consiste un vero organico d'istituto funzionale, la cui composizione dovrà essere nelle prerogative del Collegio docenti, sulla scorta del Piano dell'Offerta Formativa, e quale sarebbe la sua convenienza per il sistema istruzione italiano.

L'organico d'istituto funzionale consiste nella individuazione di un numero di cattedre da assegnare alla singola scuola per un periodo stabilito calcolato sulla base del numero di classi attivate e sulla complessità progettuale e organizzativa dell'offerta formativa. Questo nuovo istituto, nelle intenzioni di chi lo propone, eliminerebbe la perniciosa divisione attuale tra organico di diritto e organico di fatto, che tanto com-

plica l'organizzazione della scuola, dando vita ad un unico organico di

scuola stabile e comprensivo di tutte le necessarie risorse per far funzionare l'istituzione scolastica.

Il vantaggio più evidente è che le singole istituzioni scolastiche disporrebbero di tutte le risorse umane e professionali per rispondere adeguatamente alle numerose esigenze organizzative (supplenze, formazione, tutoraggio, ...) e alle molteplici necessità didattiche (sostegno, situazioni di difficoltà nell'apprendimento, alfabetizzazione, progetti, ...) che sempre più rendono complessa e faticosa la quotidiana attività didattica dei docenti, considerando, in particolare, l'aumento registrato negli ultimi anni del numero degli alunni per classe.

Se poi l'organico d'istituto funzionale avesse la durata pari agli anni del corso di studi si garantirebbe anche la necessaria stabilità del corpo docente che, come tutte le più recenti indagini internazionali dimostrano, è uno dei fattori che incidono significativamente sulla qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento e quindi sulla qualità dei risultati del sistema di istruzione perché assicura quella continuità didattica che è fortemente necessaria per il successo dell'azione formativa.

Infine, ma non meno importante, l'adozione dell'organico d'istituto funzionale nel sistema scolastico italiano porterebbe alla stabilizzazione definitiva nell'ipotesi migliore, triennale o quinquennale nella subordinata, dei docenti ora precari su tutte le cattedre disponibili negli organici nazionali, senza più distinzione tra tipo A e tipo B.

7. GENERALIZZAZIONE DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA STATALE SUL TERRITORIO NAZIONALE, ESSENDO INTOLLERABILE CHE UNA GRAN PARTE DEL PAESE SIA OGGI COSTRETTA AD AVVALERSI DELLA SOLA SCUOLA PRIVATA IN QUESTA FASCIA DI ETÀ

Nate alla fine dell'800 per rispondere al bisogno di dare assistenza ai ceti più deboli, le scuole per i bambini dai 3 ai 6 anni si sono gradualmente radicate nell'immagine sociale, grazie a grandi interpreti della pedagogia dell'infanzia (dalle sorelle Agazzi a Maria Montessori, fino ai contemporanei)

È noto che prima del '68 l'assistenza, la cura e l'educazione riservate alla seconda infanzia appartenevano tradizionalmente alle comunità locali: gli asili erano gestiti da strutture private (prevalentemente religiose) e da alcuni grandi "municipi".

L'attuale scuola dell'infanzia trova quindi le sue origini negli enti assistenzialistici promossi dagli Ordini religiosi, dai Comuni o dai privati. L'importanza dell'educazione dei bambini dai tre anni era stata teorizzata in Italia, in Germania, in Francia, in Inghilterra da molti pedagogisti, artefici anche di esperienze concrete. In Italia, le prime esperienze pubbliche risalgono al ministro Coppino che nel 1885 promuove l'istituzione di giardini d'infanzia di tirocinio presso le scuole normali. Ma non vi sono leggi per l'obbligatorietà e le condizioni in cui le scuole per l'infanzia sono costrette ad operare sono estremamente precarie. Nel regio decreto n. 1054 del 6 maggio 1923, art. 57, viene menzionata l'esistenza dei giardini d'infanzia o case dei bambini, che devono essere annesse agli istituti magistrali, ma la gestione non è del tutto statale. **Bisogna attendere fino al 1968, quando con la legge 444 viene istituita la scuola materna, con organizzazione statale** e con la pubblicazione degli Orientamenti per scuola materna (1969) che la uniformano a livello nazionale. Nel 1991 sono stati pubblicati i Nuovi orientamenti. La legge n. 53. 28 marzo 2003

definisce le nuove norme generali sull'istruzione, le "Indicazioni nazionali per i Piani Personalizzati delle Attività Educative nelle Scuole dell'infanzia" e le "Raccomandazioni per l'attuazione delle Indicazioni nazionali per i Piani Personalizzati delle Attività Educative nelle Scuole dell'infanzia" (L. Moratti, ministro della Pubblica Istruzione) Con il D.M. del 31 luglio 2007 sono emanate "Le nuove Indicazioni per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione" (G. Fioroni, ministro della Pubblica Istruzione)

Oggi la situazione è ancora carente. le scuole dell'infanzia statali sono molto scarse sul territorio nazionale, a fronte di un'offerta privata - di cui non si discute la qualità - ma che non può rispettare l'uguaglianza e pari opportunità di scelta da parte delle famiglie. Ricerche internazionali hanno dimostrato che il migliore e maggior **sviluppo cognitivo e intellettuale** si registra dopo l'ingresso dei bambini alla scuola materna, soprattutto per i bambini provenienti da famiglie poco abbienti nelle quali i genitori non riescono a sviluppare adeguatamente l'intelletto dei propri bambini.

La scuola dell'infanzia, quindi, è un'opportunità per tutti i bambini in particolar modo per quelli che vivono situazioni familiari disagiate o difficili.

Per questi motivi, occorre far valere i più elementari principi costituzionali per la fascia di età 0-6 anni (nidi e scuola dell'infanzia) con un grande investimento in questo segmento attraverso la progressiva statalizzazione delle attuali scuole comunali e con il riconoscimento anche del settore nidi all'interno del settore educativo come bene pubblico essenziale.



8. SOLUZIONE DELL'ANNOSO PROBLEMA DEL PRECARIATO MEDIANTE LA STABILIZZAZIONE, NEL RISPETTO DELLE NORME EUROPEE, DI TUTTO IL PERSONALE CON ALMENO TRE ANNI DI SERVIZIO



La Gilda lo continua a ripetere da più di vent'anni: senza la soluzione del problema del precariato non si potranno affrontare le

grandi riforme di sistema della scuola italiana. Dai tempi della ministra Falcucci ad ora le promesse e le illusioni di risoluzione del problema hanno solo portato ad una strutturale presenza di circa 120 mila docenti precari che, contratto dopo contratto, reggono il funzionamento delle attività didattiche. Il quadro di riferimento si è inoltre complicato dopo la decisione (ministro Berlinguer) di dividere i percorsi di abilitazione da quelli di reclutamento, senza che ci fosse la capacità di agire con modalità e tempistiche compatibili con un contesto già deteriorato.

Da più di dodici anni non si sono più indetti concorsi a cattedra per l'insegnamento. Tutto ciò ha determinato la creazione di graduatorie abnormi, prima definite a scorrimento, poi diventate con il ministro Fioroni ad esaurimento, che comprendono una massa di aspiranti docenti formata da più di duecentomila persone. **E' gravissimo che i governi succedutisi negli ultimi trent'anni non siano stati** in rado di affrontare un problema così centrale per il buon funzionamento della scuola statale. La scomparsa delle SSIS e la tardiva attivazione dei TFA ha accelerato la degenerazione della già complessa la situazione negli ultimi anni.

Scelte sciagurate che sono state interamente pagate dai precari della scuola, con particolare riferimento a coloro che da anni hanno incarichi annuali come supplenti, con possesso di regolare abilitazione conseguita mediante concorso o corso di specializzazione. Ciò ha determinato un incremento esponenziale del contenzioso e dei ricorsi soprattutto di fronte ad una massa di circolari, ordinanze, decreti che, ideati quasi

sempre per affrontare una emergenza, si sono dimostrati spesso generatori di ulteriore confusione e contenzioso.

Il governo deve prendere atto che, anche in applicazione delle direttive europee in relazione al mercato del lavoro e ai contratti a tempo determinato, non è più plausibile che un docente precario sia costretto a lavorare con contratti annuali a tempo determinato per più di tre anni. Dopo i tre anni (lo vuole l'Europa!!) il contratto a tempo determinato deve trasformarsi in contratto a tempo indeterminato riconoscendo a tutti i lavoratori uguali diritti.

Abbiamo salutato inizialmente con soddisfazione l'indizione del concorso per l'insegnamento da parte del Ministro Profumo, ma abbiamo fortemente criticato le modalità di organizzazione e svolgimento con particolare riferimento all'inaccettabile pervasività delle tecniche dei test come elementi di selezione e al fatto che, invece di essere indetto solo per le classi di concorso esaurite, abbia coinvolto ancora il personale abilitato che è stato così costretto ad una ulteriore prova selettiva per sperare nel ruolo. Il concorso si è così trasformato in un altro momento di ulteriore mortificazione del precariato storico.

E' pertanto prioritario dare una soluzione definitiva al problema del precariato. Prima di immaginare ulteriori riforme che potrebbero nascere sulle sabbie mobili. Facciamo qualche ipotesi invitando la politica al terreno delle scelte concrete e non più delle promesse inutili.

Nei prossimi dieci anni, se non cambiano in negativo le norme già penalizzanti della riforma Fornero, andranno in pensione più di 300 mila insegnanti (più di un terzo dell'organico attuale). Si tratta di provve-



9. RIFORMA DEFINITIVA DEL SISTEMA DI FORMAZIONE E RECLUTAMENTO GARANTENDO UNA REGOLARE PERIODICITÀ DEI CONCORSI PUBBLICI



dere al necessario *turn over* con procedure di reclutamento di massa che si facciano con regole diverse da quelle immaginate negli anni ottanta del secolo scorso dalla ministra Falcucci. Per fare questo serve una legge o un atto avente forma di legge che dia certezza al quadro di riferimento normativo da esso derivato.

Si può e si deve prioritariamente prospettare una rapida fase di stabilizzazione del precariato strutturale (i docenti precari con più di almeno tre anni di servizio nella scuola statale) mediante l'assunzione di una quota rilevante delle graduatorie ad esaurimento e con compensazione sugli oneri derivati sul bilancio dello Stato con forme di rallentamento iniziale della progressione di carriera. Se si introducesse finalmente una forma di organico funzionale di istituto o di reti di scuola, superando la differenza tra organico di diritto e di fatto, utilizzabile anche per la copertura delle supplenze brevi, si potrebbe stabilizzare gran parte dell'attuale precariato inserito nelle graduatorie ad esaurimento e consentire una apertura all'assunzione dei più giovani neo abilitati con concorso. Gli oneri di bilancio accessori potrebbero essere ripianati anche dai risparmi derivati dalla semplificazione delle attuali complesse procedure di gestione degli organici, delle supplenze e delle graduatorie che occupano parte rilevante del lavoro della macchina ministeriale.

Superata la fase di stabilizzazione straordinaria del precariato strutturale si potrebbe finalmente passare alla fase della normalità di nuove procedure di reclutamento effettuate **solo con concorso ordinario** aperto ai vecchi abilitati, ai neoabilitati mediante percorsi di laurea specifici, a coloro che risultano idonei dopo il TFA e con il superamento delle gra-

duatorie così come previste dalla legge 270/82 e successive modificazioni, concorso bandito a livello

regionale solo su posti effettivamente disponibili con cadenza biennale o triennale. Le graduatorie tornerebbero così ad essere usate solo per il conferimento delle supplenze brevi e che non possono essere coperte con personale di ruolo inserito nell'organico funzionale.

Una delle condizioni essenziali per il riconoscimento di una professione è che gli stessi appartenenti siano attori di ogni fase delle procedure di reclutamento. **Una vera riforma del reclutamento degli insegnanti deve ripartire da questo principio riducendo spazi al potere delle accademie e delle università.** L'Università ha dimostrato in più occasioni, e l'ultima è stata offerta dalle problematiche relative all'avvio dei TFA, di non essere in grado di gestire una programmazione complessa a livello nazionale delle procedure di formazione e selezione degli insegnanti.

E' interesse della stessa categoria professionale dei docenti evitare che l'insegnamento sia considerato solo un posto di lavoro residuale e non una professione con specifiche responsabilità, diritti e doveri. **L'insegnamento deve ritornare ad essere una professione scelta e non un ripiego per la disoccupazione intellettuale.**

Per questo deve essere ribadito che le procedure di reclutamento devono garantire preparazione e capacità professionali adeguate, introducendo procedure di valutazione e di selezione serie sia a livello di prove concorsuali che di tirocini in classe e nei laboratori. Procedure di reclutamento che devono essere prioritariamente gestite dagli stessi docenti-professionisti e non demandate a soggetti esterni che poco o nulla sanno dell'esercizio concreto della professione.

10. RICONOSCIMENTO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO QUALE ELEMENTO FONDAMENTALE DELLA CARRIERA DEI DOCENTI, IN ANALOGIA A QUANTO AVVIENE NEGLI ALTRI PAESI EUROPEI; VALUTAZIONE, ATTRAVERSO UN SISTEMA DI GARANZIE, DEGLI EVENTUALI DEMERITI



La progressione economica in carriera per anzianità di servizio dei docenti (scatti di anzianità) fino al 1995 era maturata a scadenza biennale ovvero ogni due anni di servizio reso senza demerito, sulla base delle

tabelle contrattuali, la retribuzione degli insegnanti era automaticamente aumentata di una somma proporzionalmente corrispondente alla classe di stipendio.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1995, contratto che la Gilda degli Insegnanti non firmò, modificando le scadenze della maturazione degli scatti di anzianità introdusse i "gradoni", di conseguenza il conseguimento dell'incremento stipendiale scattava ogni sessennio (in pratica si passò da aumenti ogni due anni ad aumenti ogni sei anni, con una perdita secca di stipendio).

Nel 2010 con il decreto legge 78/2010 (art. 9, c. 23) il Governo e il Parlamento bloccano per tre anni gli scatti di anzianità con l'intenzione di cancellarli definitivamente alla scadenza del triennio e sostituirli con una progressione di carriera ed economica legata al merito, cioè avanzamenti professionali e aumenti stipendiali solo ai "più bravi".

La mobilitazione delle organizzazioni sindacali, che vede protagonista la Gilda degli Insegnanti, impone l'accordo, recepito con il decreto interministeriale n. 3 del 14 gennaio 2011, che, ad oggi, recupera gli scatti di anzianità dei docenti del 2010 e del 2011, permettendo a tutti gli insegnanti di riavere migliaia di euro che, senza questa tenace azione, avrebbero perso per sempre nel corso della loro carriera.

Ora, però, è necessario ribadire che la progressione eco-

nomica in carriera automatica per anzianità di servizio, nel caso di servizio reso senza demerito, deve tornare a costituire elemento fondamentale della retribuzione di tutti gli insegnanti, compresi i precari, così come è previsto per tutti i docenti del mondo. Sarebbe inoltre auspicabile che gli aumenti fossero più consistenti nelle prime fasce stipendiali così da poterne fruire per un tempo maggiore.

Infatti, in occasione dell'istituzione della Giornata mondiale dell'insegnante l'Unesco il 5 ottobre 1966 nella *Raccomandazione riguardante lo status degli insegnanti* auspica che: *"La progressione retributiva all'interno di ogni categoria dovrebbe essere garantita tramite scatti regolari, preferibilmente annuali. La progressione tra il minimo e il massimo della scala retributiva di base dovrebbe essere contenuta entro un periodo di non più di dieci o quindici anni. Gli insegnanti dovrebbero beneficiare degli aumenti periodici anche per il servizio svolto durante il periodo di prova o in supplenze temporanee"*. E l'Unità Italiana di Eurydice-Indire, nella pubblicazione n. 1/2004 *Gli insegnanti europei. Profili, tendenze e sfide* sostiene che: *"In quasi tutta Europa, la remunerazione degli insegnanti aumenta parallelamente agli anni di servizio svolti"* precisando che: *"Nella maggior parte dei paesi, gli aumenti salariali sono più frequenti all'inizio della carriera"*.

Quindi se retribuzione del merito ci dovrà essere, e la Gilda degli Insegnanti non ha mai pregiudizialmente escluso tale opportunità, dovrà prima garantire gli scatti di anzianità e poi disporre di risorse economiche nuove all'interno di un sistema di valutazione, **soprattutto del demerito**, che veda la partecipazione attiva degli organismi professionali dei docenti.

11. CONSIDERAZIONE DELLA PECULIARITÀ DELLA FUNZIONE DOCENTE, IN RELAZIONE ALLA RIFORMA PENSIONISTICA, PREVEDENDO, AL RAGGIUNGIMENTO DI UN'ELEVATA ANZIANITÀ DI SERVIZIO, UNA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI INSEGNAMENTO, O FORME DI PART-TIME E PENSIONE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI DI SERVIZIO



La riforma del sistema previdenziale, introdotta con il decreto legge n. 201 del 6 dicembre 2011 (art. 24), convertito con la Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (cosiddetta riforma Monti-Fornero), ha cambiato radicalmente il sistema previdenziale previgente per i docenti, limitando la possibilità di accesso alla pensione di anzianità, elevando l'età della vecchiaia e introducendo il nuovo sistema contributivo pro-rata. Mantengono il diritto di accedere alla pensione con la vecchia disciplina solo coloro che alla data del 31 dicembre 2011 avevano maturato i requisiti di vecchiaia (65 anni gli uomini, 61 le donne) e/o di massima anzianità contributiva (quota 96) e, fino al 2015, le donne (57 età + 35 contributi) che optano interamente per il sistema contributivo.

La Gilda degli Insegnanti ha duramente protestato, proclamando anche uno sciopero, contro questa riforma la quale aumenta gli anni di servizio, ma riduce in modo significativo la pensione che gli insegnanti percepiranno a fine carriera. Nello stesso tempo ha lanciato l'allarme sul futuro che si profila nella scuola italiana, infatti l'età media dei nostri insegnanti è già tra le più alte nel panorama mondiale e con il nuovo rilevante innalzamento dell'età pensionabile si rischia il paradosso di ritrovarci con una *generazione di nonni in cattedra* e un *esercito di giovani disoccupati*.

L'allungamento dell'età pensionabile poi risulta, sia oggi che in prospettiva, estremamente preoccupante per una professione, come quella docente, classificata tra le *helping professions*. Tutte le recenti ricerche internazionali collocano gli insegnanti tra le categorie

professionali più a rischio: stress, burn-out, patologie psichiatriche, e il dover rimanere in cattedra fino ad

oltre i 65 anni, nel complesso contesto della scuola di oggi, potrebbe aggravare i già difficili, in situazioni analogiche meno divaricate, rapporti tra alunni e insegnanti. Inoltre questo prolungamento del servizio rischia di condannare le nuove generazioni di docenti ad una condizione di precariato e di disoccupazione molto prolungata.

Proprio per questo, fatta salva la necessità di trovare una soluzione per quel gruppo di insegnanti nati nel 1952, che si sono visti svanire la possibilità di accedere alla pensione perché i termini per la scuola sono fissati al 31 agosto anziché al 31 dicembre, bisogna ripensare le modalità organizzative degli ultimi anni di servizio dei docenti con proposte che nascano dal buon senso e che non comportino aggravii finanziari per lo Stato.

Si potrebbe iniziare riconoscendo contrattualmente la professione docente come *usurante*; introducendo una riduzione dell'orario di insegnamento negli ultimi anni di servizio, impiegando i docenti più anziani in attività diverse dalle lezioni, come ad esempio il tutoraggio, il coordinamento dei docenti neoassunti, o permettendo loro di essere collocati a domanda in altre amministrazioni; consentendo la fruizione di pensione e part-time negli ultimi cinque anni di servizio (tra l'altro si libererebbero così un numero consistente di posti sui quali inserire stabilmente i precari); offrendo la possibilità di recuperare con riscatto tutti i periodi privi di contribuzione e attualmente non riscattabili.

12. FONDAMENTO DI OGNI RICHIESTA PRECEDENTE: INCREMENTO DEI FINANZIAMENTI PER L'ISTRUZIONE, ESSENZIALI PER LO SVILUPPO FUTURO DEL PAESE, COME PREVISTO DALLE DIRETTIVE EUROPEE, IN TERMINI REALI RAPPORTATI AL PIL, GARANTENDO INNANZI TUTTO UNA RETRIBUZIONE DIGNITOSA AI DOCENTI ITALIANI



Naturalmente, tutte le proposte contenute in questo prospetto hanno come fondamento il principio di cominciare ad investire di più nell'istruzione. Se non inizia questa inversione di tendenza, è impossibile pensare ad un rilancio del nostro Paese. E' triste constatare che, da molti anni a questa parte, con governi pur di diverso colore politico, i finanziamenti per la scuola non sono mai stati considerati essenziali. Al contrario, questo settore è stato ampiamente investito di tagli impressionanti. Il fatto la cultura, in un Paese come l'Italia che potrebbe vivere di essa, sia trascurata resta un punto oscuro non ben comprensibile.

Vediamo la situazione oggettiva, ricavata da Education at Glance 2012

Così gli Stati investono nell'istruzione - (in % sul PIL)
anno 2010 - media OCSE 5,8%; anno 2010 - Italia 4,7%
(in % sul totale della spesa pubblica)

Negli ultimi anni la % della spesa per l'istruzione sul totale della spesa pubblica in Italia è passata dal 9,8 al 9 (mentre in Italia cresce del 4% in termini reali, la media OCSE è invece aumentata del 33%)

(spesa per studente) Media OCSE - 9249 \$

Italia - 9055 \$ (In Italia si spendono 194\$ in meno della media dei paesi dell'OCSE)

(stipendi insegnanti scuola secondaria I grado)

Anno 2010 media paesi OCSE - 47.721 \$

Anno 2010 **Italia - 43.666 \$**

(stipendi insegnanti scuola secondaria II grado)

Anno 2010 media paesi OCSE - 49.721 \$

Anno 2010 Italia - **45.653 \$**

UNA SITUAZIONE QUASI IMBARAZZANTE SE L'ITALIA, COME SI APPRENDE DA dal sito de "Il sole 24 ore"

Italia al 16° posto nella Ue - E nel 2011 la spesa è calata

L'Europa nelle sue ultime pagelle del febbraio scorso ci definisce, con gentile eufemismo, degli innovatori «moderati». In pratica nell'Ue siamo al sedicesimo posto - in base a 25 indicatori (dalla spesa al numero dei ricercatori fino ai brevetti) - in compagnia di Portogallo, Repubblica Ceca, Spagna, Ungheria, Grecia, Malta, Slovacchia e Polonia. Ma il dato che fa capire come alla politica dei proclami sull'importanza della ricerca non seguano purtroppo i fatti è l'ultima rilevazione ufficiale dell'Istat sulle spese in R&S. (Ricerca e sviluppo). **Secondo i dati disponibili a fine dicembre scorso non solo il livello complessivo di spesa che l'Italia impegna in ricerca e sviluppo - circa l'1,3% del prodotto interno lordo - non aumenta. Ma nel 2011 è addirittura in calo.** Se nel 2009 la spesa sostenuta da imprese, istituzioni, enti non profit e università è stata di 19,2 miliardi (l'1,26% del Pil, stabile rispetto al 2008), nel 2010 è aumentata lievemente dell'1,7 per cento. Per l'anno scorso, secondo l'istituto, è prevista, invece, «una diminuzione della spesa sia delle istituzioni pubbliche sia delle imprese». Insomma, segnali di inversione di tendenza - almeno a livello di spesa - non ci sono. **Resta dunque lontanissima la pattuglia dei "leader" Ue dell'innovazione formata da Danimarca, Germania e Finlandia, dove si è già raggiunto l'obiettivo del 3% del Pil degli investimenti in ricerca rinviato da Bruxelles al 2020. Ma restano lontani anche i Paesi «inseguitori» - Belgio, Regno Unito, Olanda, Austria, Lussemburgo, Irlanda, Francia, Slovenia, Cipro ed Estonia - che contano un grado di innovazione "vicino" alla media Ue del 2 per cento.**

A pesare sul trend negativo italiano è il calo dei fondi pubblici che nel 2011 sono stati 8,9 miliardi, «con un'evidente riduzione di disponibilità - scrive l'Istat - rispetto agli anni più recenti (9,5 miliardi nel 2010 e 9,8 nel 2009)».



Le imprese investono oltre 10 miliardi (il 53,3% del totale nazionale), ma - e qui è l'altra debolezza italiana - ben il 70,4% degli investimenti arriva dalle grandi imprese (oltre 500 addetti). Mentre resta bassa l'incidenza delle medie (20,1%) e delle piccole (9,4%).

Ora, però, l'UE impegna gli Stati membri al raggiungimento entro il 2020 di 5 obiettivi

1. **Occupazione** innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni)
2. **R&S/innovazione** aumento degli investimenti in ricerca e sviluppo ed innovazione al 3% del PIL dell'UE (pubblico e privato insieme)
3. **Cambiamenti climatici /energia** riduzione delle emissioni di gas serra del 20% (o persino del 30%, se le condizioni lo permettono) rispetto al 1990 20% del fabbisogno di energia ricavato da fonti rinnovabili aumento del 20% dell'efficienza energetica
4. **Istruzione** riduzione degli abbandoni scolastici al di sotto del 10% aumento al 40% dei 30-34enni con un'istruzione universitaria
5. **Povertà/emarginazione** almeno 20 milioni di persone a rischio o in situazione di povertà ed emarginazione in meno



Nel 2010, la Commissione Europea così scriveva:

L'UE deve decidere qual è l'Europa che vuole nel 2020. A tal fine, la Commissione propone i seguenti obiettivi principali per l'UE:

- il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni deve avere un lavoro;
- **il 3% del PIL dell'UE deve essere investito in R&S;**
- i traguardi "20/20/20" in materia di clima/energia devono essere raggiunti (compreso un incremento del 30% della riduzione delle emissioni se le condizioni lo permettono);
- il tasso di abbandono scolastico deve essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani deve essere laureato;
- 20 milioni di persone in meno devono essere a rischio di povertà.

Questi obiettivi sono connessi tra di loro e fondamentali per il nostro successo globale. Per garantire che ciascuno Stato membri adatti la strategia Europa 2020 alla sua situazione specifica, la Commissione propone che gli obiettivi dell'UE siano tradotti in obiettivi e percorsi nazionali.

Indicando questi percorsi:

A livello nazionale, gli Stati membri dovranno:

- riformare i sistemi di R&S e innovazione nazionali (e regionali) per favorire l'eccellenza e la specializzazione intelli-

gente, intensificare la cooperazione tra università, centri di ricerca e imprese, attuare una programmazione congiunta e rafforzare la cooperazione transnazionale nei settori con un valore aggiunto dell'UE e adeguare opportunamente le procedure di finanziamento nazionali per garantire la diffusione della tecnologia in tutto il territorio dell'UE;

Iniziativa faro: "Youth on the move"

L'obiettivo è aumentare l'attrattiva internazionale degli istituti europei di insegnamento superiore e migliorare la qualità generale di tutti i livelli dell'istruzione e della formazione nell'UE, combinando eccellenza e equità, mediante la promozione della mobilità di studenti e tirocinanti, e migliorare la situazione occupazionale dei giovani.

A livello dell'UE, la Commissione si adopererà per:

- integrare e potenziare i programmi UE per la mobilità, le università e i ricercatori (Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus e Marie Curie) e collegarli ai programmi e alle risorse nazionali;
- accelerare il programma di modernizzazione dell'istruzione superiore (programmi di studio, gestione e finanziamenti), anche valutando le prestazioni delle università e i risultati nel settore dell'istruzione in un contesto globale;
- studiare il modo di promuovere l'imprenditoria mediante programmi di mobilità per giovani professionisti;
- promuovere il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale;
- creare un quadro per l'occupazione giovanile che definisca politiche volte a ridurre i tassi di disoccupazione giovanile: questo quadro dovrebbe favorire, insieme agli Stati membri e alle parti sociali, l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro mediante apprendistati, tirocini o altre esperienze lavorative, comprendendo anche un programma ("il tuo primo posto di lavoro EURES") volto ad aumentare le possibilità di lavoro per i giovani agevolando la mobilità in tutta l'UE.

A livello nazionale, gli Stati membri dovranno:

- **garantire investimenti efficienti nei sistemi d'istruzione e formazione a tutti i livelli (dalla scuola materna all'insegnamento superiore);**
- **migliorare i risultati nel settore dell'istruzione in ciascun segmento (prescolastico, elementare, secondario, professionale e superiore) nell'ambito di un'impostazione integrata che comprenda le competenze fondamentali e miri a ridurre l'abbandono scolastico;**
- **migliorare l'apertura e la pertinenza dei sistemi d'istruzione creando quadri nazionali delle qualifiche e conciliare meglio i risultati nel settore dell'istruzione con le esigenze del mercato del lavoro.**
- **favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro mediante un'azione integrata che comprenda, tra l'altro, orientamento, consulenza e apprendistati.**



Federazione Gilda-Unams

GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Nizza 11, scala A - 00198 ROMA

Tel. 068845005 - 068845095 • Fax 0684082071 • Sito internet: www.gildains.it



F.G.I.
GILDA DEGLI INSEGNANTI
associazione professionale degli insegnanti

Sito WEB nazionale Gilda degli Insegnanti:

www.gildains.it

Giornale Professione Docente:

www.gildaprofessionedocente.it



Centro Studi Gilda

Centro Studi Nazionale:

www.gildacentrostudi.it

Gilda TV:

www.gildatv.it



Per il Centro Studi nazionale e la redazione di "Professione docente": Renza Bertuzzi, Gianluigi Dotti, Fabrizio Reberschegg.
E-mail: pdgildains@teletu.it - Allegato al n.2/2013 di "Professione docente".