



associazione nazionale dirigenti e alte professionalità della scuola
ADERENTE ALL'ESHA EUROPEAN SCHOOL HEADS ASSOCIATION

VII Congresso Anp

Documento congressuale conclusivo

Viareggio 4 dicembre 2005

Viale del Policlinico 129/a, 00161 Roma Tel. +39 06 44245820-44243262 Fax +39 06 44254516
www.anp.it e-mail anp@anp.it

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITÀ
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITÀ DELLA FUNZIONE PUBBLICA





La conclusione di un congresso nazionale è insieme un punto di arrivo e l'origine di una nuova partenza, che richiede la definizione di una strategia e l'adozione dei passi organizzativi necessari a svilupparla.

A conclusione del suo VII Congresso Nazionale, l'Anp individua nella relazione introduttiva e nella replica del suo presidente Giorgio Rembado i contenuti e gli obiettivi della sua politica associativa e sindacale per i prossimi anni.

Dà quindi mandato alla presidenza nazionale di sviluppare con coerenza il progetto delineato, aggiornando periodicamente le scelte operative conseguenti, e recependo a tal fine anche le indicazioni che dovessero venire dal Consiglio Nazionale.

Il presente documento conclusivo riprende e sintetizza i punti principali di quella relazione, per conferire loro maggiore immediatezza comunicativa e più larga visibilità.

1. L'istruzione è una risorsa strategica per il paese

La carenza di risorse è da anni il motivo addotto per una politica di ristrettezze che investe il settore della formazione in tutti i suoi aspetti: dai rinnovi contrattuali al finanziamento delle riforme, dagli investimenti in ricerca a quelli per la formazione al lavoro.

L'Anp ritiene che questa impostazione sia l'espressione di una visione miope e meramente contabile del problema e che, soprattutto, ponga le premesse per innescare o aggravare una pericolosa spirale di sottosviluppo.

Investire poco nella formazione non libera risorse per lo sviluppo: anzi prosciuga le sorgenti cui il futuro del paese dovrebbe attingere. Se la politica non trova in se stessa, e nel confronto con i migliori esempi internazionali, la spinta per spezzare un circolo perverso, le risorse disponibili in futuro saranno sempre più scarse, perché si aggraverà la crisi del sistema produttivo, non più alimentato da intelligenze e competenze capaci di promuovere sviluppo.

Occorre comprendere che l'istruzione è una risorsa strategica, disponibile e rinnovabile, sol che si voglia credere in essa: cosa che hanno ben compreso sia i nostri concorrenti più avanzati che molti degli stessi paesi in via di sviluppo.

Bisogna abbandonare, prima che sia troppo tardi, l'ottica rinunciataria che fa dire: *non si può investire nella scuola perché non ci sono le risorse*. E' necessario uno scatto di orgoglio e di ottimismo, all'altezza di quelli che il nostro paese è riuscito più volte a compiere in passato, quando si è trovato sull'orlo di crisi irreversibili. *Si deve investire nella scuola perché le risorse sono scarse*.

Investire in tempi di scarsità significa scegliere: e quindi allocare le risorse là dove esse possono dare più sicuramente frutti; cioè nelle scuole autonome.

Il successo formativo è un obiettivo di tutti, ma soprattutto è un diritto di ciascuno, ed è un obiettivo che può essere perseguito solo in condizione di autonomia. L'esistenza di un esteso e capillare sistema di uffici centrali e periferici dell'amministrazione è invece la spia di una perdurante visione centralistica, naturalmente orientata all'uniformità anziché alla differenziazione.

Non si può dire di volere l'autonomia tenendo in piedi un apparato che va in senso contrario. Questa contraddizione andrebbe sciolta, perché disfunzionale, anche se le risorse fossero abbondanti: ma proprio perché non lo sono, diventa non più rinviabile.

Il legislatore – anche quello costituzionale – ha già scelto ed ha optato per l'autonomia delle scuole. Si tratta di prenderne atto e di assumere le decisioni conseguenti.



2. il sistema delle alleanze

Per le scuole autonome, assumere il compito di far uscire il paese dalla sua condizione di stagnazione significa assumere una sfida impegnativa, che non può essere vinta in solitudine.

Occorre individuare i soggetti che possono essere i loro naturali alleati in questa battaglia. Essi sono:

- le famiglie e l'utenza in generale. Con loro bisogna stringere un patto, per diverse ragioni:
 - la *prima*: perché eserciti sulla politica e sull'amministrazione la spinta della libera opinione, che in un paese democratico è la stessa fonte della legittimità a governare e decidere;
 - la *seconda*: dare più risorse alla formazione, richiede sacrifici in altri settori. Questi sacrifici possono essere chiesti ai cittadini, se li si coinvolge con lealtà in un progetto di cui siano in grado di cogliere la rilevanza strategica: e quindi i patti per la riforma della scuola devono essere portati alla condivisione di tutta l'opinione. L'altra faccia di questo patto deve essere per le scuole l'accettazione di un modello di rendicontabilità per i risultati in termini di successo formativo, che permetta al contribuente di comprendere e di apprezzare il modo in cui i suoi soldi vengono spesi. In chiaro: un sistema nazionale di valutazione trasparente e credibile;
 - la *terza* riguarda i motivi che rendono la *scuola della comunità* così efficace nel nord Europa, ma anche in certe province del nostro paese. Ciò accade quando la famiglia non si limita a consegnare i figli alla scuola, ritenendosi con ciò sollevata da ogni responsabilità: ma li segue e partecipa all'elaborazione del piano dell'offerta che li riguarda. Non per sostituirsi ai professionisti dell'istruzione, ma per aiutarli a comprendere ed individuare i bisogni di formazione dei propri figli. E per fare sinergia con loro. Non è nell'interesse della scuola ricevere dalla società civile una delega priva di contenuti: rispetto alla quale, *a posteriori*, sarà sempre giudicata inadempiente. L'autonomia esige il coinvolgimento e l'assunzione di responsabilità da parte di tutti;
- gli enti locali. Le autonomie territoriali e quelle funzionali sono le due facce di una stessa medaglia, che è quella della sussidiarietà. Il trasferimento di poteri dal centro alla periferia ha un senso, e si regge a medio termine, se si rivela vantaggioso per i cittadini: cioè se i pubblici servizi, fra i quali l'istruzione, funzionano meglio. Altrimenti l'opinione pubblica finirà con il rimpiangere il centralismo amministrativo e ne invocherà il ritorno. E' dunque interesse delle autonomie locali far sì che le scuole funzionino bene. Se, per un malinteso processo di identificazione psicologica, intendessero subentrare allo Stato nel *controllare ed imbrigliare le autonomie funzionali*, avrebbero posto le basi per il proprio fallimento. In questa convergenza di fatto stanno le ragioni di un'alleanza: che non diventerà però automatica per il solo fatto di rispondere a razionalità. Va perseguita e spiegata con lucidità di visione e passione civile;
- il sistema produttivo. Una scuola finalmente autonoma e collegata al territorio troverebbe la sua vocazione naturale nel rimodulare l'offerta in risposta alla domanda locale: della quale fa parte anche il sistema delle imprese, che diventa un interlocutore quasi obbligato della formazione, soprattutto a partire dal settore secondario tecnico-professionale. Interlocutore non significa committente né controllore: ma portatore di interessi, sì. E partner, possibilmente, pure. Le forme di collaborazione possibile possono andare dagli stages alla vera e propria alternanza, all'interlocuzione in sede di rilevazione dei bisogni ed a tante altre ancora: da decidere con reciproca flessibilità in sede locale. Ma è importante che la scuola cessi di vedere l'azienda come un luogo di negazione dei propri valori e della propria funzione: e la riscopra – senza complessi, ma anche senza anatemi – come un auspicabile partner ed una risorsa.

3. gli attori del cambiamento

Attori non eludibili di questo cambiamento sono i professionisti che lavorano nelle scuole: dirigenti e docenti.



Il ruolo dei primi non ha finora trovato spazi per esplicitarsi a pieno, compreso come è stato fra l'amministrazione ed il sindacato: entrambi, per motivi diversi, riluttanti ad accettare l'autonomia. Molto più rassicurante e prevedibile una scuola che operi per indicazioni nazionali e contratti collettivi; che debba rispondere a soggetti centrali e remoti; e tanto peggio se non le rimangono margini per interrogarsi su cosa vogliano i propri utenti.

Un dirigente vero è poco utile ad una scuola non autonoma: ma una scuola non può essere autonoma senza un dirigente vero. Questo legame indissolubile testimonia la lungimiranza della scelta che l'Anp ha fatto molti anni fa. Ma, del tutto logicamente, esso spiega anche perché burocrazia e sindacato resistano, insieme, allo sviluppo di entrambi.

E' una resistenza che guarda al passato, anziché al futuro. La competizione internazionale finirà con l'obbligare anche i più riluttanti ad adottare i modelli che hanno dimostrato di funzionare meglio in tutta Europa. In quel momento, il ruolo del dirigente assumerà tutto il proprio valore, come perno indispensabile fra la coerenza del sistema educativo e l'autonomia dei soggetti sul territorio, fra diversificazione dell'offerta e garanzia dei livelli essenziali, fra libertà e responsabilità.

Prima di quel momento – e sarà comunque solo un tardivo risarcimento delle promesse ripetutamente eluse – dovrà essere conseguita la piena equiparazione retributiva dei dirigenti delle scuole a quelli delle altre aree dirigenziali. Di tutti i dirigenti delle scuole: e non solo di quelli d'annata. Non è comprensibile, né accettabile a tempo indeterminato che sussistano flagranti disparità retributive fra soggetti che svolgono lo stesso lavoro con pari responsabilità.

Non meno importante la condizione dei docenti, chiamati a rivestire in una scuola realmente autonoma dignità e funzione di professionisti, investiti del potere e della responsabilità di progettare un'offerta efficace e centrata sul discente.

. Un passaggio che li obbligherà a scegliere come interpretare il proprio ruolo: se nel modo tradizionale, come impiegati della formazione; o, in coerenza con l'autonomia, come protagonisti di scelte strategiche.

A quelli che faranno la seconda scelta – e saranno numerosi – non si potrà continuare ad offrire un modello di organizzazione del lavoro basato sull'uniformità e sull'indifferenza al merito. Occorre apprestare per essi una reale carriera, fondata su formazione permanente e certificata, da una parte; e sulla valutazione dei risultati e delle prestazioni dall'altra. Una carriera che comprenda riconoscimenti economici, ma anche di status: come l'accesso a funzioni specializzate, sia nell'ambito della didattica che dell'organizzazione.

E, su un altro versante, la collaborazione con il dirigente dovrà anch'essa diventare una funzione professionale, nella formazione come nell'accertamento delle competenze che permettono di svolgerla: il cui punto di approdo naturale dovrà essere la vicedirigenza.

L'Anp, che, unica nel panorama sindacale, ha già da tempo elaborato una specifica proposta di stato giuridico e di carriera, ribadisce che essa dovrà essere introdotta con legge del Parlamento: sia per la comprovata indisponibilità degli attori sindacali tradizionali che per il suo evidente legame con l'interesse pubblico alla qualità certificata dell'istruzione.

Al tempo stesso conferma che non può essere trascurato l'impegno sul piano più strettamente contrattuale, attraverso la partecipazione alle prossime elezioni per il rinnovo delle RSU. Se l'obiettivo strategico rimane in prospettiva una separata area di contrattazione per i docenti, la fase transitoria passa di necessità per l'accesso al tavolo comune del comparto, per negoziare intanto condizioni le meno lontane dalla professionalità che vi sia possibile ottenere nelle presenti circostanze.

4. condizioni organizzative

Un rinnovato impegno dell'Anp sul territorio, in direzione degli enti locali come delle istituzioni, richiede il coinvolgimento di una struttura organizzativa articolata su più livelli, secondo un principio di adeguatezza e di sussidiarietà.

Alle strutture regionali – individuate dal precedente Congresso – viene rinnovato il ruolo di interfaccia della contrattazione, di guida sul territorio, di interlocutore con le istituzioni, di programmazione strategica a livello locale.



Alle strutture provinciali – mai del tutto abbandonate, ma in parte depotenziate nel recente passato – viene rinnovato il mandato a curare l'azione di prossimità: consulenza ai soci (sia dirigenti che docenti), informazione, assemblee, espansione della presenza associativa, rapporti con i CSA: e, naturalmente, la preparazione delle prossime elezioni per le RSU, che deve iniziare fin dalle prossime settimane.

A ciascun livello, insieme con un compito più chiaramente definito, sono anche attribuite autonome risorse finanziarie per alimentare l'attività. In questa logica vanno le modifiche apportate allo Statuto.

Nel momento in cui pone il sigillo conclusivo al proprio Congresso Nazionale, l'Anp è consapevole di avere di fronte molteplici sfide: né semplici, né di breve periodo. Ma sa anche di poter contare su una visione strategica aperta al futuro; su una struttura organizzativa compatta e sulla solidarietà fra le migliori energie operanti nella scuola.

Non ci accontenteremo di niente di meno della vittoria. Insieme si può: insieme si deve.

Approvato all'unanimità