

## **Carriera docenti: caos annunciato**

A più di un anno dal lancio dell'idea di un sistema di carriera per i docenti, gennaio 2022, solo oggi le organizzazioni sindacali sono state convocate per un terzo incontro illustrativo di quella che a quattordici mesi dal primo appare ancora come poco più di un'idea. La FLC CGIL e CISL SCUOLA, seppur mai state pregiudizialmente contrarie a un ragionamento accurato e concertato che potesse portare alla definizione di un sistema che valorizzasse, articolasse e diversificasse il lavoro del docente per renderlo più dinamico, ambito e meglio remunerato per tutti i docenti, sulla base della proposta di cui oggi intravediamo solo i contorni, si dicono convintamente contrarie.

Nessuno dei punti sollevati dalle OO.SS. in questo ampissimo lasso di tempo è stato affrontato. Uno di questi è la mobilità delle nuove figure di docente esperto, ricercatore e organizzatore, nell'ambito del sistema scolastico provinciale, e a maggior ragione in quello nazionale dove non saranno previste. Dalla bozza di lavoro che dopo molte sollecitazioni siamo riusciti ad ottenere solo stamattina, sembra che l'unico pensiero fatto in materia di mobilità vada esattamente nella direzione opposta, in quanto i docenti vincitori del concorso che acquisiranno lo status di esperto, ricercatore od organizzatore – status peraltro non contemplati nello schema contrattuale in vigore – sarebbero sottoposti ad un vincolo di permanenza di almeno tre anni sulla scuola di assegnazione. Per quanto riguarda gli altri aspetti più pregnanti della mobilità non vi sono indicazioni e da ciò che possiamo apprendere l'unica previsione in caso di volontà a compiere qualsiasi forma di mobilità, territoriale o professionale, è la decadenza dal ruolo appena assunto e la “restituzione al ruolo di provenienza”. Da un lato questo tipo di schema porterà i docenti che desiderino fare mobilità ad autoescludersi dalla partecipazione al concorso per l'ottenimento di un ruolo per il quale non è prevista e dall'altro si tenderà a cristallizzare nei nuovi ruoli coloro che supereranno il concorso, dato che la conservazione del ruolo sembra sia destinata ad accompagnare il titolare fino a fine carriera. Non ci sembra poi così azzardato dire che con ogni probabilità i docenti con tendenza ad autoescludersi saranno coloro che più di altri ambiscono a tenersi aperta la porta della mobilità, vale a dire i provenienti da fuori provincia giunti in Trentino attratti da un'opportunità di lavoro; in questo modo si verrà a creare uno zoccolo duro di docenti trentini in ruoli strategici, mentre gli altri saranno meno incoraggiati a partecipare al concorso e faranno da gregari.

Ritorna anche il mantra della valutazione, che però nel testo presentato diventa “obbligatoria per tutti i docenti di ruolo”. Un tema da trattare con la massima cautela nella scuola, soprattutto se, come prevede il testo, oltre alla crescita professionale, alla formazione acquisita e il bilancio delle competenze, si “terrà conto del grado di apprezzamento dell'operato da parte degli studenti e dei colleghi”, cosa che noi riteniamo inaccettabile.

Esiste un altro argomento che probabilmente è persino più cogente: l'organico. Se da come desumiamo dal testo consegnatoci oggi i docenti in questione “potranno fruire di esoneri e semiesoneri dall'insegnamento”, è evidente che l'assunzione delle funzioni comporterà una riduzione del numero di ore d'aula, e considerate le difficoltà del sistema di reclutamento e l'alto tasso di contratti in deroga, a tempo determinato, e l'alto tasso di precariato che ancora caratterizzano il sistema trentino, questo rappresenta un problema che non risolve ma si somma ai storici della scuola, come appunto il precariato e le basse retribuzioni. Da quello che possiamo leggere dal testo però, l'idea è quella di contare sul calo demografico, nel senso che la spesa provinciale prevista, più di dieci milioni di euro, dovrà rientrare nella dotazione ordinaria corrente e non c'è quindi da attendersi alcun investimento o stanziamento di risorse per la stabilizzazione dei precari, per aumentare gli organici, per ridurre il numero di studenti per classe e rinnovare la parte economica del contratto del triennio 2022-2024, perché sarà il calo demografico a dettare agenda e numeri. Di fatto nella finanziaria 2023 non vi sono risorse destinate a questo scopo.

Dal punto di vista squisitamente economico, per i docenti che si guadagneranno la nuova posizione, l'assessore Bisesti aveva accennato con toni trionfalistici a uno stipendio maggiorato di trecento/quattrocento euro. Se pensiamo a questa cifra in termini lordi, considerando che nella maggior parte dei casi dovranno svolgere le funzioni loro assegnate in aggiunta al carico d'aula, non appare un'offerta poi così interessante, anche per chi percepisce uno stipendio basso come quello di un docente.

Per quanto espresso sopra Cisl Scuola e la Flc Cgil si mettono a disposizione per una rivisitazione seria della carriera dei docenti che parta da un rinnovo contrattuale adeguato sia economicamente che giuridicamente. Non vogliamo gabbie normative mascherate da porte. Chiediamo che i docenti possano svolgere in serenità il lavoro per cui hanno studiato e speso molte risorse anche economiche, chiediamo che chi decide di assumere liberamente degli incarichi sia tutelato e equamente riconosciuto all'interno di norme giuridiche solide e non occasionali.