



## La valorizzazione professionale degli insegnanti

La valorizzazione professionale del personale docente è un tema complesso da affrontare. La FLC ha proposto, nella piattaforma contrattuale presentata un anno fa, alcune piste di lavoro, tra cui la valorizzazione del lavoro d'aula.

Nella nostra proposta, la valorizzazione del lavoro d'aula, prevedeva un mix di crediti, secondo criteri definiti a livello di contrattazione nazionale, che tenessero insieme **esperienza, formazione e didattica innovativa**, immaginando così un sistema in cui volontariamente il personale docente sottoponga a valutazione il proprio lavoro mettendo in campo una pluralità di elementi che costituiscono, a nostro parere, la professionalità degli insegnanti.

Siamo convinti che non possa esistere un unico parametro per valutare la professionalità. Lo ribadiamo soprattutto in questo momento in cui sembrano prevalere modelli basati su un unico indicatore, vale a dire gli esiti degli apprendimenti degli studenti.

La complessità della professione docente, che si esercita tra l'altro all'interno di una dimensione collettiva, necessita di una pluralità di parametri. La molteplicità è importante per sgombrare il campo da facili e banali automatismi. Il ridurre la valutazione degli insegnanti, solo ed esclusivamente, sulla base degli esiti degli apprendimenti, oltre che essere smentito dalle esperienze internazionali, rischia di trasformare le scuole in fabbriche per il superamento dei test. E' ormai consolidato che piegare la retribuzione degli insegnanti al cosiddetto merito, misurato solo sulla base degli apprendimenti degli alunni, non è una scelta adeguata a migliorare il sistema formativo, anzi le esperienze effettuate in altri paesi contraddicono questo assioma.

Inoltre questo sistema ha la caratteristica di rendere responsabili degli esiti solo ed esclusivamente i docenti, escludendo tout court i decisori politici che pure definiscono cosa si impara nelle scuole, le condizioni e la struttura del sistema le risorse messe in campo, vale a dire le condizioni all'interno delle quali gli insegnanti devono trasmettere/costruire il sapere.

La FLC è disponibile solo all'interno di un percorso contrattuale, condiviso dai lavoratori e che tenga conto degli elementi di complessità di questo lavoro, ad affrontare il tema della valorizzazione degli insegnanti e della loro carriera. Questo perché riteniamo che solo il contratto nazionale, strumento flessibile, sia adeguato a definire le risorse, la formazione, i criteri di valutazione e i compensi. Ricordiamo a tale proposito che la competenza esclusiva sugli aspetti di natura retributiva è demandata, dalla legge, al contratto e alla contrattazione.

*(estratto dalla piattaforma contrattuale FLC CGIL presentata all'ARAN e ai Ministri dell'Istruzione e Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2009)*

### **Valorizzazione docenti: riconoscere il lavoro**

*Solo con il contratto e attraverso la contrattazione è possibile valorizzare compiutamente la professionalità docente e introdurre dei percorsi chiari di carriera. La via legislativa sarebbe la negazione di tutto ciò.*

*Ma per realizzare l'una e gli altri è imprescindibile che vi siano risorse dedicate: non è possibile strutturare un percorso di carriera spostando risorse già destinate ad altri istituti contrattuali, servono finanziamenti aggiuntivi. Non è possibile inoltre avviare un percorso di valorizzazione professionale senza che vi siano risorse sufficienti ed adeguate per gli incrementi retributivi di tutto il personale. Va affrontato il tema della valutazione incentrandola sul team educativo mentre è escludere l'idea di un sistema di valutazione esclusivamente legato alla performance individuale o alla performance dell'amministrazione di appartenenza.*

*Occorre ripartire dai punti di riferimento che abbiamo costruito, unitariamente, nel corso degli anni e cioè: i lavori della Commissione ex art. 22 del CCNL/03 e l'intesa sulla Conoscenza.*

*La Commissione ex art. 22 ha lavorato sulla base di alcuni concetti che brevemente riassumiamo: l'esperienza, un sistema dei crediti formativi e professionali, la valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti.*

*Nell'Intesa sulla Conoscenza siglata appena due anni si affermava di: "Ricerca, in relazione ai progressi del sistema valutativo e del sistema di formazione, e all'esito di esperienze già avviate, i metodi appropriati per realizzare, in sede contrattuale, con risorse specificamente destinate, sistemi di incentivazione, valorizzazione e progressione di carriera per il personale docente, caratterizzato da una specifica professionalità fondata sulla didattica e incentivi per le scuole che, sulla base di verifiche effettuate su elementi di valutazione oggettivi e predeterminati e tenendo conto delle condizioni iniziali del contesto, conseguano progressi significativi in termini di competenze degli studenti."*

*Pertanto la valorizzazione professionale deve basarsi su alcuni criteri oggettivi che misurino l'impegno nel contesto lavorativo e che non prefigurino un'organizzazione gerarchica all'interno di profili sostanzialmente unitari. In questo contesto la formazione e l'impegno orario diventano principi centrali sui quali fondare l'elaborazione contrattuale. L'impostazione della FLC è finalizzata quindi ad un'ipotesi di valorizzazione professionale diffusa.*

*Tre le piste di lavoro:*

**Valorizzazione legata all'impegno orario e agli incarichi aggiuntivi.** *Questa ipotesi prevede l'individuazione di alcune figure di sistema in ogni singola scuola (lo schema di riferimento potrebbe essere quello delle funzioni strumentali) con compiti organizzativi e di coordinamento didattico, prevedendo per esse un orario potenziato. La loro retribuzione non deve gravare sul fondo di istituto ma con risorse ad hoc, questo in particolare per i collaboratori del dirigente scolastico.*

**Valorizzazione del lavoro d'aula.** *Occorre individuare un mix di crediti, secondo criteri definiti a livello di contrattazione nazionale, che tenga insieme esperienza, formazione e didattica innovativa.*

*L'obiettivo, in coerenza con quanto già sottoscritto all'art. 31 del CCNL/09, deve essere quello di "sostenere e valorizzare la ricerca didattica-educativa e valutativa, funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione per il miglioramento dei livelli di apprendimento.*

**Valorizzare il contesto lavorativo.** Questo pista di lavoro prende a riferimento una rivisitazione dell'istituto delle aree a rischio e a forte processo migratorio distinguendo i due istituti e prevedendo un consistente investimento di risorse. La contrattazione integrativa nazionale dovrà, quindi, definire i criteri per la individuazione delle aree a a rischio e a forte processo migratorio, le caratteristiche dei progetti, criteri di assegnazione dell'organico. Al personale in servizio presso queste tipologie di istituzioni scolastiche dovrà essere corrisposta un'indennità mensile accessoria.

*In tutti e tre i casi esaminati va comunque previsto un obbligo minimo di permanenza nella scuola di servizio. Va tenuto conto inoltre di quanto già previsto dall'attuale Contratto di lavoro (artt. 31 e 88).*

*La valorizzazione professionale e i relativi crediti formativi e/o professionali possono costituire la base per determinare, dopo una certa anzianità di servizio, un'accelerazione nella percorrenza delle fasce retributive.*

*Infine per la FLC CGIL, in coerenza con quanto già sottoscritto il 24 maggio 2004 nella premessa del documento conclusivo dei lavori della commissione prevista dall'art. 22 del CCNL/03, ogni accordo sul modello per la valorizzazione e la carriera professionale deve essere sottoposto alla consultazione della categoria.*