

## Le tesi della XIII tornata congressuale dell'ANP

*Documento per avviare il dibattito assembleare pregressuale*

### 1. Chi siamo

L'ANP - associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola è l'organizzazione sindacale maggioritaria dei dirigenti delle istituzioni scolastiche. Dal 2002 accoglie anche le Alte Professionalità Docenti e dal 2014 tutti i dirigenti pubblici.

Gli obiettivi dell'ANP sono due: tutelare i valori delle categorie che rappresenta e rafforzarne, con la sua attività, il ruolo sociale nonché il riconoscimento economico. Alla concreta azione sindacale e di tutela, l'ANP affianca un costante impegno culturale finalizzato a promuovere innovazione e miglioramento nelle politiche educative e socio-economiche del Paese.

La nostra rappresentatività nell'area "istruzione e ricerca", rilevata al 31 dicembre 2021, è pari a quasi il 43%. Il suo trend è costantemente in crescita da anni. Ci proponiamo di incrementare ulteriormente tale valore attraverso un piano di azione declinato sulla politica scolastica e sulla politica sindacale.

L'ANP si contraddistingue, peraltro, per una rilevante capacità di influenza, riconosciuta anche a livello mediatico, nel dibattito pubblico e nell'interlocuzione con il decisore politico. Intendiamo consolidarla e rafforzarla.

### 2. Prospettive di politica scolastica

- **Area dell'innovazione**

#### *Sul piano della didattica*

Vari fattori (dispersione scolastica, povertà educativa, fragilità emotiva degli studenti, conseguenze della pandemia) hanno messo in discussione il senso del nostro sistema educativo, non più idoneo a sostenere le necessità formative delle nuove generazioni. La scuola rischia così di rivelarsi, suo malgrado, un luogo in cui si coltivano e si rafforzano le condizioni per consolidare equilibri sociali iniqui. Se si vuole veramente garantire a ciascuno studente la formazione cui ha diritto, occorre superare una scuola disegnata su un contesto socioculturale ormai estraneo a quello attuale, sostituendola con una scuola basata sulla motivazione ad apprendere.

Si avverte l'urgenza, dunque, di avviare un profondo rinnovamento della didattica, nella direzione della reale personalizzazione dei percorsi e di una valutazione che sia concretamente formativa come quella già realizzata nella scuola primaria e negli istituti professionali. Tale operazione presuppone la riscrittura dei traguardi per lo sviluppo delle competenze, sia del primo che del secondo ciclo, per inglobare quelle trasversali in quelle disciplinari. In tal modo, si permetterà alla scuola di operare secondo una reale progettazione interdisciplinare.

Nell'ottica di un simile cambiamento, va anche valorizzata e rilanciata la didattica digitale integrata quale patrimonio dell'esperienza pandemica da non dissipare. Essa, infatti, a determinate condizioni e per precisi scopi didattici e organizzativi, può consentire di attuare principi sanciti dal Regolamento dell'autonomia scolastica.



### *Sul piano degli ordinamenti*

A distanza di oltre venti anni dall'emanazione del D.P.R. n. 275/1999, occorre passare da una autonomia percepita a una autonomia concretamente vissuta. I margini di flessibilità organizzativa e didattica devono essere praticabili in modo effettivo tramite interventi a livello ordinamentale. Il nostro impegno, quindi, è volto a indurre l'Amministrazione a operare scelte finalizzate:

- al contrasto della dispersione scolastica mediante l'anticipazione dell'obbligo di istruzione a cinque anni nell'ambito della scuola dell'infanzia
- alla conseguente revisione dei cicli scolastici prevedendo il loro completamento al dodicesimo anno di studi
- all'incremento delle quote di autonomia, accompagnato dalla previsione dell'organico funzionale
- all'introduzione, in vista di una reale personalizzazione dei percorsi, della didattica digitale integrata quale modalità di erogazione del servizio cui la scuola, in percentuali prestabilite, può attingere sull'esempio di quanto già previsto nei CPIA ai sensi del DPR n. 263/2012.

•

### *Sul piano della governance*

L'attribuzione nel 1998 della qualifica dirigenziale al capo di istituto, con la conseguente intestazione al dirigente dei poteri evincibili dal D.Lgs. n. 165/2001 quale disposizione comune a tutta la dirigenza pubblica, avrebbe dovuto portare alla modifica della *governance* delle istituzioni scolastiche. La norma, infatti, attribuisce al dirigente scolastico poteri che sono propri del datore di lavoro privato nella gestione e nell'organizzazione delle risorse umane e strumentali. Eppure, la *governance* della scuola è tuttora in bilico tra le istanze di partecipazione e democratizzazione dei decreti delegati, emanati ben 50 anni fa, e il percorso normativo successivo che ha assegnato al dirigente scolastico chiare competenze in materia di gestione e di organizzazione. Tali competenze superano o limitano quelle degli organi collegiali. Ne discende un potenziale conflitto interno alla scuola che inficia la qualità del suo operato.

Chiediamo con forza un'iniziativa legislativa che ripartisca con chiarezza e coerentemente col D.lgs. 165/2001 le competenze tra gli organi collegiali e i dirigenti scolastici, sottraendole definitivamente alle interferenze del CCNL di comparto.

### *Sul piano della funzione docente*

La sfida della formazione iniziale e in servizio del personale docente e ATA è una delle più rilevanti poste dall'attuazione del PNRR. In parte è già stata disciplinata dal D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, che tuttavia disegna un sistema dai contorni non chiari e di dubbia efficacia. Si aggiunga l'articolato dell'ipotesi del CCNL 2019-2021 comparto istruzione e ricerca del 14 luglio 2023 che include la formazione, legata al PTOF, nel pacchetto delle 40+40 ore delle attività collegiali e prevede che il *surplus* di ore prestate sia oggetto di retribuzione, anche a forfait, su base volontaria.

La funzione docente ne risulta, così, impoverita in quanto svincolata da una reale valutazione e dalla ovvia necessità di un costante aggiornamento metodologico e disciplinare. Per converso, le riforme del PNRR si incentrano proprio su un arricchimento del profilo professionale del docente, chiamato a svolgere molteplici ruoli e, soprattutto, ad assommare in sé anche strategiche funzioni tutoriali.

In una scuola che non è più solo un'agenzia formativa, ma un vero e proprio polo socio-culturale, per rispondere alle emergenze educative è necessario istituire contrattualmente il *middle management* formato, oltre che dall'attuale figura di DSGA, da un gruppo di docenti con specifiche qualifiche professionali che affianchino il dirigente nel coordinamento e nella gestione. A tali figure va riconosciuto un inquadramento professionale specifico e un conseguente adeguamento sul piano retributivo nonché un reale avanzamento di carriera. Peraltro, lo stesso PNRR prevede l'introduzione di misure che esplicitino un chiaro collegamento tra la progressione di carriera, la valutazione delle prestazioni e lo sviluppo professionale continuo dei docenti. Tuttavia, l'esito della riforma è stato il fiacco D.L. n. 36/2022 secondo cui l'unica forma di progressione di carriera, non esclusivamente legata agli scatti di anzianità, consiste in quella del docente "stabilmente incentivato".

#### **• *Area dei poteri datoriali (165/2001)***

Le criticità sulla gestione, a livello centrale, delle assunzioni del personale scolastico di ruolo oltre che di quello a tempo determinato sono notorie e croniche, soprattutto nelle aree metropolitane. A fronte di esse, riteniamo sempre più convintamente che l'unica soluzione percorribile per superarle è quella di affidare alle scuole, come accade in tanti sistemi scolastici europei, la competenza all'assunzione diretta del personale. Il



reclutamento gestito dalle scuole nella veste di veri e propri centri assunzionali autonomi verrebbe effettuato tenendo conto della professionalità, dei percorsi formativi, delle specializzazioni e dei titoli in possesso dei docenti nonché delle loro esperienze lavorative e del loro bagaglio motivazionale. Operare in tal modo costituirebbe un'opportunità per la scuola stessa e per i singoli docenti: significherebbe far corrispondere le esigenze della prima ai profili dei secondi. Occorre che un'operazione simile sia condotta nei confronti del personale amministrativo, tecnico e ausiliario.

In sede contrattuale, la nostra azione punta a far definire con precisione l'ambito di operatività dell'istituto della delega, indispensabile per garantire efficienza all'organizzazione.

### 3. Prospettive di politica sindacale

- **Area sindacale**

#### *Il CCNL di area*

Posta la necessità di sottoscrivere il CCNL per i trienni 2019/21 e 2022/24, mantenendo l'equiparazione con gli altri dirigenti sulla retribuzione tabellare e sulla parte fissa della retribuzione di posizione, occorre incrementare ulteriormente l'importo della parte variabile, completando il processo di armonizzazione con le somme percepite da altre dirigenze della medesima area contrattuale. L'azione associativa è volta a ottenere:

- *una condivisibile valutazione dei dirigenti scolastici*
- *una chiara disciplina della delega di funzioni in modo da poter ovviare agli inconvenienti legati alle assenze brevi del dirigente scolastico*
- *una disciplina degli incarichi aggiuntivi idonea a superare le attuali ambiguità della materia*
- *il riconoscimento ai dirigenti scolastici in servizio all'estero della stessa retribuzione dei dirigenti dei ruoli metropolitani*
- *il welfare contrattuale, introducendo nel CCNL una disciplina specifica in materia di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare*
- *la detassazione della retribuzione accessoria*
- *il rimborso delle spese sostenute per gli spostamenti fra i vari plessi esistenti o fra l'istituto di titolarità e quello di eventuale reggenza*
- *il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione a iniziative di formazione nonché l'erogazione di un "bonus" di autoformazione*
- *l'individuazione e la rilevazione dello stress lavoro-correlato dei dirigenti*
- *l'introduzione del diritto alla disconnessione anche per i dirigenti*
- *una particolare attenzione alla mobilità interregionale in modo da garantire il soddisfacimento delle legittime aspirazioni dei dirigenti fuori sede. Occorre, in altri termini, rendere permanente la misura prevista dalla legge n. 74/2023 garantendo la disponibilità del 100% dei posti vacanti in ciascuna Regione per la mobilità interregionale*
- *la previsione di particolari forme di incarichi temporanei per fare fronte a specifiche esigenze*
- *l'introduzione dell'istituto della riabilitazione a seguito di una sanzione disciplinare*

#### *Il CCNI*

L'imminente stagione del CCNI 2024/25 ci impone di proseguire il cammino di costante incremento del FUN e, ancora prima, a instaurare con l'Amministrazione una fase di confronto idonea a rivedere i criteri per l'individuazione delle fasce nazionali di complessità per renderli più rispondenti alla realtà delle istituzioni scolastiche.

La cadenza annuale del CCNI evita, in via generale e di regola, il deprecabile fenomeno delle restituzioni retributive. Naturalmente va garantito, per via legislativa, un incremento strutturale delle risorse per la tenuta del Fondo.

#### *Valutazione dei dirigenti scolastici*

I dirigenti scolastici hanno il diritto a essere valutati attraverso una procedura che tenga conto delle sole azioni di loro esclusiva competenza nonché del concreto rapporto tra obiettivi assegnati e risorse utilizzabili



per conseguirli, con particolare riferimento alle carenze di organico delle segreterie e alle instabilità del relativo personale.

- **Area delle relazioni**

#### *La relazione col decisore politico e con l'esterno*

La capacità di influenza della nostra Associazione deriva da una autorevolezza e da una correttezza istituzionale più volte riconosciute, anche pubblicamente, dall'Amministrazione. In tutti i piani di interlocuzione – nazionale, regionale e provinciale – dialoghiamo con i rappresentanti politici e amministrativi con spirito di leale collaborazione istituzionale, in osservanza dei principi civilistici di correttezza e buona fede. Tale approccio ha generato relazioni efficaci e, soprattutto, funzionali alla risoluzione dei problemi vissuti dagli iscritti. Esso deve continuare a caratterizzare la nostra relazione col decisore politico e con eventuali soggetti esterni, in coerenza con le nostre proposte.

Alla stessa stregua, anche lo stile comunicativo che è nelle nostre corde – fermo e assertivo ma sempre pacato nei toni – deve diventare patrimonio comune di tutti gli iscritti nei rapporti con l'Amministrazione, col personale e con l'utenza.

Sul piano mediatico, intendiamo consolidare ulteriormente il prestigio derivante dall'autorevolezza che abbiamo saputo conquistare. A tal fine è prioritario affinare ulteriormente gli strumenti comunicativi utilizzati per manifestare all'esterno le nostre posizioni. La consuetudine della sede nazionale e di molte strutture regionali e provinciali/interprovinciali di organizzare eventi, anche residenziali, che prevedono la partecipazione di interlocutori istituzionali deve diventare una buona prassi condivisa da tutte le nostre articolazioni territoriali.

#### *La relazione interna*

In un'associazione professionale, il costante ascolto e il dialogo costruttivo con gli iscritti sono fattori idonei a garantirne la vitalità e la capacità di elaborazione a tutti i livelli: politico, sindacale e tecnico. La circolazione delle idee richiede, naturalmente, una costante attività di informazione, formazione, consulenza e supporto a ogni livello associativo.

Intendiamo anche consolidare il vasto *know-how* acquisito in termini di competenze professionali così come dobbiamo incrementare le occasioni di confronto tra le strutture e tra gli iscritti, anche sfruttando opportunamente le piattaforme telematiche. Peraltro, le sessioni della Scuola Quadri, le assemblee territoriali, il ricorso a gruppi di lavoro nonché i momenti di aggregazione consentono agli iscritti di appropriarsi meglio dei valori e delle finalità dell'ANP oltre che di sviluppare un sempre più marcato senso di appartenenza.

A tal fine, è opportuno che ciascuna struttura elabori un piano della comunicazione adeguato al proprio contesto territoriale.