

Scheda personale del candidato

Matteo Alfonso Loria, nato a Vigevano (PV) il 22 settembre 1971, sposato da 22 anni con Antonietta (insegnante di Lettere alle superiori), padre adottivo di tre sorelle di 16, 15 e 11 anni nate in Brasile.
1997: Laurea in Informatica all'Università Statale di Milano con 108/110.
2004: Laurea base in Governo e Amministrazione all'Università di Pavia con 110/110 e lode, ottenendo il "premio Romagnosi" quale miglior studente del corso, consegnato da Sabino Cassese.
2007: Laurea Magistrale in Governo e Amministrazione Locale all'Università di Pavia con 110/110 e lode.
2009: Dottorato di ricerca in "Istituzioni, idee e movimenti politici nell'Europa contemporanea" – curriculum "Costituzioni e Amministrazioni" all'Università di Pavia.
Dal 1993 al 2007, ITP di Laboratorio di Informatica, poi dal 2007 al 2014 insegnante di Informatica.
Dal 2000 al 2010, Assessore ai servizi sociali, poi dal 2010 al 2015 presidente del consiglio comunale del Comune di Vigevano (PV).
Dal 2014 a oggi, dirigente scolastico dell'IIS "Caramuel-Roncalli" di Vigevano, scuola di prima fascia di complessità con 9 indirizzi (Liceo scienze applicate, ITIS, professionali, IeFP, serali), 1400 alunni, 200 docenti, 50 ATA.
Socio ANP dal 2014, presidente ANP Pavia-Lodi dal 2015, vicepresidente ANP Lombardia dal 2018, formatore e relatore in seminari e convegni.
Membro del gruppo di lavoro ministeriale sui PCTO nel 2018-19.
Socio del Rotary International dal 2002 e Cavaliere del Santo Sepolcro di Gerusalemme dal 2016.

Perché candidarsi alla presidenza dell'ANP?

La domanda è legittima e richiede una risposta. Perché si hanno in testa progetti e idee che l'associazione ha elaborato nei suoi 35 anni di vita e che ancora stentano a farsi spazio tra mille resistenze; perché il sistema scolastico sta mostrando tutti i suoi limiti e contraddizioni e i dirigenti scolastici ne pagano pesantemente le conseguenze; perché l'associazione deve ritrovare il senso di un lavoro unitario, culturale e sindacale, aperto al confronto col coro di voci che invocano un forte cambiamento e sono disponibili a realizzarlo. Non è poco per giustificare una candidatura.

Una breve premessa

L'emergenza sanitaria ha messo impietosamente a nudo pecche e ritardi di un sistema bizantino, nel quale il valore professionale di alcuni si affianca all'opportunismo di altri, in grado a malapena di navigare in condizioni di falsa normalità ed entrato in crisi nel momento in cui, da un giorno all'altro, ha dovuto sostenere un nuovo livello di problematicità, portando al parossismo le mille contraddizioni del sistema, dal livello regionale fino a quello interno ai singoli consigli di classe. Un sistema che si è voluto unitario e centralizzato ma che ha dato una pessima prova della sua unitarietà, ma non poteva essere altrimenti. Altrettanto debole e ingenuo è apparso il tentativo di puntare repentinamente sull'autonomia delle scuole e sulla flessibilità dell'offerta formativa. Pensare che un sistema costruito per essere sempre più statico e immutabile potesse, all'improvviso, divenire flessibile, ha finito col rivelarsi un ingenuo auspicio, come pure il taumaturgico ricorso all'autonomia scolastica, utile in tempi d'epidemia e riposo di corsa nel cassetto alla ripresa delle attività in presenza, per far posto nuovamente a organici, GPS, quadri orari settimanali, curricoli, classi di concorso, supplenze...

Il tentativo di tornare appena possibile alla falsa *normalità* del primo quadrimestre dello scorso anno va contrastato con tutte le nostre forze. Le diffide sindacali ricevute dai dirigenti scolastici nel momento in cui facevano di tutto per mantenere il rapporto con genitori e studenti, adottando frettolosamente modalità eterogenee di didattica a distanza, come pure le recenti manifestazioni nazionali, esprimono la chiara volontà di ritornare al più presto alle rigidità contrattuali, anzi se possibile introducendone di nuove. A noi



spetta contrapporre una opposta strategia di liberalizzazione delle tante energie positive presenti all'interno del sistema e dare voce ad una forte esigenza di rinnovamento.

Ripartiamo dall'autonomia scolastica

Ci sarà pur un motivo perché nel CCNL 2016-2018 del nuovo comparto istruzione e ricerca non si parli mai di autonomia scolastica, recuperando invece il vetusto concetto di "comunità educante". Ci sarà anche un motivo perché per giustificare tale definizione si richiami l'art. 3 del Testo Unico del 1994, quando l'autonomia scolastica era ancora soltanto la proposta minoritaria di una giovane ANP.

Oggi, ai nemici dell'autonomia scolastica se ne sono aggiunti altri, ovvero coloro che credono nello statalismo ad oltranza, nel centralismo burocratico, nell'impianto napoleonico dello Stato, che la preziosa stagione riformista degli anni '90 è riuscita soltanto a scalfire.

L'autonomia scolastica non a caso è rimasta la grande incompiuta. Tocca a noi riprendere l'iniziativa affinché si attribuisca finalmente alle istituzioni scolastiche la dignità di "amministrazioni autonome". Questo richiede però che si costruisca un sistema coerente di relazioni con lo Stato, le Regioni, gli enti locali e il territorio. È già tutto scritto nell'art. 117 della Carta costituzionale del 2001, ma senza una vigorosa spinta rischiamo di dover attendere per decenni. Spetta sempre a noi, però, seguire con attenzione il processo di realizzazione di modelli regionali di autonomia differenziata, proteggendo il ruolo dei dirigenti scolastici da eventuali nuove ingerenze e sostenendo il protagonismo delle istituzioni scolastiche all'interno del mutato scenario.

L'autonomia è un valore in sé, alla condizione che si creda nel principio rivoluzionario della sussidiarietà orizzontale. I bisogni di un territorio, i diritti di cittadinanza di una comunità sociale devono contare molto più di una circolare ministeriale.

Ma non basta. Occorre rivedere scelte, strumenti, risorse. Occorre metter mano allo **stato giuridico** del personale. Le scuole autonome devono disporre di una **tecnosstruttura amministrativa** ad alta competenza e non di facenti funzioni improvvisati, magari promossi sul campo. È indispensabile una **leadership intermedia**, che affianchi il dirigente scolastico nelle funzioni organizzative e gestionali. È necessario che i docenti possano avere **passaggi di carriera** formalmente riconosciuti, in funzione della qualità professionale espressa e certificata. Che senso ha trattare allo stesso modo chi alla scuola dà l'anima e chi cerca tutti gli escamotages per lavorare il meno possibile?

Occorre abbattere i tabù sulla **valutazione** delle scuole e del suo personale, nessuno escluso. Occorre modificare alla radice i sistemi di reclutamento del personale scolastico, eliminando graduatorie, sanatorie, doppi canali, finti concorsi e proponendo, invece, opportune modalità a sostegno del principio di condivisione del progetto generale, quale presupposto per poter lavorare in una istituzione scolastica.

Dobbiamo chiedere con fermezza **l'abrogazione del D. Lgs. 297/1994**, ripartendo dall'elaborazione di **un nuovo Testo Unico della scuola**, il cui nucleo centrale sia costituito dell'autonomia scolastica e da tutti gli strumenti normativi che la sostengono e la legittimano. Al tempo stesso dev'essere introdotto un moderno **sistema di autogoverno** delle istituzioni scolastiche, che sia espressione reale della comunità sociale di riferimento, come era nelle aspirazioni della legge 59/1997 e che si è fatto di tutto per soffocare nei venticinque anni successivi, pur di mantenere in vita organi collegiali fuori dal tempo e dalla realtà.

In questa prospettiva, l'Amministrazione scolastica dovrebbe rinunciare alla pretesa di impartire procedure prescrittive e assumere il compito di assegnare indirizzi, obiettivi generali e limiti (pochi, essenziali, realistici e significativi), svolgendo la funzione di controllo e valutazione. Al tempo stesso dovrebbe essere consentito alle istituzioni scolastiche di richiedere l'attribuzione di margini di **autonomia crescente** nella misura in cui dimostrino di conseguire gli obiettivi di sistema, a cominciare da quelli di apprendimento certificati da INVALSI.

Il ruolo del dirigente

I ritardi e le incongruenze del sistema scolastico si scaricano quotidianamente sul lavoro dei dirigenti scolastici, aggravandone il peso delle responsabilità e l'onere dei rischi. La nostra associazione deve contrastare vigorosamente la recente deriva della figura dirigenziale a un ruolo di mera esecuzione di

procedure vincolate e il tentativo neanche troppo nascosto di ridimensionare il ruolo dirigenziale ad un profilo direttivo.

A tale scopo, bisognerà prendere le distanze dalla spinta verso una generale de-responsabilizzazione del dirigente scolastico ed impegnarsi invece a fondo e con tutti i mezzi per garantire al dirigente gli strumenti per agire nell'ambito delle proprie competenze. **Il ruolo dirigenziale è connaturato ad un sistema di responsabilità.** Il problema si pone nel momento in cui norme di carattere generale non tengono conto delle reali condizioni di lavoro. È il caso del **D.Lgs. 81/2008** nel momento in cui non distingue le competenze tra datore di lavoro pubblico ed ente preposto alla fornitura e alla manutenzione degli ambienti di lavoro e degli impianti. È indispensabile riprendere una forte iniziativa affinché il dirigente scolastico sia scaricato di responsabilità improprie e sia chiamato a rispondere esclusivamente per il sistema di sicurezza attinente all'organizzazione delle attività didattiche e alla gestione del personale e degli studenti.

È il caso anche dell'**art. 2087 CC** e dell'**art. 51 CP**, relativo all'obbligo per il datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza mediante l'applicazione, l'adozione e il mantenimento delle prescrizioni e delle misure adottate. Il respingimento dell'emendamento al Decreto "semplificazioni", finalizzato a stabilire che il personale scolastico risponde verso terzi dei danni limitatamente ai casi in cui la produzione del danno conseguente alla condotta del soggetto agente sia dovuta a dolo o colpa grave, impone che si eserciti tutta la pressione possibile affinché una norma di legge autonoma introduca la depenalizzazione della colpa lieve, in caso di infortunio sul posto di lavoro, alla condizione che siano state correttamente applicate le disposizioni legislative e quelle previste dai protocolli di sicurezza.

Va ripensato in modo radicale l'assetto delle segreterie ed i profili di coloro che aspirano a lavorarci, bloccando i passaggi interni del personale verso ruoli di livello superiore senza superare una selezione specifica e qualificata.

Anche l'attuale struttura organizzativa della scuola, basata solo sui due ruoli rigidi del dirigente e del docente, dovrà essere ripensata. Un numero sempre crescente di docenti, per scelta o per necessità, ricopre ruoli organizzativi intermedi rappresentando quella "terza gamba" che riesce a garantire stabilità al sistema. Ma questa realtà di fatto richiede un riconoscimento normativo, e anche contrattuale, della cosiddetta **"leadership intermedia"**, quello staff dirigenziale introdotto dalla legge 107/2015 per affiancare il dirigente nell'organizzazione e nella gestione della scuola, che tanti ostacoli incontra nella contrattazione integrativa d'istituto.

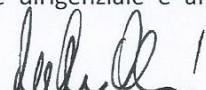
Per quanto riguarda la **valutazione del dirigente**, è necessario che si arrivi ad una procedura molto più snella (quale è quella dei dirigenti dell'Amministrazione scolastica), che parta dalla definizione di obiettivi chiari, realizzabili in base alle risorse effettivamente disponibili e che valorizzi le strategie adottate per il loro raggiungimento, non i processi esclusivamente formali.

Per concludere, anche il sistema di **reclutamento** dei nuovi dirigenti (come quello dei docenti) dovrà privilegiare le caratteristiche predittive dell'idoneità al ruolo (sintesi e visione, anziché analisi e memoria) così da lasciare maggiore spazio allo studio di casi professionali e introducendo, nella procedura, la discussione da parte del candidato di un testo che illustri le motivazioni che lo hanno portato alla scelta di ricoprire questo ruolo.

L'Associazione potrebbe offrire la propria collaborazione all'Amministrazione in questa fase, predisponendo un profilo completo e realistico delle competenze richieste ai dirigenti, da sottoporre in sede di redazione del bando.

Il ruolo dell'associazione

Accanto alla recente vocazione per l'assistenza materiale e la comunicazione a vari livelli, occorrerà recuperare la tradizione migliore dell'ANP, quella di un sindacato unitario di professionisti, che investe molto nello sviluppo di una "cultura" della dirigenza ed è capace di valorizzare competenze e impegno di tutti gli associati. Per superare l'isolamento professionale non è sufficiente fornire una microstrumentazione operativa, occorre recuperare il primigenio senso di appartenenza e assumere il profilo di una comunità professionale. Insomma, senza perdere l'attenzione al *come fare le cose*, bisognerà recuperare la consapevolezza del *perché* e della *natura* della funzione dirigenziale e anche di quella



docente. A tale scopo i canali comunicativi dell'Associazione vanno differenziati al fine di evitare che tutto finisca in un *melting pot*: da un lato si continuerà a fornire ai soci strumenti operativi (gli attrezzi del mestiere) in forma riservata; da un altro lato un diverso canale dovrà essere dedicato a temi di carattere politico, sindacale e culturale, dedicato ovviamente ai soci ma anche ai nostri interlocutori politici e sociali. Di conseguenza, la formazione per gli iscritti dovrà avere un taglio diverso e più alto, specialmente per i nuovi vincitori di concorso, ripristinando un ruolo di primo piano delle strutture regionali e provinciali che meglio conoscono le singole realtà territoriali. Andrà previsto anche uno spazio non occasionale per alimentare il dibattito culturale intorno alla figura del dirigente e del docente (deontologia, ruolo sociale, peso nelle decisioni sul sistema scuola) ricorrendo anche all'apporto di qualificate personalità esterne. Anche il regolamento del **Consiglio Nazionale** dovrà essere modificato, prevedendo il *voto pesato* come modalità di assunzione delle decisioni, almeno in materia di bilancio e di spesa, nonché di scelte di indirizzo importanti. Il peso – come in Congresso – seguirebbe la consistenza associativa delle singole strutture regionali e provinciali.

Appare, inoltre, opportuno valorizzare il ruolo del Consiglio Nazionale, anche ricorrendo alle nuove tecnologie. Questo permetterebbe un confronto interno più frequente e alle strutture territoriali di interfacciarsi alla struttura centrale con maggiore continuità.

L'azione sindacale

L'ambito sindacale richiede una particolare attenzione e un maggiore investimento in termini di competenze e di organizzazione. Il 2021 sarà l'anno del secondo CCNL dell'area istruzione e ricerca, l'impegno che dovremo onorare con tutta la determinazione necessaria è quello di ottenere la perequazione della parte accessoria della retribuzione al livello degli altri dirigenti della nostra area. Inoltre il livello di contrattazione (anche integrativa) di tutte le voci della retribuzione dovrà essere spostato dal livello regionale a quello nazionale, costituendo un **Ufficio centrale sindacale** che possa assicurare equità distributiva fra i territori e tempi più veloci nella erogazione dei benefici, evitando penalizzazioni o, al contrario, paradossali meccanismi di restituzione delle somme già percepite. Sempre a livello nazionale, andrà definito un meccanismo di costituzione e di distribuzione del FUN che impedisca assurdi ritardi nell'assegnazione delle risorse e che elimini a monte ogni possibile ipotesi di incipacia ogniqualvolta l'organico nazionale venga incrementato a seguito di procedure concorsuali.

A livello territoriale, occorrerà istituire una struttura di rete, individuando un responsabile sindacale in ogni struttura regionale, che si coordini con l'ufficio centrale e con gli altri responsabili locali e venga aggiornato sistematicamente e consultato in occasione di scelte importanti.

Dovrà essere inoltre potenziato il servizio di **consulenza previdenziale**, senza demandare questo ruolo a terzi, ma dotando invece la struttura nazionale di un servizio ad hoc, al quale si possano rivolgere i colleghi pensionandi e pensionati per ottenere informazioni chiare, certe e in tempi rapidi.

Ci troviamo in un frangente straordinario, denso di preoccupazioni ma anche aperto ad ipotesi di cambiamento insospettabili fino a qualche mese fa. La scuola è finita al centro di un'attenzione dei media e dell'opinione pubblica mai così intensa. La partita si gioca tra la squadra del "niente sarà più come prima" e la squadra del "tutto ritornerà come prima". Non ci possiamo permettere di lasciarla vincere ai nostri avversari di sempre. Ce la vogliamo giocare!

