Pubblico Impiego - Scuola

FERMARE LA BUONA SCUOLA: COSA POSSIAMO FARE NELLE NOSTRE SCUOLE

, 11/09/2015

(alcuni suggerimenti sui punti più sensibili di inizio d'anno)

Nei Collegi Docenti di inizio d'anno assistiamo al tentativo dei dirigenti di imporre con arroganza ed intimidazioni i contenuti della legge 107, perfino nelle parti non ancora applicabili. Come possiamo rispondere? Innanzitutto va detto che non possiamo limitarci ad analizzare cosa è previsto e cosa no nella normativa, ma è ora di chiedersi cosa è giusto e cosa non lo è; cosa realisticamente si riesce a costruire nella nostra scuola e cosa è puro velleitarismo. La scelta del tipo di proposta da fare al Collegio deve quindi dipendere dalla reale combattività di ogni singola scuola e va differenziata anche in base all'ordine di scuola. E' vivamente consigliabile l'organizzazione di assemblee sindacali preventive per concordare la linea da tenere al collegio.

Ricordiamoci poi che la lotta sarà lunga. Una proposta bocciata quest'anno può essere la base per una approvata l'anno prossimo.

Incarichi, referenze, funzioni strumentali – Solo dall'a.s. 2016-2017 scatterà la possibilità da parte del dirigente di nominare propri collaboratori fino ad un massimo del 10%

dell'"organico dell'autonomia". **Per quest'anno, tolti i 2 collaboratori, è nuovamente possibile ed auspicabile rifiutare qualsiasi collaborazione e qualsiasi incarico.**

Nei casi di scarsa compattezza del Collegio, occorre valutare l'opportunità di inserire i colleghi più combattivi in alcuni compiti cruciali quali l'eventuale commissione per l'elaborazione del POF triennale per non lasciare alla "corte" del dirigente di operare liberamente, in una sorta di assalto alla diligenza, mirato a favorire l'aumento di cattedre di una disciplina piuttosto di un'altra (specie alla secondaria) su base clientelare.

POF triennale – Al POF triennale potrebbe essere legata la concessione dell'organico potenziato e, di conseguenza, le possibili stabilizzazioni per i precari. Si suggerisce di prevedere ogni possibile necessità e di inondare gli USR di richieste. Alcuni propongono di non redigerlo, ma a nostro avviso è una scelta controproducente.

Nelle richieste dovremmo prestare particolare attenzione a tentare di ripristinare almeno in parte le ore di disciplina sottratte dalla Gelmini. Stiamo parlando in realtà di un piano virtuale , visto che le dotazioni organiche saranno comunque quelle volute dagli USR e non si discosteranno molto dal vecchio organico di fatto.

Comitato di valutazione – Occorre bloccare il meccanismo di attribuzione del potere premiale del dirigente. Ove i rapporti di forza lo permettano, è consigliabile proporre al collegio di non individuare il comitato di valutazione e rifiutare il bonus. Se ciò non è realizzabile, occorre spingere per rinviare qualsiasi votazione (un modello di delibera da modificare in base alle esigenze di ogni singolo collegio). Se si arriva al voto, bisogna proporre che i colleghi votati in collegio si limitino ai compiti legati alla valutazione dei neo-immessi in ruolo, rifiutando qualsiasi complicità con la valutazione del merito. Va precisato infatti che il comitato avrà una doppia composizione: 1) 2 docenti individuati dal collegio, uno dal consiglio d'Istituto e il docente tutor che, presieduti dal dirigente, valuteranno i neo immessi in ruolo; 2) 2 docenti individuati dal collegio, uno dal Consiglio d'Istituto, 2 genitori (alla primaria, infanzia e medie, altrimenti un genitore ed uno studente), un membro esterno individuato dall'USR che, presieduti dal dirigente, individuano i criteri per l'attribuzione del bonus che comunque sarà deciso dal dirigente. Su questo argomento sarà necessario chiarire ai colleghi dubbiosi che chi sposa il merito si mette contro tutti gli altri lavoratori. Negli Istituti superiori nei quali comunque passa il comitato di valutazione per l'attribuzione del bonus, si può provare a condizionarne l'operato votando indicazioni del collegio mirate a retribuire le posizioni organizzative più diffuse, come ad esempio il ruolo di coordinatori di classe.

RAV – Ricordiamo che il RAV, prima di essere pubblicato, va discusso in collegio. In realtà la norma non lo impone, ma rinunciare a questa discussione significa depotenziare il collegio

su un argomento che lancia i risultati dei quiz invalsi come unico vero criterio di valutazione (e quindi di finanziamento) delle scuole. E' importante comunque raggiungere una maggioranza su una dichiarazione di non condivisione del RAV da parte del collegio, sebbene questa non vincoli il dirigente che può comunque pubblicarlo.

Alternanza scuola-lavoro – Dove si hanno i rapporti di forza occorre impedire l'individuazione delle ditte private da parte del dirigente dichiarando il rifiuto a qualsiasi collaborazione. Nelle tante realtà nelle quali ciò non è realistico, è consigliabile imporre dei processi preventivi di condivisione didattico-educativa dei percorsi che, comunque, devono svolgersi nei periodi di lezione. Facciamo valere la nostra esperienza sul campo e abbassare la cresta a imprenditori falliti che pretendono di venire ad insegnarci il lavoro, rivendicando il valore didattico delle pratiche costruite negli anni passati negli istituti tecnici e professionali.

Supplenze – La Legge di stabilità (non la Legge 107, quindi) impone il divieto di nomina del supplente per il primo giorno di assenza. I dirigenti provano a far varare forme fantasiose di banca ore che tolgono ore di lezione e ci trasformano in marionette tappabuchi. Alla scuola primaria occorre imporre un progetto di utilizzo delle compresenze che impedisca il loro utilizzo per le supplenze (in allegato trovate un fac simile). Ricordiamo che è ancora in vigore la Legge Gelmini che prevede che le ore di ex compresenza siano utilizzate per estendere il tempo pieno e per arricchire l'offerta formativa; non si cita mai l'esigenza di coprire le assenze. **Occorre pretendere disposizioni scritte del dirigente** (anche su questo trovate fac simile) su ogni aspetto: dalla possibilità di derogare temporaneamente al tetto massimo di capienza delle aule in caso di divisione degli alunni, all'ordine di servizio sia per dividere le classi che per svolgere ore di supplenza in una classe che non è la propria o, nel caso del sostegno, anche se si viene mandati a supplire sulla propria classe, restando da soli, in presenza anche dell'alunno certificato. Negli altri ordini di scuola bisogna impedire modelli orari volti a ritagliare frazioni di orario da dedicare alle supplenze o contrastare le pessime pratiche di scambio, come ad esempio quelli tra la sorveglianza durante le assemblee d'istituto con giorni di supplenza. Per tutti è inderogabile l'impegno a rifiutare di svolgere ore in più per le supplenze. Su questo tema i dirigenti stessi sono sul piede di guerra. Non forniamogli la possibilità di evitare le proprie responsabilità. Per le sostituzioni del personale ATA, cominciamo a lanciare l'idea che, in caso di assenza, la scuola deve chiudere. Apparirà quasi una provocazione, ma bisogna che i dirigenti vengano messi di fronte alle proprie responsabilità.

Organici ATA e sicurezza – La riduzione degli ATA di questi anni ha messo in ginocchio le scuole. Pochi però riflettono sul fatto che la mancanza di personale in segreteria fa ricadere molte mansioni burocratiche sulle spalle dei docenti e la mancanza di collaboratori scolastici

mette a rischio pulizie e sorveglianza. Essendo i docenti responsabili della sicurezza degli alunni, la mancanza di un collaboratore non giustifica in caso di infortunio. In pratica la colpa è sempre del docente. Rifiutiamo di svolgere qualsiasi compito legato alla gestione burocratica della scuola. Denunciamo ogni mancanza della scuola in termini di sicurezza. Contattiamo le sedi USB per avere indicazioni su quali punti denunciare per imporre ai dirigenti di dichiarare all'amministrazione l'impossibilità di lavorare in sicurezza.