

# DOCUMENTO ASSEMBLEA CONGRESSUALE DI TREVÌ.

*dall'Assemblea Nazionale dei Delegati Gilda, Trevi, 28 maggio 2004*



## L'IDENTITÀ DELLA GILDA.

I valori fondamentali che hanno sempre connotato la diversità della Gilda rispetto alle organizzazioni sindacali tradizionali conservano intatta la loro validità e costituiscono gli obiettivi di largo respiro verso i quali la GILDA deve coinvolgere il maggior numero di docenti.

Mantenere e rinnovare questi valori costituisce la sfida per chi, ai vari livelli, dovrà guidare l'associazione nei prossimi anni.

- Coniugare la natura di Associazione professionale dei docenti con il perseguimento dei fini di carattere sindacale;
- Ottenere l'area contrattuale separata quale strumento ineludibile di valorizzazione della professione;
- Costruire un' omogeneità di pensiero sul modo di intendere la professione mantenendo la caratteristica di indipendenza e trasversalità rispetto al mondo della politica.

## IL FINE PROFESSIONALE.

La coerenza nel perseguimento degli obiettivi storici presuppone che resti estranea alla Gilda ogni lettura sia di taglio politico- ideologico sia di taglio corporativo-sindacale. Tanto meno deve essere assunta la scappatoia di una presunta "neutralità" dalle scelte di politica scolastica. Nella valutazione di tali scelte deve invece prevalere la lettura-proposta di tipo professionale. Non si tratta di negare la valenza delle rivendicazioni sindacali, ma di collocare le stesse in una logica di valorizzazione della professione e dei valori alti del suo esercizio.

Va tenuto presente che, se la conquista di riconoscimenti professionali ha sempre positive ricadute sul piano sindacale, non si può dire altrettanto del contrario, come ha abbondantemente dimostrato la storia di questi ultimi anni.

Ora, se sul piano teorico nessuno all'interno della Gilda smentirebbe questa impostazione, di fronte ad eventi specifici, improvvisi e gravi si sono spesso verificati soprassalti sindacali che non appartengono alla nostra storia.

La Gilda non può ipotecare il suo futuro trasformandosi completamente in sindacato, né può essere solo Associazione di anime belle, ma mutilate nell'azione. La Gilda è forse oggi l'unica organizzazione che proprio dai due momenti che la animano deve trarre forza e capacità di proposta. Dobbiamo porci l'obiettivo di integrare sempre di più i due momenti in una sinergia che ci rende sicuramente vincenti.

E su questo terreno vanno resi possibili ed incentivati seri investimenti, in "persone", "strutture", "organizzazione", "momenti ed incontri".

## L'AREA CONTRATTUALE SEPARATA.

La Gilda ha posto storicamente al centro delle sue rivendicazioni l'area contrattuale separata. Nel perseguimento di questo obiettivo, diventato ineludibile dopo la separazione dell'area della dirigenza e la costituzione del comparto delle Accademie e Conservatori, si ha una saldatura perfetta fra gli obiettivi professionali e gli obiettivi sindacali. L'area contrattuale separata è un forte strumento contrattuale a disposizione degli insegnanti, ma significa prima di tutto il riconoscimento del valore etico-sociale della professione e la sua dimensione "atipica", la sua specificità. E ciò facilita la salvaguardia di quella dimensione intellettuale della docenza, che permette alla Gilda di portare avanti la battaglia di civiltà sul "tempo della professione", che è una battaglia moderna per la qualità contro la quantità. Sul piano più precipuamente sindacale, l'area di contrattazione separata può rappresentare un balzo in avanti dei docenti nelle sedi di contrattazione ed obbligare ad uno spostamento delle ottiche contrattuali dei sindacati tradizionali, che hanno una grossa parte di responsabilità nel processo di dequalificazione della scuola e di arretramento sociale ed economico dei docenti.

Il sondaggio svolto da una società esterna all'Associazione, la SWG, ha dimostrato che la stragrande maggioranza dei docenti è concorde con l'obiettivo della GILDA. Tale obiettivo non è stato ancora realizzato solo per l'opposizione dei sindacati tradizionali che continuano a coltivare la contraddizione di voler rappresentare allo stesso modo interessi diversi. E' necessario dire però, oltre le ragioni condivisibili che ci hanno spinto a perseguire l'obiettivo dell'area separata, che la Gilda non ha mai avuto concretamente gli strumenti necessari per il raggiungimento dell'obiettivo. Oggi grazie alla costituzione della Confederazione, possiamo finalmente essere presenti, con pari dignità, ai tavoli di trattativa dove si decidono le aree e i comparti di contrattazione.

## LA TRASVERSALITÀ.

Non è stato facile in questo biennio coltivare il valore della indipendenza e trasversalità della GILDA.

La radicalizzazione della lotta politica in Italia nell'ultimo biennio ha reso arduo mantenere una omogeneità di azione sindacale, soprattutto di fronte ad una sempre più frammentata risposta da parte della categoria.

La Scuola è diventato oggetto di contesa tra i politici e non è stato facile sostenere e difendere i valori della qualità del sistema scolastico, mantenendo indipendenza di giudizio, senza subire gli strali di chi vedeva la GILDA propendere per l'uno o per l'altro degli schieramenti politici. Qualche Organizzazione sindacale ha riscoperto la propria verginità, coinvolgendo tanti colleghi che — con memoria sorprendentemente corta — non hanno colto la strumentalità di talune posizioni e hanno dimenticato facilmente le responsabilità storiche ed oggettive di costoro sull'attuale avvilente condizione dei docenti.

## RISULTATI.

Pur non avendo sottoscritto gli ultimi due contratti: quello del secondo biennio economico nel 2001 e quello quadriennale del 2003, la presenza della GILDA al tavolo contrattuale ha consentito di ottenere alcuni risultati non irrilevanti:

Va rivendicato alla presenza e all'azione della Gilda in sede contrattuale il merito di aver arrestato il flusso delle risorse economiche che venivano sottratte alla retribuzione dei docenti per confluire nel "fondo d'istituto". Questo risultato è stato parzialmente raggiunto nel secondo biennio economico del 2001, nel corso del quale la maggior parte delle risorse destinate al "concorsaccio" è stata trasferita alla Retribuzione Professionale dei Docenti. Nell'ultimo CCNL si

è riusciti a far sì che tutte le risorse contrattuali — ancorché insufficienti - fossero convogliate su stipendio ed RPD.

Il risultato trascende l'entità delle cifre in gioco, ed assume grande valenza politica: basti a tale proposito andare a rileggere le piattaforme di Confederali e SNALS che — per un decennio - hanno sostenuto la crescita delle attività aggiuntive, assumendosi una precisa responsabilità nel processo di impiegatizzazione dei docenti e nella mortificazione crescente della professione piegata alla logica dell'aggiuntivo.

Ancora la GILDA — pur minoritaria nei numeri — è riuscita a far sì che la necessità di raggiungere le "retribuzioni europee" fosse — anche se spesso strumentalmente — fatta propria dagli altri sindacati e dai ministri di turno.

### LA RIFORMA DELLA SCUOLA.

La riforma Moratti, a regime, segnerà l'uscita da una transizione durata più di trent'anni con il succedersi di riforme e sperimentazioni e si entrerà in una fase nuova. La trasformazione della scuola questa volta non sarà limitata a operazioni di maquillage sulle discipline, sugli ordinamenti o sulle metodologie didattiche e di valutazione, come è accaduto in passato; la nuova riforma attaccherà le fondamenta del sistema e lo destrutturerà. Gli obiettivi non dichiarati, sono evidenti: riduzione del personale docente, (il 20% nei prossimi 6 anni) e progressivo disinvestimento dello Stato nell'istruzione. Questo piano di riduzione è accompagnato sistematicamente dalla retorica presuntuosa di voler perseguire un innalzamento del livello di qualità della scuola. Gli strumenti dell'azione politica riformatrice sono un forte impulso all'autonomia organizzativa delle scuole, l'accentramento degli strumenti di valutazione e di controllo, lo sviluppo di un canale parallelo di formazione professionale. Questi strumenti serviranno a far funzionare i meccanismi di riduzione delle discipline obbligatorie, vero asse portante della riforma, e la introduzione delle materie opzionali facoltative, cuore nuovo del sistema. L'obiettivo primario, cioè la riduzione del personale docente, è legato direttamente al minor numero di materie obbligatorie e, nella scuola media, anche alla eliminazione di alcune di esse. Nella fase di transizione a fare da cuscinetto, per poter gestire gli esuberanti di docenti, sono inventate le materie opzionali. Laddove però vi sia disattenzione sociale e disinteresse delle famiglie verso tempi lunghi di istruzione il meccanismo agirà immediatamente. Garanzie sulla stabilità degli organici sono limitate al 2004-2005. L'introduzione delle materie cuscinetto determinerà una situazione fortemente diversificata sul territorio nazionale, con tempi scuola a macchia di leopardo: le famiglie che non scelgono saranno l'alibi per l'Amministrazione. Ma le materie opzionali avranno un altro effetto dirompente e ben studiato, metteranno infatti i docenti in una condizione di sudditanza verso le famiglie. Materie opzionali affidate a docenti non graditi non saranno scelte e per quegli stessi docenti la bocciatura sociale diverrà devastante, condannati all'esubero, saranno costretti a trasferimenti d'ufficio oppure ad accettare un maggior numero di classi per riempire la propria cattedra di materie obbligatorie, anche superando gli attuali limiti contrattuali. Per essi quindi maggiore disagio, maggiore demotivazione, competizione negativa e condanna a comportamenti compiacenti nei confronti degli studenti, frantumate autorità e ruolo professionale.

### STATO GIURIDICO.

Ogni ipotesi di riforma dello stato giuridico dei docenti deve avere come riferimento la libertà di insegnamento valore affermato dalla stessa Costituzione della Repubblica.

La libertà di insegnamento appartiene esclusivamente ai singoli insegnanti che curano i programmi nell'ambito delle leggi dello Stato e dell'autonomia delle scuole.

Codici deontologici e albi professionali, potrebbero divenire strumenti di controllo politico sui docenti se non verrà innanzi tutto istituito un organismo nazionale capace di rappresentare e tutelare l'autonomia della docenza. La proposta della GILDA di costituire un Consiglio superiore

della docenza va sostenuta con iniziative di carattere pubblico, ricercando le necessarie alleanze con tutte le associazioni professionali e sindacali.

### QUESTIONE CARRIERA.

L'attenzione di molti politici è rivolta all'idea che si debba procedere, come annunciato anche dal ministro Moratti, ad una diversificazione della retribuzione dei docenti in base al merito, la cosiddetta carriera. Un ulteriore strumento nelle mani della dirigenza scolastica per governare, più facilmente, le scuole autonome e ridurre al rango di servi sciocchi i docenti. La carriera docente laddove è stata introdotta ha generato sempre una competizione negativa e non ha prodotto i risultati sperati in termini di miglioramento della qualità del lavoro didattico, (si veda anche il primo documento ARAN della Commissione art. 22). La Gilda ha volutamente individuato nell'insegnamento il cuore della professione, fondamento su cui costruire qualunque ipotesi di carriera professionale. Altro punto fermo per la Gilda è nella necessità di negare forme di gerarchizzazione tra i docenti e di demandarne la valutazione ai dirigenti. L'ultimo documento siglato da Aran e sindacati ed elaborato dalla Commissione art. 22, propone una ipotesi di carriera, il documento, pubblicato il 24 maggio, dopo cinque mesi di lavoro, si riduce ad essere una patetica enunciazione di principi generali sulla carriera dei docenti di nessuna utilità, che mette insieme tutto e il contrario di tutto. Si parla della centralità di ruolo dei docenti e della necessità di valorizzare il lavoro d'aula, rimescolati a vecchie posizioni care ai sindacati tradizionali quali, le figure di sistema, gli impegni diversi dall'insegnamento che diventano titoli professionali ecc. Si ipotizza un sistema di crediti e di certificazioni affidato, per gran parte, alle scuole stesse, con esiti immaginabili. Non sono chiariti i pesi dei titoli e le correlazioni tra di essi. Non è definito il numero di docenti che accederanno al merito e nulla si dice sui tempi e sulle modalità di accesso alla carriera. Si tace sfrontatamente sul ruolo dei dirigenti scolastici nella valutazione dei docenti. Ciò che appare politicamente insostenibile è che CGIL, CISL, UIL e SNALS, dopo la rivolta dei docenti, nascondendosi dietro la solita consultazione della categoria di cui si conoscono in anticipo gli esiti ripropongano una versione riveduta del concorsaccio.

### ORGANI COLLEGIALI.

Altro elemento di grave preoccupazione per la professione docente è la riforma degli Organi Collegiali, non ancora realizzata, ma nota nelle sue linee portanti.

La presenza dei docenti negli Organi collegiali non può essere modificata a ruoli di contorno: il numero dei docenti eletti nell'organismo di gestione non dovrebbe mai essere inferiore alla metà di tutti i membri.

Le competenze del Collegio dei docenti nel campo della didattica debbono essere salvaguardate e chiaramente espresse nella legge di riforma. L'articolazione in dipartimenti, commissioni e gruppi operativi deve essere decisa dal Collegio stesso secondo criteri didattici e non da organismi esterni.

Il Collegio docenti deve essere presieduto da un docente eletto (facendo riferimento a quanto già previsto nelle Università con i presidi di facoltà elettivi). E' possibile oggi impostare una campagna in favore del preside elettivo: L'autonomia delle scuole perché possa essere reale autodeterminazione deve raggiungere capacità di autogoverno e la figura del preside elettivo sarebbe coerente con questo percorso. Una scelta di questo tipo consentirebbe di consegnare l'attuale figura del dirigente ad un ruolo che espleta la sua efficacia relativamente agli aspetti gestionali ed amministrativi, permetterebbe altresì alla stessa amministrazione centrale di utilizzare questi stessi dirigenti in ambiti operativi anche diversi dalla scuola, oppure su più istituzioni scolastiche contemporaneamente con un notevole risparmio di spesa.

### RSU.

La Gilda ha già fatto, con l'approvazione del Consiglio Superiore della Docenza, una scelta che va nella direzione dell'autodeterminazione del corpo docente all'interno della legge dello Stato.

Si tratta di continuare nella strada intrapresa. Rivendicare l'autogoverno conduce direttamente ad una forma di rappresentanza esattamente come per i professionisti ai quali statutariamente ci accomuniamo (magistrati, medici, avvocati ecc). Siamo da questo punto di vista costituzionalmente protetti in quanto la Costituzione prevede la procedura concorsuale per l'ingresso nei ruoli della pubblica amministrazione, anche se oggi dovremmo affrontare il problema del contratto a termine che sembra delinarsi nella riforma della scuola.

L'area separata di contrattazione, richiesta storica della Gilda, non potrà essere ottenuta se presentata come richiesta avulsa da un ripensamento totale della professione.

Il sistema delle RSU è profondamente contrario alla logica della docenza quale "professione".

In attesa della realizzazione degli obiettivi a lungo termine va comunque preso atto che l'esistenza delle RSU è una realtà con la quale l'associazione deve oggettivamente misurarsi, pena la rinuncia ad operare nella sfera contrattuale.

Le RSU elette dalla GILDA vanno quindi sostenute e messe in condizione di poter operare dignitosamente nell'ambito delle rispettive scuole.

Vanno trovate strategie di supporto anche ai colleghi che debbono rappresentare la GILDA nelle scuole dove non vi sono nostri eletti nelle RSU.

*Trevi, 28 maggio 2004*