

La Buona Scuola, i Bravi Docenti... e il solito Paese dei Balocchi

Nel rapporto *La Buona Scuola. Facciamo crescere il Paese*, appena pubblicato dalla Presidenza del consiglio dei ministri e dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, uno speciale interesse per i docenti riveste il secondo capitolo, dal titolo *Le nuove opportunità per tutti i docenti: formazione e carriera nella buona scuola*; e in particolare il paragrafo 2.3, *Premiare l'impegno: come cambia la carriera dei docenti*.

Ormai da molti anni gli insegnanti della scuola pubblica sono privati del rinnovo contrattuale; sono sottoposti con tutti i dipendenti statali al perdurante (e ne è stata annunciata l'ulteriore proroga fino a tutto il 2015) blocco degli stipendi, per i quali non viene riconosciuto neppure l'adeguamento all'inflazione; sono titolari di retribuzioni tra le più basse d'Europa per la categoria, talmente esigue che tutti gli ultimi ministri dell'istruzione (compresa l'attuale) hanno, all'inizio del loro incarico, biasimato pubblicamente questa situazione. È dunque comprensibile che le aspettative dei docenti su questo tema, già molto vive, siano state ulteriormente stimolate dalle frequenti dichiarazioni del Presidente del Consiglio, il quale ha più volte enfatizzato la centralità della professione docente per lo sviluppo della nazione e la necessità di un suo maggiore riconoscimento; un'enfasi di cui è tutt'altro che privo lo stesso Rapporto:

«Questo Governo non ha esitazioni: la scuola è la priorità del Paese, e su di essa intendiamo mobilitare le risorse che servono» (p. 118)

Ma l'argomento non riguarda solo i diretti interessati, al contrario risulta fondamentale rispetto al tema della "buona scuola": perché è evidente che la condizione contrattuale e il trattamento economico di una categoria di lavoratori non possono non incidere sia sulla qualità del servizio da loro prestato (soddisfazione e motivazione dei docenti nei confronti del proprio lavoro, attualmente assai in crisi; possibilità concreta, oggi seriamente compromessa, di usufruire nel quotidiano di quelle esperienze culturali, che costituiscono la più autentica formazione di un docente), sia sulla composizione stessa della categoria (capacità di attrazione della professione docente per i migliori giovani e gli studenti più brillanti: oggi quasi a zero).

Era dunque auspicabile che le proposte del Rapporto su questo tema delicatissimo fossero significativamente migliorative rispetto alla situazione attuale, tanto negativa; ed era doveroso che lo si affrontasse con onestà e lo si esponesse con chiarezza, in modo che sia i diretti interessati sia l'opinione pubblica potessero, come si legge, partecipare a un

«dibattito e confronto ... nel quadro di quella che vogliamo diventi la più grande consultazione – trasparente, pubblica, diffusa, online e offline – che l'Italia abbia mai conosciuto finora».

Purtroppo nulla di ciò si è verificato. Nel merito, le proposte di riforma non migliorano la condizione della categoria, anzi la peggiorano e inseriscono nella vita della scuola elementi dannosi e persino pericolosi; **nel metodo**, la loro presentazione è artefatta e tendenziosa, fino alla falsificazione.

Il sistema illustrato nel Rapporto si può riassumere così:

- al 1 settembre 2015, la posizione stipendiale di ciascun docente, maturata in base alle attuali regole (scatti di anzianità), sarà fissata definitivamente e costituirà la base stipendiale su cui opereranno le nuove regole;

- da quel momento in poi, **alla fine di ogni triennio** (1 settembre 2018, 2021, 2024 ecc.), **i due terzi** dei docenti di ciascuna scuola (o “rete” di scuole) riceveranno un aumento stipendiale, **il restante terzo** non riceverà nulla;

- l’aumento triennale viene stimato in **60 € mensili** («*potrebbe essere*», e l’esempio vale per la scuola superiore);

- i docenti cui attribuire l’aumento saranno individuati, di triennio in triennio, in base al numero di **crediti** da loro accumulati nel periodo in esame; tali crediti (distinti in didattici, formativi, professionali) saranno attribuiti da un **Nucleo di valutazione** interno di ogni scuola, cui partecipa anche un membro esterno;

- il numero massimo di scatti triennali nella carriera è fissato in **12**, per un **aumento teorico massimo di 720 €** rispetto allo stipendio iniziale **dopo almeno 36 anni di servizio** e nell’ipotesi di un docente che **in tutti i trienni sia sempre risultato nei due terzi ‘vincenti’**;

- non esisteranno altre modalità di avanzamento della posizione stipendiale.

Com’è facile capire, nel momento in cui si assume come base stipendiale del nuovo sistema al 1/9/2015 **l’attuale stipendio** dei docenti italiani – basso, come si è detto, e congelato dal 2009 –, di fatto viene meno fin da principio ogni reale possibilità di miglioramento sostanziale della loro condizione economica. Smentendo tutte le dichiarazioni passate e presenti, anche del Rapporto stesso, sulla necessità di un maggiore riconoscimento della categoria, e a dispetto di tutte le valutazioni comparative con i paesi dell’Unione Europea, si continua a sostenere che un insegnante della scuola pubblica, dotato di laurea magistrale e di specializzazione all’insegnamento, che ha la responsabilità della formazione culturale e civile dei cittadini italiani, meriti una retribuzione-base di meno di 1.300 € al mese; e che questa retribuzione possa (e, in una media statistica di tutti i docenti, *debba*) **rimanere tale per l’intera vita lavorativa di un terzo dei docenti italiani**.

La **situazione economica attuale**, peraltro, viene presentata nel Rapporto in un modo artefatto e fuorviante. Secondo la tabella a p. 49, *Come funziona oggi la carriera dei docenti*, attualmente un docente di liceo guadagnerebbe nella prima fascia stipendiale 34.400 € annui (**2.646 € mensili**), che salirebbero a 39.066 € nella seconda, fino a un massimo di 53.985€ a fine carriera (**4.152 € mensili**). Sono cifre che nessun docente d’Italia ha mai visto neppure da lontano, e che grosso modo equivalgono a **più del doppio** di quanto effettivamente percepito in busta paga. Si tratta infatti, come segnalato in una nota (senza dare spiegazioni), del cosiddetto «lordo Stato». Il «lordo Stato» non è lo stipendio lordo come comunemente si intende, quello cioè sul quale il lavoratore paga all’origine i contributi previdenziali e le ritenute fiscali, bensì il totale comprensivo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del datore di lavoro: costituisce insomma non lo *stipendio* del lavoratore, ma piuttosto il *costo* di quel lavoratore per il datore di lavoro. Tutti i docenti hanno visto spesso tabelle delle fasce stipendiali simili a quella del Rapporto, ma credo che nessuno abbia mai sentito parlare del «lordo Stato». Ma perché allora nel Rapporto sono state utilizzate, nell’ambito di un discorso *urbi et orbi* sullo stipendio degli insegnanti statali, le cifre del «lordo Stato»? Evidentemente perché esse possono indurre i lettori del Rapporto, che non siano docenti, a ritenere che l’attuale condizione economica degli insegnanti statali sia tutto sommato positiva e che il nuovo sistema – che prende l’attuale come base – continui a tutelarla.

Allo stesso modo lascia a dir poco perplessi il modo in cui viene presentato, nelle sue linee generali, l’argomento del «trattamento economico» (p. 53). Ci saranno, si scrive, «*due modi, complementari e cumulabili*», per integrare lo stipendio-base: il primo sono gli scatti triennali, il

secondo – attenzione – *«lo svolgimento di ore e attività aggiuntive, ovvero progetti legati alle funzioni obiettivo»*. Ma è del tutto ovvio che le ore e le attività *«aggiuntive»* siano retribuite: lo sono (poco, pochissimo) già oggi, come lo sono sempre state. Definire ciò un *«secondo modo»* di incrementare lo stipendio *«complementare e cumulabile»* con gli scatti triennali, conferma che il Rapporto non è stato redatto in spirito di verità e onestà, ma con un'impostazione che ricorda molto da vicino le tecniche della pubblicità commerciale.

Sulla stessa linea, ma ancora più censurabile è la spiegazione che viene fornita della **transizione** al nuovo sistema. Questa, si dice, *«non sarà per nessuno drammatica e nella maggior parte dei casi favorirà anzi una vastissima platea di docenti attualmente in ruolo»* (p. 56). Ma anche qui la presentazione del Rapporto è scorretta e nasconde il fatto che, al contrario, essa comporterà un danno per la grande maggioranza dei docenti in servizio. Il Rapporto prende in esame, a titolo di esempio, le situazioni di tre docenti diversi: un docente neoassunto; un docente che al 1/9/2015 entra nella seconda fascia stipendiale; un docente che al 1/9/2015 entra nella terza fascia, per dimostrare come il nuovo sistema permetterà loro di conseguire il prossimo aumento di stipendio dopo soli tre anni (2018), invece che dopo altri sei come nell'attuale. I tre esempi però sono scelti in modo capzioso, perché tutti configurano il caso più fortunato, quello in cui al 1/9/2015 un docente si veda riconosciuto lo scatto stipendiale che attendeva da anni e, contemporaneamente, venga inserito nel nuovo sistema. Ma è evidente che, per un docente che al 1/9/2015 si trovi in questa condizione fortunata, ce ne saranno molti di più che, alla stessa data, si vedranno cancellati uno, due, tre quattro e persino otto anni di anzianità già conseguita: giacché, se la posizione stipendiale di ciascuno verrà congelata nella fascia in cui si trova, è come se tutti venissero retrocessi d'ufficio al momento in cui sono **entrati** in quella medesima fascia, senza ottenere più lo scatto che da anni stavano maturando. Per esempio, un docente cui nell'attuale sistema spetti lo scatto in quarta fascia a settembre **2016** (circa **140 €** di aumento: **lo sta maturando dal 2009**), non lo otterrà mai, ma potrà solo concorrere con tutti gli altri ai nuovi mini-scatti di **60 €** previsti dalla riforma, e solo a partire dal **2018**; il che significa che **per almeno nove anni** il suo stipendio non avrà subito variazioni e che egli non potrà mai recuperare quanto perduto.

Di **mini-scatti**, infatti, o di **nano-scatti** si deve parlare, **non certo di incrementi significativi**. Nell'ipotesi più favorevole (*«potrebbero»* esserci, e solo *«per un docente di scuola superiore»*: gli altri prenderanno ancora meno) l'aumento stipendiale alla fine di un triennio sarà di **60 €** al mese. Sessanta euro oggi non bastano per un pieno di carburante di un'utilitaria; tra qualche anno non basteranno per la metà. Eppure è questa la cifra per la quale, stando al Rapporto, i docenti statali dovrebbero dar vita a una gigantesca competizione meritocratica, una gara triennale per conseguire il maggior numero possibile di **crediti** didattici, professionali e formativi e risultare tra i vincitori all'interno del loro istituto. Quella che si ipotizza, allora, non è una categoria di professionisti più qualificata che in passato e più consapevole di se stessa: piuttosto una massa di operai sottopagati bisognosa, o disposta a sgomitare per una manciata di euro.

E da chi sarà pagato l'aumento ai docenti con più crediti? **Come spiega candidamente il Rapporto, dai loro colleghi perdenti:**

«Le risorse utilizzate per gli scatti di competenza saranno complessivamente le stesse disponibili per gli scatti di anzianità, distribuite però in modo differente secondo un sistema che premia l'impegno e le competenze dei docenti. Ciò consente all'operazione di non determinare oneri aggiuntivi a carico dello Stato» (p. 57)

Ecco l'amara verità: la condizione economica dei docenti come categoria di lavoratori non migliora di un solo euro, non è previsto che lo faccia: semplicemente, **a un terzo dei docenti statali verrà negata una parte della retribuzione, che finora spettava loro per contratto, e con essa verranno dati pochi euro in più, rispetto al sistema attuale, agli altri due terzi** (pochissimi euro in più, necessariamente: perché quello che verrà tolto a un docente dovrà coprire gli scatti di due).

Nessun "premio, nessun maggior riconoscimento, nessun miglioramento da parte di quel Governo «*che non ha esitazioni: la scuola è la priorità del Paese*» e che su di essa intende «*mobilizzare le risorse che servono*»: è lo stesso fieno di sempre, ma stavolta lanciato nel recinto lasciando che lo addentino i più "bravi".

In questo modo, nell'ipotesi che i docenti vincitori degli scatti triennali siano di volta in volta sempre gli stessi, ci ritroveremmo dopo un po' con **un terzo dei docenti italiani** ridotti per legge a una condizione di **diseredati** privi di dignità professionale, in condizioni economiche più che precarie e destinati, dato il sistema pensionistico contributivo, a un futuro ancora più fosco; nel caso, invece, che di triennio in triennio risultino vincitori ora l'uno ora l'altro docente, il risultato finale della gigantesca competizione sarà un 'pari e patta' nel quale, dopo tanto affannarsi, **ciascuno si ritroverà con i medesimi magri incrementi stipendiali del sistema attuale**.

Ma pensiamo anche a che cosa comporti in concreto, **nella vita di una scuola**, introdurre un sistema del genere. Chi farà da arbitro e da giuria, nella **gara per i crediti**? Il Nucleo di Valutazione. E da chi sarà composto il Nucleo? Da una parte dei docenti stessi dell'istituto, più un membro esterno (più, si può scommettere, il dirigente). Ora, l'assoluta fiducia che il Rapporto pone in un meccanismo a punti, nel quale ciascun docente dovrebbe cercare di farsi "certificare" sul proprio "portfolio" quanti più "crediti" possibili con le più disparate esperienze formative e professionali, è non solo irrazionale nella sua pretesa di identificare per tale via i docenti "più bravi", ma smentita dalle esperienze finora fatte in tale direzione: basti pensare a quanto sono stati indotti a fare, per non essere scavalcati in graduatoria, proprio i docenti precari inseriti nelle graduatorie permanenti, un vero e proprio mercato dei crediti assai più vantaggioso per il bilancio delle agenzie private che lo hanno gestito, che per la qualità professionale dei docenti. Ma, soprattutto, **solo chi non ha la più pallida idea di che cosa sia la vita di una comunità scolastica, può non vedere quanto sia esiziale una simile prospettiva**. Come si può immaginare che un docente si lasci indurre a decretare, lui, a quale dei suoi colleghi spetti non dico la responsabilità di un'attività aggiuntiva durante l'anno scolastico (già questa risulta spesso una scelta delicata, e la si fa collegialmente), ma addirittura un aumento di stipendio? E nel caso che ciò avvenga, quali danni produrrebbe una simile operazione sui rapporti tra coloro che dovrebbero attuarla e subirla? Quella comunità di persone tanto diverse per età, carattere, idee, interessi, formazione, che forma il collegio dei docenti di una scuola, e che nonostante le divergenze, e talvolta gli scontri, si ritrova pur sempre insieme all'inizio di ogni anno scolastico per condividere la gestione di una comunità di studenti, sarebbe **irrimediabilmente perversa e avvelenata** da una pratica del genere. E quale sarà l'effetto sulla **credibilità e l'autorevolezza** del docente nei confronti dei suoi studenti, quando sarà certificato che egli non figura tra i «bravi docenti» della scuola? Invece nel Rapporto si dichiara, incredibilmente, che

*«di tutti gli aspetti del nuovo sistema ce n'è uno più importante di tutti. Ed è che l'unità di riferimento per il calcolo del 66% sia la singola scuola ... questo creerà un **incentivo sano** per tutti i docenti all'interno di ogni scuola ... eviterà distorsioni e anomalie (casi di scuole dove i docenti sono sempre tutti nel primo 66%)» (p. 58)*

e addirittura si sostiene che questo meccanismo perverso consentirà di aumentare nientedimeno che la **coesione sociale**:

«i docenti mediamente bravi, infatti, per avere più possibilità di maturare lo scatto, potrebbero volersi spostare in scuole dove la media dei crediti maturati dai docenti è relativamente bassa e quindi verso scuole dove la qualità dell'insegnamento è mediamente meno buona, aiutandole così a invertire la tendenza ... il meccanismo nel suo complesso consentirà di ridurre la disparità tra scuole, e aumentare la coesione sociale» (ib.)

È un ragionamento che lascia sgomenti. Dunque: Giorgio è un docente 'mediamente bravo' (non bravissimo, ma neppure scarso: mediamente bravo), ma nella sua scuola non riesce ad ottenere lo scatto perché molti suoi colleghi sono bravissimi. A questo punto, secondo il Rapporto, Giorgio dovrebbe pensare così: "in questo istituto mi trovo abbastanza bene, non è troppo lontano da casa, sto portando avanti un lavoro con le mie classi... però non riesco ad avere l'aumento di 60 €. Sai cosa? Potrei chiedere il trasferimento in un'altra scuola, magari più lontana, dove iniziare tutto da capo, ma che sia piena di insegnanti mediocri con pochi crediti". A questo punto, secondo il Rapporto, i nuovi colleghi di Giorgio lo accoglieranno a braccia aperte, riconoscendo subito in lui quella *media bravura* di cui loro sono ancora privi; i membri del Nucleo di Valutazione gli concederanno lo scatto agognato, a scapito di colleghi che conoscono da anni e con i quali hanno lavorato fianco a fianco; l'intera scuola lo prenderà a modello per il proprio miglioramento professionale; la coesione sociale del Paese ne trarrà giovamento.

Il rapporto "La Buona Scuola". Facciamo crescere il Paese", si legge, *«è il frutto del lavoro portato avanti congiuntamente, tra luglio e agosto 2014, dal Presidente del Consiglio Matteo Renzi e dal Ministro Stefania Giannini»* (p. 134).

La scuola pubblica meritava un lavoro più intelligente, più serio, più onesto.

Enrico Rebuffat
Liceo Michelangiolo, Firenze
enrico.rebuffat@teletu.it