

## **Il valore della contrattazione e del confronto su alcune proposte per il personale del sistema educativo**

*di Alfonso Rubinacci\**

*di prossima pubblicazione su "Tuttoscuola" di aprile 2025*

In un contesto scolastico contrassegnato da incertezze, lo scorso 26 febbraio è stato avviato il negoziato sul rinnovo del CCNL 2022/2024. Un negoziato certamente non facile in quanto centrato su un contratto già scaduto il cui rinnovo avrà ricadute su quello del triennio successivo. Le questioni da affrontare sono tante ma serve un salto politico, un cambio di paradigma sulle modalità di analisi e di ragionamento. È importante che il confronto si sviluppi in primo luogo non sui contenuti specifici o sui "tecnicismi" della normativa, quanto sulla sostanza della quotidianità vissuta nell'ambito della formazione - educazione - istruzione.

Il confronto governo-organizzazioni sindacali va visto come strumento di collaborazione per sviluppare strategie educative efficaci e affidabili affinché ciascuno possa crescere, esprimersi e partecipare attivamente alla crescita del futuro.

La sede contrattuale deve rappresentare la chiave di volta per costruire una scuola consapevole in cui i diritti e doveri si intrecciano. La contrattazione non è uno strumento di potere ma luogo di responsabilità condivisa per migliorare il livello di qualità degli esiti formativi. Governo, organizzazione sindacali, educatori e istituzioni svolgono un ruolo cruciale per lo sviluppo di un sistema formativo attento al benessere individuale dei giovani e dei meno giovani, ma anche della società nel suo complesso.

I contenuti dell'accordo non dovranno essere costruiti avendo in mente la popolazione di oggi ma prestando attenzione alle generazioni future. Se sarà, come è auspicabile, un accordo rivolto alle generazioni future, dovrà avere un respiro

---

\* Già Capo Dipartimento Miur

strategico, sostenuto da una diversa narrazione all'interno e all'esterno del sistema formativo. La formazione e lo sviluppo di competenze dei giovani costituiscono un indicatore della produzione di valore pubblico. Attenzione però a non piegare il “fattore lavoro” alla sola funzionalità occupazionale perché la formazione non è una questione eminentemente tecnica ma strumento di produzione di valore per le persone della comunità scolastica, sociale, produttiva, quali beneficiari diretti/indiretti delle iniziative formative.

È necessario riflettere su come le istituzioni scolastiche debbono pianificare la propria funzione e su quali strumenti possono rispondere in modo efficace a esigenze e bisogni emergenti. È un tema ancora molto sottovalutato ma che avrà grosso impatto sul sistema paese.

#### Aspetti critici del sistema di istruzione

Alcuni fenomeni risultano presenti nel nostro paese, ma anche in altre nazioni, tra questi un diffuso malessere, che si manifesta con:

- incertezza e resistenza verso il cambiamento,
- incapacità di comprendere la necessità delle innovazioni
- sensazione di una carenza di guida e di coordinamento a livello di sistema nazionale e regionale,
- scoraggiamento, percezione dolorosa del crollo del prestigio sociale della funzione docente,
- insoddisfacenti rapporti con le Università e gli enti di ricerca nell'ambito della formazione e della ricerca e sperimentazione sul campo.

Le scuole, nell'ambito dell'ampliamento dell'offerta formativa, sono spesso sommerse da una valanga di proposte di bandi di gara non coordinate tra di loro, a cui partecipare nella speranza di ottenere finanziamenti utili e funzionali alla realizzazione delle finalità e degli obiettivi prefigurati. Questo genera nuove insicurezze e frustrazioni e le scuole rischiano di diventare “progettifici”.

### Qualche idea su reclutamento e formazione

Ben venga l'annuncio di un nuovo modello di reclutamento e di formazione in servizio dei docenti. Se si vuole cambiare la funzione docente, bisogna intervenire a monte della sua formazione, cioè quando all'università lo studente sceglie di diventare un docente di una certa disciplina.

La formazione da seguire, per imparare a fare il docente e formare lo zoccolo duro di competenze metodologico/didattiche e affettivo/relazionali, necessarie per un buon insegnamento/apprendimento, deve avvenire durante il periodo universitario di formazione iniziale.

Il reclutamento dei docenti va rivisto in collaborazione con l'università. Allo stato attuale, per poter insegnare nelle scuole secondarie di 1 e 2 grado si richiede, oltre alla laurea disciplinare, il conseguimento di CFU, ora fino a 60, in discipline antropo-psicopedagogiche e le metodologie e tecnologie didattiche e linguistiche che non sembrano del tutto idonee a formare davvero un docente. Infatti, ancora oggi, quando il docente arriva in classe, non possiede una solida formazione metodologico-didattica.

A una nuova e ben strutturata formazione iniziale dovrebbe, inoltre, affiancarsi, una tipologia di istituto scolastico, che non preveda una rigida divisione in classi, ma una articolazione di spazi diversi, per attività individuali e di gruppo, per attività laboratoriali e di ricerca, con larga diffusione delle tecnologie digitali, sia per connettere con la realtà esterna e globale sia per ottimizzare l'apprendimento di ciascuno.

### Nuove politiche di sviluppo professionale e retributivo

Un confronto Governo-OO.SS. può aiutare ad uscire dall'attuale stagnazione culturale e retributiva che deprime gli insegnanti in servizio e non è in grado di attrarre e trattenere le migliori risorse professionali. Una delle parole d'ordine da assumere nel CCNL 2022/2024 è il riconoscimento delle funzioni e delle responsabilità attraverso la retribuzione perché, diversamente, in un contesto sociale ed economico nel quale si

propaganda la ricchezza come sinonimo di successo, prestigio e realizzazione, non sono riconosciuti nel loro valore.

Ciò richiede di introdurre elementi di dinamismo nella carriera dei docenti non più legata alla sola anzianità.

Uno sviluppo professionale esplicitamente collegato all'innovazione nelle didattiche e al miglioramento dei risultati degli allievi. Va evitata la comparazione in forma di graduatoria ma favorita la comparazione personale rispetto ad uno standard che si raggiunge facendosi riconoscere competenze "validate".

I docenti migliori vanno utilizzati dalla scuola per compiti di qualificazione a supporto dei colleghi. La loro ricompensa aggiuntiva risiede in funzioni aggiuntive e nel maggior tempo dedicato alla scuola.

La valorizzazione della professionalità docente può concretizzarsi attraverso diverse ipotesi:

- nuovi profili di carriera secondo step di qualificazione progressive;
- docente principiante;
- docente ordinario con il riconoscimento di una professionalità adeguata;
- docente esperto con il riconoscimento di una professionalità matura da mettere a disposizione di altri.

Vanno portate ancora più avanti le disposizioni, già contenute nel CCNL 2019-2021, sull'articolazione e quantità/qualità dell'orario di servizio, con ulteriori ipotesi da percorrere:

- la prestazione professionale del docente non dovrebbe coincidere con la pura prestazione ore-lezione ma comprendere le attività di tutoraggio, accompagnamento, recupero, progettazione e formazione;
- doppio profilo di contratto di docenza a scelta dell'interessato: orario potenziato, orario base, orario part-time, orario potenziato obbligatorio per i neo assunti.

Occorre che questi punti siano al centro della trattativa per il rinnovo contrattuale per articolare una vera road-map di decisioni che potrebbero avere effetti visibili anche nel breve periodo.