

VISTO DA FUORI
Note e pensieri sul contratto della scuola
di Franco De Anna

Riunioni, occasioni di dibattito, confronti anche occasionali: una serie di sollecitazioni che spingono i pensieri sulla via di un antico impegno sindacale pur sempre rinnovato. In nome di tale “passato” e soprattutto per rispetto di chi si ritrovi ad agire nel presente, cerco di limitarmi a ripescare questioni “fondamentali” e a provare a declinarle nella contingenza di un rinnovo contrattuale prossimo, sperando possano tornare utili a ricostruire quel ruolo di interlocuzione permanente che in questi anni il Sindacato, per le ragioni più diverse, ha visto decadere ed essere negato. Fino a determinare la situazione per la quale il rinnovo contrattuale dei lavoratori della scuola (e non solo loro) è stato sospeso per anni...

Contrattazione e Pubblica Amministrazione

Il Sindacato è, nella sua essenza originaria, una grande “forza di mercato”. E infatti il “cuore” della sua attività è la “contrattazione”. La sua funzione fondamentale è di rappresentare l’offerta di lavoro sul mercato del lavoro. L’offerta, su quel mercato, è segnata da una “debolezza” intrinseca rispetto alla domanda, che necessita di una sua rappresentanza collettiva.

Nella tradizione del sindacalismo Confederale (sia pure con accentuazioni diverse tra le diverse “culture”) tale “funzione fondamentale” è esercitata entro una cornice di senso articolata su due “valori”: la rappresentanza complessiva del lavoro dipendente che armonizza categorie professionali e settoriali, e il riferimento “politico” (nel senso ampio del termine) al processo di liberazione, emancipazione sociale, protagonismo democratico nella costruzione di una società più libera, giusta, solidale.

Dunque una grande “forza di mercato” mobilitata nella contrattazione entro un quadro di riferimento ampio, sia per la rappresentanza sia per la “finalizzazione” della lotta sociale. La “composizione” di tale quadro e l’armonizzazione di tali riferimenti hanno sempre caratterizzato la “dialettica” delle scelte del sindacato muovendo sulle due polarità: l’interesse immediato della contrattazione sul mercato (la deriva corporativa e strumentale) e la proiezione finalistica generale (il conflitto politico generale le sue dinamiche e i suoi equilibri, le sue composizioni).

Riferendosi alla scuola, come per altri comparti pubblici, a tale quadro si aggiungono almeno altre due specificazioni, che rendono più complessa tale dialettica.

La prima è la problematica delle “forme di lotta” quando implicino interessi pubblici e finanche diritti dei cittadini. Non è una “novità” (si pensi per esempio agli scioperi dei ferrovieri o dei trasporti che nella stessa storia del M.O. hanno spesso segnato eventi “topici”) ma certo ha acquisito rilevanza assoluta con la stessa crescita del welfare, dei servizi connessi e della generalizzazione di una utenza di cittadinanza che inevitabilmente viene coinvolta nella dialettica della contrattazione delle diverse categorie.

La seconda ha una configurazione particolare nel nostro Paese nel quale la “legificazione” dei rapporti di lavoro della Pubblica Amministrazione si estende dal lavoro strettamente amministrativo (l’Amministrazione di carattere “autoritativo”) a quello impegnato nella “produzione” di servizi alla cittadinanza, dalla sanità alla scuola.

Dagli anni '70 che sono segnati contemporaneamente dallo sviluppo del welfare pubblico, e dalla estensione anche a tali settori del sindacalismo confederale di tradizionale impianto industriale, il problema della “composizione” della logica della contrattazione (mercato) con i vincoli del rapporto di lavoro pubblico (legge) ha trovato diverse “sistemazioni” fortemente legate a fasi politiche e a processi di intervento e riassetto delle Amministrazioni Pubbliche.

Si pensi alla Legge quadro del pubblico impiego del '79, ai processi di delegificazione selettiva dei rapporti di lavoro relativi, alle diverse “sistemazioni” codificate per esempio nel Dlgs 165/2001 e successive e reiterate modificazioni, ai più recenti interventi legislativi (dalla Legge 124/2015 ai suoi decreti attuativi..)

Non è possibile qui riprenderne analiticamente le logiche e le diverse ispirazioni: credo che si tratti di “composizioni e compromessi” che hanno alla fonte una questione nodale e specifica per l'Italia: la estensione dei paradigmi del Diritto Amministrativo (il “codice”) alla regolazione di “processi di produzione” ai quali dovrebbero essere applicati criteri economici (corrispondenza mezzi-fini, efficacia e efficienza) che apparterebbero semmai alla dimensione della *common law*, (e semmai ai suoi effetti “giurisprudenziali”).

Non basta, evidentemente, che i criteri economici vengano “citati” nelle affermazioni generali.

Non sono pochi gli esempi dai quali sembra che la politica scolastica, quella sanitaria, pensionistica, degli investimenti infrastrutturali e degli enti locali sia condotta non dai soggetti responsabili rispetto ai cittadini e ai loro diritti, ma dai TAR, dal Consiglio di Stato, dagli stessi “ermellini”.

Personalmente penso alla necessità di superare nettamente quei paradigmi con una cesura radicale rispetto ai codici del Diritto Amministrativo. Ma occorrerebbe una vera e propria rivoluzione.

Più realisticamente credo siano inevitabili tali compromessi: ma richiederebbero “osservanza rigorosa” e verifiche continue, poiché da essi derivano costantemente residui da bonificare, perché sono segnati dallo stato del “compromesso sociale” e dalle interpretazioni degli interessi sempre transitoriamente composti.

In questa stagione storica, per esempio, mi pare che la bilancia inclini verso “il codice”, fino a estenderlo impropriamente a elementi sostanziali della “produzione” pubblica: si pensi agli effetti “produttivi” di certe sentenze dei TAR, o del Consiglio di Stato, o ai condizionamenti risolutivi posti dalla Ragioneria Generale dello Stato proprio sulle scelte di politica generale.⁽¹⁾

Per il Sindacato, il suo ruolo, la sua ispirazione e ragione d'essere originaria, ciò implica l'impegno essenziale di presidiare con ancora maggiore attenzione tutto ciò che “contorna” e dà significato al nucleo duro della contrattazione: più tale nucleo viene ristretto dalla limitatezza della parziale delegificazione (o dall'eccesso del ruolo del codice), più occorre sviluppare gli strumenti “politici” come i diritti di informazione, di consultazione, la partecipazione e il controllo nelle definizioni di “strategia pubblica”, anche attraverso la definizione di strumenti e ambiti dedicati (vedi oltre). ⁽²⁾

⁽¹⁾ Una “complicazione” particolare è costituita dalla “deriva” che il “codice” innesca negli stessi protagonisti della contrattazione. Anche gli “antagonisti” tendono a modellarsi sul codice. Le “controparti” finiscono per configurarsi come “calco” (positivo e negativo) della medesima immagine. Il margine diventa non la “contrattazione” ma “l'interpretazione” della norma. Per il Sindacato il rischio non di una limitazione di “materia” ma di “funzione”.

⁽²⁾ Nel proseguo della argomentazione si è fatto esplicito riferimento a quanto sembra maturare nella stessa contrattazione del comparto industriale (segnatamente il nuovo contratto metalmeccanici) quanto a materie relative alla partecipazione delle strategie di impresa, al welfare aziendale, agli strumenti di partecipazione e controllo della formazione. Materie che si aggiungono, completano e contornano la contrattazione propriamente detta in termini tradizionali.

Due linee di fondo storiche del sindacalismo confederale della scuola.

L'affermazione e lo sviluppo del sindacalismo confederale nella scuola sono storicamente legate a due linee guida nella politica del personale.

La prima si può esprimere sinteticamente con i termini, che si prestano a qualche ambiguità, di *“unificazione” della funzione docente*.

La seconda con la *distinzione tra “tempo scuola” e “tempo di lavoro” nella scuola*, con radicamento contrattuale effettivo.

Le realizzazioni di fatto lungo queste due direttrici meriterebbero riflessione storica più dettagliata. Ma è possibile sintetizzare in termini generali.

Unificazione della funzione docente

Tale obiettivo di fondo ha prodotto anche risultati contrattuali apprezzabili (un 50ennio di storia) per esempio sul ventaglio dei differenziali retributivi, e, per altra via, sul processo di unificazione dei requisiti di formazione comune (la laurea per tutti gli ordini di scuola); ma con i tanti difetti realizzativi e con le scarsissime ricadute sui meccanismi di selezione e reclutamento, che ancora scontiamo.

E' stata lasciata sostanzialmente intatta la nomenclatura e il repertorio di classificazione del lavoro docente, in aderenza con le segmentazioni “specializzate” degli ordini di scuola, delle “materie” di insegnamento, delle classi di concorso; declinate sui tempi e le cadenze organizzative dell'insegnamento (ore di lezione, classi, composizione dei curricula formali...).

In tal modo lasciando operative stratificazioni storiche di senso, di gerarchie di valori, di differenziali reputazionali che operano spesso implicitamente (una maestra di scuola dell'infanzia “vale” quanto un docente di latino del Liceo classico? forse a “parole” ...), anche quando alcune differenze oggettive (per es. la laurea) siano largamente superate.⁽³⁾ Su questo vi è dunque molto da fare e su piani diversi, sia contrattuali in senso stretto che gestionali, e influenzando in tal modo le ricadute culturali e di senso sociale connesse. In sintesi

- Unificazione della docenza nella classificazione contrattuale
- Decostruzione progressiva dell'incastellatura organizzativa che supporta la nomenclatura differenziata: che cosa ostacola, per esempio in un istituto comprensivo, che un docente di matematica, di lingua straniera, di tecnologia esercitino il loro contributo professionale per esempio in attività dedicate alla scuola primaria e finanche alla infanzia? E gli esempi potrebbero moltiplicarsi per tutte le “discipline”. Si tratta di procedere al superamento della organizzazione pseudo “tayloristica” della scuola tradizionale con l'immissione di modelli “toyotisti” (per semplificare/semplificare..). Ma ciò implica che “l'organizzazione del lavoro” diventi oggetto se non di contrattazione in senso stretto, di confronto, interlocuzione, controllo... Decostruire su tale piano il peso esorbitante del “codice” amministrativo che oggi ostacola e “opprime” la realtà operativa di tante scuole innovative.⁽⁴⁾
- Promuovere e consolidare le articolazioni funzionali in rapporto all'organizzazione. Le articolazioni improprie della “funzione docente” devono lasciare il posto ad “articolazioni funzionali” rispetto alla complessità organizzativa. Oggi queste ultime hanno una definizione transitoria e contrattualmente non significativa. *Devono invece*

⁽³⁾ A proposito di “egemonia” del “codice” rispetto alla logica della “produzione”: si rammenti che recentissimamente dei TAR hanno stabilito la possibilità di assunzione di maestri e insegnanti tecnico pratici diplomati non ostante la laurea sia da tempo requisito consolidato e diffuso... e a tale risultato hanno provveduto alcune sedicenti organizzazioni sindacali.

⁽⁴⁾ Naturalmente senza illusioni. Si tratta di una operazione prima di tutto culturale e politica. Il “codice” è da un lato opprimente le potenzialità innovative di un approccio alla “produzione”. Ma dall'altro è deposito di difese e garanzie di un repertorio di “diritti” individuali cui si ricorre in termini di “autodifesa”.

costituire una possibile traccia di sviluppo professionale per il personale della scuola. Le aree di definizione sono diverse: si va dalle funzioni di "coordinamento" (la dimensione collettiva del lavoro scolastico) a quelle di "responsabilità gestionale" di progetti; a quelle relative a segmenti "forti" della attività di gestione della scuola che oggi assumono rilevanza particolare: dalle attività di valutazione e rendicontazione, all'insieme delle attività che animano il "confine" tra la singola organizzazione e il territorio di riferimento (dalle esperienze di alternanza scuola/lavoro, alla funzionalità delle strutture di rete, alle attività di formazione del personale...), allo sviluppo della "composizione tecnica" (TIC ma non solo) della organizzazione della scuola (didattica e gestionale). A tutto ciò si dà oggi (non del tutto propriamente) l'etichetta di "middle management".

L'iniziativa lungo tali direttrici è segnata dalla promozione della cultura organizzativa e dalla promozione della *flessibilità controllata* dei processi produttivi.

La distinzione tra tempo scuola e tempo di lavoro del personale

Tra i risultati della effettiva contrattualizzazione del rapporto di lavoro e del protagonismo del sindacalismo confederale vi fu proprio quello della "prima" distinzione tra i tempi, quella che, allora, fu rappresentata dalle "venti ore" (metà anni '70). Le stagioni storiche e le parole chiave della "gestione collegiale" e della "programmazione" sequestrarono successivamente anche gli ampliamenti di quello che comunque fu considerato un "monte ore", soggetto a più o meno dettagliate specificazioni di contenuto (anche in tal caso con il prevalere del paradigma del "codice" generalizzante e non quello della "produzione", necessariamente "situata").

Lo sviluppo in tale direzione implica

- Il passaggio (sia pure con tutta la progressività necessaria) dalla definizione di un "monte ore" (che tende a specificare e dettagliare formalmente repertori di contenuti) alla definizione di un "orario di lavoro" complessivo entro il quale il "lavoro diretto di docenza" rappresenta una parte.
- La determinazione "contrattuale" di tale orario di lavoro complessivo: gli stessi raffronti internazionali che giustamente sono utilizzati per la comparazione dei livelli retributivi diventano effettivamente significativi se tale "orario di lavoro" complessivo si rende esplicitabile (come, appunto, nei Paesi con cui ci si raffronta) e dunque si supera la situazione per la quale "si sa" che il lavoro dei docenti va ben oltre a quello dedicato alla lezione, ma la sua effettiva consistenza è lasciata alla dimensione "individuale".⁽⁵⁾

Anche in tale caso un contratto nazionale può solo indicare "contenitori complessivi" del tempo di lavoro. Le articolazioni legate alle culture e ai diversi modelli organizzativi sono materia fondamentale della contrattazione articolata.

⁽⁵⁾ Capisco che possa sembrare una provocazione: invito anche a guardare, nel contratto dei metalmeccanici e alla ipotesi di "banca del tempo" a livello di impresa... forse potrebbe venire qualche idea, circa permessi e supplenze brevi...

Gli sviluppi innovativi nelle relazioni sindacali: possibili interpretazioni nella scuola.

Non si può, in questa sede, approfondire l'analisi degli elementi, le cause, le responsabilità che hanno caratterizzato una progressiva caduta del ruolo politico e sociale del Sindacato, a partire dagli anni '90 del secolo scorso. Gli "ingredienti" di tale caduta sono molteplici: dal tramontare progressivo del modello taylorista fordista nella organizzazione dei processi produttivi, alla fase di crisi economiche e finanziarie internazionali e ai loro riflessi nazionali, alla "mondializzazione" e globalizzazione dello sviluppo economico, alla crisi fiscale dello Stato e dei modelli "universalisti" del welfare, al peso progressivo della dimensione europea sulle politiche economiche nazionali, alle incapacità specifiche della politica nazionale e alle crisi che l'hanno attraversata e non ancora superate, alle modificazioni della composizione e delle stratificazioni del lavoro e dei redditi, al decadere del consenso sociale e della rappresentanza attribuita al movimento sindacale, a incapacità specifiche dei gruppi dirigenti di interpretare tali sommovimenti.

A me pare però che si delineino alcune condizioni oggettive per superare alcuni elementi di tale decadere, e anche consapevolezza soggettive che sia necessario esplorare un processo di arricchimento e di complessificazione di strumenti per esercitare quelle funzioni fondamentali che il Sindacato ha, e che molto sinteticamente ho richiamato in apertura, mettendolo in condizione di misurarsi con i grandi "sommovimenti" che hanno interessato ed interessano il "mondo del lavoro".

A tale ottimismo della volontà può dare conforto la considerazione di alcuni elementi di innovazione che trovano espressione nella contrattazione del comparto industriale e mi riferisco esplicitamente al contratto dei metalmeccanici recentemente rinnovato, alla cui lettura ed analisi non posso che invitare sia tutti coloro che trovano ancora senso nell'impegno sindacale; ma anche coloro che vogliono dare spessore di determinatezza ad analisi spesso sbrigative e "all purpose" sugli sviluppi, sul futuro e sui significati sociali del lavoro.

Si tratta di comprendere quanti e quali di quegli elementi innovativi ivi contenuti possano essere trasferiti e/o interpretati, e a quali condizioni, entro la contrattazione di un settore pubblico come la scuola, da un lato subordinato ai vincoli che ho indicato come quelli del "codice", e dall'altro caratterizzato da "specificità produttive" che non sono assimilabili al lavoro amministrativo. Provo ad elencare alcuni "capitoli" interessanti del contratto metalmeccanici

- Welfare aziendale (innanzi tutto previdenza integrativa e sanità)
- Strutture e ambiti della definizione, partecipazione e controllo, delle strategie settoriali/di impresa (Osservatorio Paritetico Nazionale sull'Industria Metalmeccanica; Osservatori Paritetici Territoriali sull'Industria Metalmeccanica; Comitato consultivo di partecipazione (a livello di impresa); Informazione e Consultazione dei Lavoratori nelle Imprese di Dimensione Comunitaria)
- Formazione Professionale dei lavoratori: (Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato; Commissioni Territoriali per la Formazione Professionale e l'Apprendistato; Commissioni Aziendali per la Formazione Professionale con responsabilizzazione RSU)

Lascio naturalmente alla disponibilità, interesse, fantasia di chi non "guarda da lontano" provarsi a declinare tali elementi presenti nelle relazioni sindacali prese ad esempio, nel contesto specifico del sistema di istruzione.

Mi pare però evidente il rilievo che può essere dato alle prospettive seguenti.

- Definizione strutturale di ambiti articolati di informazione, partecipazione, controllo delle definizioni e determinazioni relative alle strategie.
Se le scelte relative all'assetto del sistema di istruzione sono di assoluto e intangibile esercizio legislativo, la definizione di strategie operative, di traduzione "produttiva" di quelle scelte sono di competenza operativa delle scuole autonome, singolarmente o nelle strutture di rete recentemente definite.⁽⁶⁾ Sono le scuole i "produttori finali" di un servizio a un diritto di cittadinanza, non gli uffici del MIUR.
Se è vero che le scelte istituzionali esorbitano le competenze sindacali, *il confronto sulla "produttività" legata a quelle scelte può costituire un esercizio evoluto delle funzioni del Sindacato su diversi ambiti, dal "sistema" alla singola struttura operativa. La produttività della scuola come campo di confronto, controllo, partecipazione del Sindacato.* Ciò potrebbe rappresentare il vero salto culturale e l'ampliamento significativo della contrattazione articolata.
- Allo stesso paradigma (informazione, partecipazione, controllo) è sottoposta l'intera problematica della formazione professionale del personale e attraverso ambiti strutturalmente definiti di diverso livello dal nazionale, locale, e di "impresa".
I meccanismi di finanziamento/gestione della formazione del personale della scuola hanno trovato recentemente strumentazioni particolari (si pensi ai "bandi") e gestione su strutture di nuova "invenzione" (le reti di ambito p.es.) nelle quali si travasa la metodologia amministrativa, che più spesso tradisce la dichiarata semplificazione gestionale. Gli effetti reali sono spesso di sovra moltiplicazione di soggetti ed agenzie di offerta formativa e di complicazione del controllo della qualità e della "produttività" di quella offerta.
Qui occorre recuperare appieno il ruolo proprio del Sindacato: rappresenta l'offerta di lavoro ed è dunque direttamente interessato a promuoverne e svilupparne la qualità professionale e dunque il valore.⁽⁷⁾
Ovviamente posto lo spessore e la complessità della formazione per figure professionali come i docenti e la dimensione scientifica e culturale della formazione corrispondente, si tratterebbe, per il Sindacato, di proporsi come "punto di convergenza" degli operatori di tale formazione (dalle Università, per altro a loro volta campo di intervento sindacale, all'associazionismo scientifico, culturale, professionale che opera nella scuola). Per esempio attraverso la promozione di un "Forum" permanente di confronto. Una funzione che non può essere delegata ad una "piattaforma telematica" o alla semplice raccolta dell'offerta subordinandola alla verifica "amministrativa" dei requisiti.
- Nella stessa direzione potrebbero muovere ipotesi relative ad alcuni *benefit aziendali* (per estensione impropria di significato...) a disposizione dei docenti come i 500 Euro per acquisti destinati al potenziamento culturale e professionale. Vi sono proposte (comprensibili) di assimilazione di tali risorse alla retribuzione. Credo che sarebbe di grande interesse sviluppare ipotesi di gestione "autonoma non individuale" di tali risorse. Se a livello di scuola, su libera scelta, anche solo una parte venisse

⁽⁶⁾ Negli esempi indicati è evidente che prospettive e strategie dell'industria metalmeccanica trovano ambiti di confronto, informazione, partecipazione, controllo a diversi livelli: nazionale, territoriale, aziendale. Dunque, per esempio, investono anche il carattere e le funzioni delle RSU.

⁽⁷⁾ in tal senso sarebbe parimenti direttamente interessato ad un efficace equo e scientifico sistema di valutazione del personale. Aumenterebbe la sua capacità di contrattazione. Ma capisco che tale affermazione apra un terreno di confronto difficile e soprattutto....minato.

convogliata in un “fondo comune”, da gestire autonomamente, non dunque ricorrendo ai livelli istituzionali (come il Collegio dei Docenti vincolato a procedure, attribuzioni e competenze da “codice”) si darebbe vita ad una sorta di “mutualismo culturale e professionale” con protagonismo diretto dei lavoratori e come parte del confronto sulla “produttività” di cui sopra.

Recuperando l’idea di fondo che *la formazione in servizio è diretta allo sviluppo professionale* e dunque legata strutturalmente alla specifica organizzazione alla sua cultura ed alle sue problematiche specifiche. (Non a realizzare “convegni” che sono sempre utili, ma...). Del resto il “mutualismo” accompagna la storia del “movimento dei lavoratori” e si è accompagnato alla azione sindacale in senso stretto.⁽⁸⁾

Risorse e alleanze

Per il sindacalismo confederale armonizzare le proprie rivendicazioni e la propria azione di categoria con l’insieme del “movimento dei lavoratori” è una sorta di “carta di identità”. Un vincolo politico che, a fronte della limitatezza delle risorse disponibili, rende assai complesso l’esercizio della contrattazione. Per quanto fondata sia la rivendicazione di porre rimedio alla pluriennale sospensione contrattuale e per quanto convincenti siano i raffronti internazionali a motivare le richieste retributive del mondo della scuola, è evidente la limitatezza della *leva* retributiva.⁽⁹⁾

Come sempre in questi casi diventa essenziale una sensata e convincente capacità di suscitare, coltivare e mantenere le alleanze sociali⁽¹⁰⁾. Ma ciò richiede una elaborazione politico culturale attraverso la quale il Sindacalismo della scuola possa e sappia parlare a tutti i cittadini, più o meno direttamente interessati ad essa come “utenti”. Mi limito a qualche avvertenza che ritengo fondamentale, per tentare uno sviluppo di una “cultura della scuola” capace di alimentare alleanze.

- La scuola è oggetto di un esercizio “opinionistico” permanente cui collaborano, con effetti diversi, in primo luogo le esternazioni di autorevoli maestri di pensiero che, un poco tradendo le responsabilità dell’intellettuale (contribuire e creare “senso” sociale e condiviso), parlano in realtà della scuola per come l’hanno frequentata al loro tempo e per le “opinioni” che se ne sono fatte al confronto con il presente, sempre deludente rispetto al passato e pericoloso per il futuro.

Ma, in secondo luogo, una pedagogia e psicologia da rotocalco, diffusa soprattutto nelle famiglie e che influenza direttamente la “domanda di scuola” e i contenuti di una partecipazione lontana da quella necessaria di “cittadini consapevoli ed informati”. La “scuola reale” appare spesso lontana ed estranea a tali esternazioni opinionistiche. E a volte indifesa.

⁽⁸⁾ le forme organizzative di tale mutualismo sono diverse e in parte già sperimentate. Per esempio sono abbastanza numerose le scuole per le quali esistono “associazioni” (formalizzate nel terzo settore) che operano nella loro autonomia, in parallelo e a supporto delle scuole e delle sue iniziative. Ma distinte dagli organismi istituzionali

⁽⁹⁾ Invito a guardare alle tabelle del contratto metalmeccanici qui usato come esempio si va da 1299,11 Euro (1° livello) a 2335,50 (8° quadri). Si tratta di *importi lordi* ai quali si aggiungeranno gli adeguamenti all’inflazione (si tratta di briciole) e l’aumento di 80 Euro lordi (dal Marzo 2017).

⁽¹⁰⁾ In un mio ironico intervento ho provato a ricordare come tale preoccupazione fu assunta come fondamentale nei comportamenti della “controparte” ministeriale che negli anni ’80 si presentava alla contrattazione con una offerta assai ricca. A volte superiore alla domanda. Vedi “Più soldi agli insegnanti... già sentito” ora on line su Cereda Claudio. Pensieri in libertà <http://www.ceredaclarudio.it/wp/?p=7741>

- Tutto quanto proposto in precedenza, come ipotesi di rafforzamento delle funzioni del Sindacato, trova coerenza solo in una ipotesi di valorizzazione e rafforzamento della autonomia delle istituzioni scolastiche. Anche su questo piano vi è un “opinionismo”, spesso interno, che descrive la scuola come preda subalterna alla deriva neoliberista e aziendalista. Il paradigma neoliberista si accompagna come è noto con l’annullamento di vincoli e norme. Mentre oggi è esperienza comune di chi nella scuola opera che proprio il gravame di norme e di vincoli amministrativi mortifica la sua efficacia e produttività di servizio al diritto di istruzione dei cittadini.

Quanto alla subalternità alla logica di impresa: ciò che caratterizza quest’ultima è la “padronanza” di tre fattori. Il capitale, il lavoro, e la combinazione dei primi due cioè la padronanza sull’organizzazione. Appare ovvio, al di là del ricorso a generalizzazioni di analisi che hanno ben altro senso e applicazione, che “l’impresa scuola” (la semantica del termine impresa non è ridotta esclusivamente a quella dedicata al profitto...) è ben lungi dall’esercitare tale padronanza. Mentre qualcuno combatte la supposta deriva aziendalista, la burocrazia ministeriale ringrazia sottraendosi al bersaglio.

Per la costruzione delle alleanze sociali occorre innanzi tutto smontare quelle rappresentazioni, per *ricostruire senso* a partire dalla lettura determinata della realtà e non *dall’autoconforto delle proprie opinioni*.