

Articolo 33

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento

Mensile per chi lavora nella scuola,
nell'università, nella ricerca, nella formazione

SOMMARIO

Editoriale

1/ Le sfide che fanno camminare il mondo

ANNA MARIA VILLARI

Lo scrigno

2/ Notizie in breve

A CURA DI LOREDANA FASCIOLA

Mercurio

3/ Parola di governo

ERMANNO DETTI

Politica e sindacato

4/ Una boccata di ossigeno

Dopo la sentenza sul blocco dei contratti pubblici

CONVERSAZIONE CON DOMENICO PANTALEO

DI ANNA M. VILLARI

7/ Colpita ma non rassegnata

Approvata tra le polemiche la riforma

ANNA MARIA SANTORO

11/ Se 100.000 vi sembran tanti...

Le stabilizzazioni di Renzi e i bisogni della scuola

ANNA FEDDI

14/ Togliere ai vecchi per togliere ai giovani

A lavoro uguale, diritti diversi

CLAUDIA PRATELLI

16/ Dare un senso al cambiamento

La FLC nella conferenza di organizzazione Cgil

MAURIZIO LEMBO

I sistemi della conoscenza

21/ La caduta della buona scuola

L'ennesima brutta legge

sul nostro sistema di istruzione

MARIO RICCIARDI

26/ Un'opportunità da non perdere

La formazione post-diploma

LUIGI ROSSI

29/ Il segmento più innovativo del sistema

Istituti tecnici superiori:

opportunità formative per i giovani

GABRIELE TOCCAFONDI

Pedagogie/didattiche

32/ L'"ultimo" esame di Stato

La più renzista delle riforme

BELFAGOR

35/ La scuola che non ama la pedagogia

Riflessioni sulla nuova legge

FRANCO FRABBONI

Studi e ricerche

39/ I giovani "preferiscono" lavorare

Rapporto Censis e processi formativi/IV

DANIELA PIETRIPOLI



Tempi moderni

41/ Il viaggio in mare come metafora del destino

Vecchi e nuovi migranti

DAVID BALDINI

47/ Dubbi e travagli di un "intellettuale in armi"

100 anni fa cadeva sul Podgora Renato Serra

DAVID BALDINI

51/ L'intellettuale che ci guidava

al prossimo millennio

Protagonisti/30 anni fa moriva Italo Calvino

AMADIGI DI GAULA

52/ La fine dell'Ow e un'onta per l'Europa

La specola e il tempo/12 luglio 1995.

Il genocidio di Srebrenica

a cura di Oriolo

Approfondimenti

53/ Costruire una comunità di Stati

La vicenda greca e l'Europa

MARCELLO DEGNI

58/ Rappresentare viene prima di governare

Riflessioni su un libro

GENNARO LOPEZ

Arte e comunicazione: percezione delle differenze

60/ C'era una volta Carosello...

Un "uomo di parola"

Intervista a Riccardo Loffredo

MARCO FIORAMANTI

63/ Dall'art direction alla fotografia

Intervista a Daniela Annino, fotografa

MARCO FIORAMANTI



Recensioni

64/ Schede

A CURA DI ANITA GARRANI

Speciale

65/ La scuola giusta comincia dall'infanzia

Proposte per un percorso educativo di qualità

Materiali tratti dal congresso nazionale "Infanzia, diritti, istruzione", organizzato da Proteo Fare Sapere e FLC Cgil il 10 aprile 2015 a Roma

Articolo 33 mensile promosso dalla FLC Cgil anno VII n. 7-8 2015. Autorizzazione del Tribunale di Roma n. 488 del 7/12/2004 - Valore Scuola coop. a r.l. - via Leopoldo Serra, 31/37 - 00153 Roma - Tel. 06.5813173 - Fax 06.5813118 - www.edizioniconoscenza.it - redazione@edizioniconoscenza.it - Abbonamento annuale: euro 50,00 - estero euro 129,00 - Per gli iscritti FLC Cgil, euro 30,00 - sconti per RSI - UNA COPPIA SINGOLA €5,00 - UNA COPPIA COPPIA €9,00 - Versamento su c/cp n. 63611008 - intestato a Valore Scuola coop. a r.l. oppure bonifico bancario

Direttore responsabile: Ermanno Detti - Direzione: Renato Comanducci, Anna Maria Villari

Layout, impaginazione, copertina: Marco Fioramanti

In redazione: Alberto Alberti, David Baldini, Paolo Cardoni, Loredana Fasciola, Marco Fioramanti, Mariëna Menicucci, Paolo Serreri - Stampa: Tipolitografia CSR, via di Pietralata, 157 - Roma - Hanno collaborato a questo numero: Amadigi di Gaula, Caterina Amoroso, Belfagor, Campioni, Ferruccio Cremaschi, Marcello Degni, Nadia Del Guercio, Roberta Fanfani, Anna Feddi, Alessandra Fiorella, Franco Frabboni, Anita Garrani, Donatella Gerosio, Arianna Lazzari, Maurizio Lembo, Claudia Lichene, Gennaro Lopez, Alessandra Masetti, Oriolo, Pino Patroncini, Daniela Pietripoli, Claudia Pratelli, Mario Ricciardi, Luigi Rossi, Anna Maria Santoro, Donatella Sevo, Gabriele Toccafondi, Giovanna Zunino

Si riaprono gli spazi per i rinnovi contrattuali.
Le opportunità offerte dal contratto,
i paletti della legislazione in vigore
e gli ostacoli posti dal governo.
Le possibilità di continuare un percorso unitario.
I cardini della proposta della FLC Cgil



Una boccata d'ossigeno

CONVERSAZIONE CON DOMENICO PANTALEO
DI ANNA M. VILLARI

I contratti e le retribuzioni dei pubblici dipendenti non possono essere bloccati in modo permanente. È la sostanza della recente sentenza della Corte costituzionale che si è pronunciata sull'illegittimità del blocco dei contratti.

Una sentenza saggia, l'ha definita Sabino Cassese, perché afferma un principio importante, quello del diritto alla retribuzione, che mette fine alle incurSIONI della legge su materie negoziali senza creare squilibri alla finanza pubblica. La sentenza, infatti, non è retroattiva, ma sancisce il principio che il contratto nazionale è un diritto costituzionale.

La FLC Cgil ha salutato con soddisfazione la pronuncia della consulta e ha rivendicato l'immediata apertura delle trattative per i rinnovi contrattuali nei comparti della conoscenza.

Quali saranno adesso le prossime mosse del sindacato? I mesi estivi serviranno a riorganizzare i contenuti delle piattaforme che la FLC aveva approntato già dall'autunno scorso.

“La FLC Cgil fin dal 2009 ha elaborato l'impianto delle piattaforme in tutti i comparti della conoscenza” – spiega Domenico Pantaleo, segretario generale.

“Punti centrali delle piattaforme sono la rivalutazione dei salari – che recuperi anche quanto perso negli anni scorsi per effetto del blocco dei contratti –, la parità dei diritti tra lavoratori precari e a tempo indeterminato, la valorizzazione professionale e l'allargamento degli

spazi della contrattazione decentrata”.

Ci sarà spazio per un lavoro unitario con Cisl e Uil, sull'onda della recente ritrovata unità? La compattezza del fronte sindacale nell'opposizione al disegno di legge governativo sulla scuola è stato un elemento di forza, intorno al quale si sono ritrovate anche molte associazioni e movimenti. In tutti i comparti della conoscenza si sono costruite vertenze e iniziative unitarie. La ripresa di un dialogo e di un fare comune potrebbe facilitare la costruzione di una proposta contrattuale unitaria, magari sostenuta anche da quanti ritengono che senza allargamento dei diritti nel lavoro e al lavoro non si può migliorare la qualità delle istituzioni della conoscenza.

Pantaleo lo dice con molta convinzione: “Intendiamo costruire in tutti i

DOPO LA SENTENZA SUL BLOCCO DEI CONTRATTI PUBBLICI



comparti piattaforme contrattuali unitarie che dovranno essere approvate in entrata e a conclusione delle trattative dai lavoratori con il referendum". C'è dunque un requisito *sine qua non* per la CGIL. "La democrazia nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori della conoscenza è la condizione fondamentale per riconquistare il contratto nazionale".

Dall'ultimo contratto, firmato nel 2007, il lavoro è molto cambiato. La scuola è stata oggetto di numerosi interventi riformatori, o presunti tali, lo stesso l'università e gli enti di ricerca. Per non parlare dell'AFAM che è ancora alle prese con una riforma che è invecchiata (sono passati 15 anni) senza mai essere attuata. I prossimi contratti dovranno, quindi, fare i conti con una diversa organizzazione del lavoro, che in molti casi ha peggiorato le condizioni di lavoro, - aggiunge Pantaleo - "con la svalorizzazione delle professionalità, con una frammentazione delle tipologie contrattuali e la crescita della precarietà, non lo dimentichiamo"..., con la

questione dell'autonomia delle diverse istituzioni, come esigenze di bilancio. Pare che il sindacato sia chiamato quasi a una "quadratura del cerchio".

"I contratti che abbiamo delineato nella costruzione delle nostre piattaforme hanno il segno dell'innovazione e della rendicontazione sociale di tutti i lavori e le funzioni svolti nei nostri comparti". Pantaleo spiega che bisogna fare i conti con il caos che tanti anni di vacanza contrattuale hanno creato. "Intendiamo garantire - dice infatti - l'inclusione nei contratti di tutte le tipologie di lavoro ma anche superare la frammentazione dei contratti nei nostri comparti, pensiamo alla scuola dell'infanzia o agli appalti di servizi anche importanti. L'obiettivo deve essere eliminare sia le tante forme di *dumping* contrattuale, sia condizioni salariali e normative differenti a parità di mansioni svolte, sia la diffusione di forme di vero e proprio sfruttamento. Bisogna ricostruire l'unità del mondo del lavoro attraverso l'estensione dei diritti ma anche

con un diverso rapporto tra contrattazione e *welfare*. Estensione degli ammortizzatori sociali e reddito minimo stanno anch'essi dentro un disegno di ricomposizione e unità del lavoro nei nostri comparti".

La prossima stagione contrattuale incontrerà degli ostacoli. Nonostante la sentenza della Corte costituzionale, permangono i paletti della legge Brunetta alla contrattazione. Il DDL sulla scuola avoca alla legge gli orari, parti della retribuzione, la mobilità; altri ostacoli si potranno incontrare se verrà approvata la legge Madia sulla pubblica amministrazione. Non c'è il rischio che il contratto rientrato dalla porta, verrà ricacciato dalla finestra?

I pericoli ci sono e sono ben avvertiti dal sindacato che non si fida di un governo che, al pari dei predecessori, ha fatto dell'attacco ai sindacati, Cgil, in testa, e alla contrattazione, una sorta di bandiera. L'impegno per la riapertura e il rilancio della contrattazione in tutto il settore pubblico va accompagnato da una strategia generale ben più ampia. Dice Pantaleo: "È necessario cancellare la legge Brunetta che limita la contrattazione ripristinando la funzione di regolazione e di autorità salariale e normativa del CCNL". Quelle norme si sono dimostrate in parte inapplicabili, in parte, laddove introdotte, hanno reso l'amministrazione più farraginoso e hanno peggiorato il lavoro senza migliorare i servizi. "L'unica riforma efficace della pubblica amministrazione è stata accompagnata dall'introduzione della contrattualizzazione del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. È un fatto riconosciuto dai maggiori giuristi italiani e da esperti di amministrazione. Chi lavora nei servizi deve essere parte integrante dei processi di riforma e partecipare ai cambiamenti con responsabilità e condivisione. La flessibilità e l'adattamento ai diversi contesti in cui le pubbliche amministrazioni operano attraverso lo strumento negoziale è fondamentale per miglio-

DOPO LA SENTENZA SUL BLOCCO DEI CONTRATTI PUBBLICI



rare il lavoro, renderlo più efficace nel garantire la qualità dell'offerta formativa, della ricerca e, più in generale, dei servizi offerti ai cittadini. Ecco perché – insiste Pantaleo – vogliamo rafforzare i poteri di intervento e di contrattazione delle Rsu, intervenendo nei singoli luoghi di lavoro, risolvendo i problemi che via via si creano”.

Ogni volta che si parla di rinnovi contrattuali pubblici, si levano voci preoccupate sulla spesa pubblica, sui vincoli europei, si agitano i fantasmi della Grecia... “Noi pensiamo che il lavoro dipendente abbia pagato un conto salato alla crisi economica. Una crisi di cui non ha colpa. I settori della conoscenza sono stati pesantemente penalizzati, non solo con il blocco di stipendi e contratti, ma anche con pesanti tagli strutturali. Tagli alla ricerca, all'istruzione scolastica e universitaria... Le scuole aprono perché i precari coprono migliaia di posti vacanti, i corsi universitari si tengono perché ai ricercatori precari è imposto di occuparsi anche di didattica mentre

si riducono sensibilmente i docenti. Negli istituti di ricerca pubblica il numero dei precari spesso supera i lavoratori a tempo indeterminato o è comunque in una percentuale molto alta rispetto al numero degli organici”. Pantaleo ricorda anche che l'intero personale della scuola, i nostri ricercatori e i tecnici amministrativi sono i peggio pagati in Europa. “Per queste ragioni le risorse da stanziare nella legge di stabilità devono essere adeguate a garantire a tutti i lavoratori pubblici condizioni salariali e normative che ridiano valore e dignità alla loro funzione”.

La FLC Cgil ha annunciato altri ricorsi alla Corte costituzionale. Di che si tratta?

“Intanto attendiamo il pronunciamento della Corte costituzionale sul ricorso promosso dalla nostra organizzazione sul blocco dei contratti e sul recepimento della sentenza della Corte di giustizia europea sui precari. Sul DdL della scuola vi sono numerosi aspetti, a partire dal diverso trattamento riservato ai precari, alle funzioni dei dirigenti, alla

cancellazione di diritti contrattuali, agli incentivi ai privati, agli sgravi fiscali per chi frequenta le scuole paritarie, alle modalità di attuazione dell'alternanza scuola-lavoro che andranno attentamente valutate sotto il profilo costituzionale. La scuola da organo costituzionale viene trasformata in impresa. Metteremo in campo tutte le azioni di mobilitazione e lanceremo vertenze legali per mettere in discussione i contenuti della legge sulla *brutta scuola*. È evidente il tentativo del governo di andare verso una sempre più spinta legislazione del rapporto di lavoro nei comparti pubblici con conseguente riduzione degli spazi contrattuali. La posta in gioco è anche quella della funzione del sindacato che Renzi e il suo Governo intendono demolire per lasciare il posto all'arbitrio e alle incursioni della politica. In questo modo si vuole cambiare i connotati ai sindacati confederali per spingerli verso una deriva corporativa”. Ma – conclude Pantaleo – la Cgil non ci sta. ■

Per cambiare bisogna costruire un progetto e avere dei contenuti. Le novità non sono neutre. Rafforzare la rappresentanza. Guardare e capire le forme inedite di mobilitazione e organizzazione. Radicarsi nel territorio e nei luoghi di lavoro



Dare un senso al cambiamento

MAURIZIO LEMBO

Nel documento della CGIL che apre la discussione sulla prossima conferenza di organizzazione si leggono alcune frasi che trovo particolarmente significative. Le cito.

La Conferenza di Organizzazione deve rappresentare l'occasione per determinare un cambiamento profondo della nostra Organizzazione, cambiare per radicarsi ancora di più nel territorio. Un cambiamento che metta la CGIL nelle condizioni di aprirsi ancora di più al dialogo

con la società.

La CGIL, che deve porsi l'obiettivo di accrescere la propria rappresentatività e autorevolezza in ragione dei profondi mutamenti del mondo del lavoro, intende mettere in campo un nuovo progetto di contrattazione inclusiva a tutti i livelli.

Sono frasi estrapolate da un contesto compiuto, ovviamente, ma che a me pare delineino le coordinate della discussione che la CGIL ha avviato, racchiudono gli obiettivi strategici e i temi sui quali anche la FLC ha avviato una riflessione da tempo e che abbiamo voluto definire col titolo "Un senso al cambiamento".

La parola più rivoluzionaria di tutto il documento della CGIL è quindi "cambiamento" e va sostenuta dandole un senso concreto, coerente con gli obiettivi e conseguente con le azioni.

La parola "cambiamento" va usata con cura, perché il cambiamento non è mai neutro, o meglio è neutro solo c'è un pensiero unico. Essere "per il cambiamento", insomma, è di per sé un'ovvietà. Ma può anche essere un disastro. Compito della politica, ad esempio, dovrebbe essere quello di dargli una direzione, dei contenuti che lo spingano da una parte o dall'altra, non abbracciarlo come viene perché tanto è ineluttabile, magari sollecitato dalle emergenze del momento.

LA FLC E LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE CGIL

Questo governo, ma anche quelli che l'hanno preceduto, ne hanno fatto una bandiera e, in nome del cambiamento, hanno contrapposto pubblico e privato, padri e figli, garantiti e non garantiti, lasciando intendere che fosse di per sé sempre positivo, a prescindere. La contrapposizione delle generazioni o fra chi ha più o meno diritti è sicuramente la più subdola, quella sulla quale ha maggiormente puntato Renzi per giustificare la necessità di un cambiamento nel mercato del lavoro. È chiaro che c'è una linea che unisce questo provvedimento con il cambiamento apportato, ad esempio, dalla legge sulla *brutta scuola*. La politica fatta di pochi e rapidi passaggi, senza troppe mediazioni, il vertice che decide e si rapporta direttamente con la moltitudine. Il *presidente* come il *sindaco d'Italia* non hanno bisogno di un soggetto intermedio, organi collegiali o rappresentanza sociale, sindacale ma non solo.

Modelli contrattuali e rappresentanza

In ogni caso va data per acquisita la crisi del modello contrattuale insediatosi a seguito degli accordi del '92/'93; accordi che legavano la rappresentanza diffusa nei luoghi di lavoro alla possibilità del sindacato di intervenire nelle politiche generali e avviare nei luoghi di lavoro processi di redistribuzione salariale e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il mancato riconoscimento della funzione di rappresentanza è anche fra i motivi stessi della sua crisi. Soprattutto fra le nuove generazioni, e per le trasformazioni del mondo del lavoro, non basta più una delega a priori, al contrario la funzione di rappresentanza esige ulteriori processi di legittimazione nei quali i soggetti protagonisti delle lotte abbiano cittadinanza.

Oltre alla marginalizzazione dei corpi

intermedi che svolgono funzioni di rappresentanza, fra le molteplici caratteristiche della crisi della rappresentanza – la vicenda della Grecia ne è un esempio – va considerata la marginalizzazione degli Stati nazionali, per lo meno quelli più deboli, rispetto alle politiche europee e i disastri portati dalle politiche liberiste su contrattazione, stato sociale e diritti con il conseguente ampliamento delle disuguaglianze. I pilastri fondamentali delle politiche di austerità in Europa sono stati la svalorizzazione del lavoro, la distruzione del modello sociale e la riduzione dell'intervento pubblico con conseguenze drammatiche sulle condizioni di vita delle persone. Se pensiamo invece che negli Stati Uniti, paese del liberalismo economico per eccellenza, Obama fra mille difficoltà va nella direzione opposta, proprio su scuola e sanità, ma addirittura anche nelle politiche industriali.

Una prima risposta, non più rinviabile, sarebbe la costruzione di un forte sindacato europeo capace di lottare e contrattare per cambiare un'Europa egemonizzata dai mercati e dalla finanza, che favorisce una forte concorrenza al ribasso tra lavoratori attraverso forme selvagge di *dumping* sociale e contrattuale.

Un sindacato forte per arginare i corporativismi

In questo scenario il rischio di un crescente corporativismo degli interessi è reale ma anche uno scenario caratterizzato da una forte conflittualità tra i lavoratori, tra gruppi di lavoratori distinti per posizione contrattuale o status generazionale. Questo è il tessuto sul quale si inserisce l'avanzare dei sindacati corporativi e di mestiere.

Nei nostri comparti questa spinta è forte. Essere riusciti in questa fase, come FLC, a mantenere un ruolo da protagonisti, ricomporre un'ampia unità sindacale

e dei lavoratori – mentre a livello federale si ha difficoltà – è un risultato che va rivendicato e valorizzato.

Diciamo la verità, l'unico conflitto che ha messo in difficoltà questo governo, che ne ha evidenziato le contraddizioni, che è riuscito a conquistare l'attenzione dei media, è stata la mobilitazione del mondo della scuola. Il conflitto, quindi, è stato determinante. Il tema del conflitto è parte di questa discussione, nella quale incide anche la mancanza di una sponda politica credibile. È stata la prova che il sindacato non può vivere senza ricorrere al conflitto, senza questo il sindacato è un'agenzia di servizi che perde la sua funzione contrattuale. Il conflitto è anche un vettore attraverso cui si dà forma alle azioni collettive e costituisce un terreno di formazione di identità collettive. L'esperienza delle recenti mobilitazioni del mondo della scuola è significativa.

La mobilitazione nella scuola

Ma guardiamo alla mobilitazione che ha accompagnato la prima proposta della cosiddetta buona scuola e poi il percorso del DdL, all'aspetto che ha assunto. Avviata e governata dalle cinque organizzazioni rappresentative, FLC in testa come sempre, si è poi dispersa in mille rivoli. Il web ha fatto da veicolo e megafono. La prima iniziativa nata così è stata la "giornata dei lumini", un po' macabra ma efficace, diffusa in decine di piazze e con migliaia di lavoratori della scuola che invasero piazza di Spagna a Roma. Grande risonanza sui media. E poi altre simili si sono succedute.

È un cambiamento, in parte inedito in Italia, delle forme della mobilitazione che rischia ora di marginalizzare il ruolo delle organizzazioni sindacali "tradizionali". Un movimento che rischia di essere egemonizzato da formazioni corporative o da movimenti politici della pro-

LA FLC E LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE CGIL

testa qualunque come quella dei 5 stelle.

Non dobbiamo farci sorprendere impreparati da questo scenario inedito.

Spesso diciamo che “dobbiamo stare nei movimenti”, ma non sempre ci siamo tutti allo stesso modo. Ad esempio, organizziamo spesso iniziative senza mostrare la nostra sigla o, come è noto, alcuni nostri iscritti hanno l'abitudine di essere più spesso dietro striscioni di altre sigle. Io credo che, anche nella relazione con movimenti più o meno organizzati, nelle sedi fisiche o virtuali, bisogna starci con la nostra organizzazione, con i nostri colori e i nostri valori. L'uso dei media rischia, poi, di far immaginare forme di lotta virtuali, ultimo esempio la notizia che si potevano già raccogliere le firme per il referendum sul DdL scuola, prima ancora che fosse legge. Come governiamo tutto questo, come stiamo nel territorio, dove tutto questo avviene? L'obiettivo per un cambiamento strategico e innovativo è la valorizzazione del territorio e dei luoghi di lavoro.

Il domani che inizia

La scelta tracciata con la delibera organizzativa approvata dal CdN FLC e il documento “Il domani che inizia” dal quale è tratta, credo sia quella vincente. Il territorio è il luogo dove è possibile individuare una controparte, definire una piattaforma, raccogliere una sollecitazione sociale, in vista di obiettivi e possibili risultati. Dove costruire la rete delle relazioni e delle persone. Spesso un “non luogo”, poiché il luogo fisico dell'incontro con i lavoratori tende a scomparire. Il luogo dove promuovere la connessione tra FLC, associazioni e movimenti operanti sul territorio, senza rinunciare ai valori identitari e alla nostra autonomia. Oltre i luoghi di lavoro deve essere oggetto di attenta riflessione la definizione dei confini del territorio. Per



la FLC vanno valorizzate le sperimentazioni che hanno portato alla individuazione di aree vaste, diverse dai tradizionali territori provinciali per essere più vicini al lavoro. La FLC è un'organizzazione solida, sia economicamente che organizzativamente. La scelta di andare nella direzione di un nuovo modello organizzativo è soprattutto politica, per migliorare il nostro insediamento, per rendere più solido e duraturo il nostro radicamento, mantenendo la nostra identità, le nostre specificità e anche le nostre diversità.

Abbiamo un patrimonio da valorizzare, le oltre 10mila Rsu, le RSA, i delegati, i componenti dei comitati degli iscritti. È arrivato il momento di decidere se considerarli una risorsa ma senza alcun legame, collante politico organizzativo, senza responsabilità che non siano limitate al loro singolo luogo di lavoro, oppure creare dei coordinamenti di base che ne facciano dei protagonisti nel loro territorio. Non si tratta di approvare delle delibere. Dobbiamo decidere se intendiamo partecipare a questo cambiamento o lasciare che tutto rimanga come prima, mentre tutto quello che ci circonda che cambia.

A proposito di cambiamento e innova-

zione organizzativa, in un nostro convegno di qualche tempo fa, ha partecipato Valery Alzaga, attivista e dirigente di un'organizzazione sindacale internazionale, che ci ha parlato dell'esperienza soprattutto anglosassone del *Community organizing*. È una tradizione di attivismo civico nata in America negli anni '30 del secolo scorso da un'idea di Saul Alinsky, un rivoluzionario democratico. Partiva dal presupposto che gran parte dei problemi sociali non trovano soluzione perché esiste uno squilibrio strutturale di potere tra lo stato e il mercato, da una parte, e la società civile dall'altra. Chiamava il *community organizing* “l'arte della politica relazionale”. Il tipo di potere che tentano di far acquisire dalla comunità, infatti, è relazionale: un “potere con gli altri” in opposizione al “potere sugli altri”. Danilo Dolci scriveva che “non si può realizzare una società civile senza imparare a distinguere la forza-potere dalla violenza-dominio”. Due curiosità, la tesi di laurea di Hillary Clinton aveva come titolo “C'è solo una lotta. Un'analisi del Modello Alinsky”. Lo stesso Barack Obama ha lavorato tre anni come *community organizer* a Chicago, un'esperienza che, lui dice, ha influenzato profondamente la sua

LA FLC E LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE CGIL

formazione umana e politica.

Siamo in Italia e non negli Stati Uniti ma questa esperienza è vicina alla nostra necessità che sia valorizzato il ruolo delle Rsu/Rsa e dei comitati degli iscritti, dando loro anche il ruolo di organizzare la rappresentanza. Occorre rivedere il loro ruolo nei luoghi di lavoro, lavorare affinché crescano le motivazioni delle Rsu e il loro senso di appartenenza verso l'organizzazione cercando di assegnare loro maggiori responsabilità politico/sindacali. Per fare questo, c'è bisogno di aprire le nostre sedi al dibattito e alle aggregazioni sociali, attenti ad allargare le alleanze sulle tematiche sociali, culturali, ambientali che coinvolgono le tante soggettività che agiscono nei territori. Contrattare non basta se non si assumono il benessere delle persone e i diritti come orizzonte della funzione di un rinnovato sindacato confederale.

Un lavoro in rete

L'innovazione vale anche nell'organizzazione dei luoghi dell'azione sindacale. Assume fondamentale importanza la rete delle sedi FLC presso le Camere del Lavoro e delle compagne e dei compagni che vi operano. È importante il rapporto umano e professionale, la relazione sociale e l'empatia che si attiva nella reciproca conoscenza tra iscritti, militanti e dirigenti del nostro sindacato.

L'interesse generale si persegue valorizzando la confederalità intesa come sintesi condivisa tra le specificità delle categorie e la ricomposizione del lavoro, del non-lavoro e del precariato. E allora le Camere del Lavoro, recuperando un'antica tradizione, devono essere luogo di socializzazione e di creazione culturale. La FLC può farsi promotrice di un grande progetto di utilizzo sociale delle sedi della CGIL perché tanti giovani, lavoratori e studenti si misurino nell'attività sindacale, nell'impegno culturale e



ricreativo, nelle tante lotte territoriali che emergono nelle città, nella contrattazione sociale, nei percorsi di solidarietà e mutualismo, nella costruzione di servizi all'altezza dei bisogni sociali delle fasce più deboli e meno tutelate. Possiamo impegnarci per politiche di *welfare* inclusive di nuovi bisogni come la continuità del reddito, una garanzia sociale che andrebbe assicurata a tutte le generazioni, soprattutto le nuove. Confederalità non deve essere mai intesa come forma burocratica di controllo sulle categorie perché ogni categoria deve essere, nella sua identità, sindacato confederale.

La contrattazione sociale territoriale può costituire una leva per costruire un'effettiva universalità del *welfare* sperimentando nuove forme di organizzazione sociale e di democrazia dal basso. È dal territorio che si possono sperimentare forme innovative di contrattazione inclusiva nei contratti di sito, di filiera, di distretto o di comune, che prevedano anche soluzioni reticolari. Su questo terreno possiamo misurare la collaborazione fra livelli di categoria e confederali.

Il rilancio del contratto nazionale

Ma senza un solido contratto nazionale non ci può essere un'estensione della contrattazione decentrata, anzi si rischia di dividere ulteriormente i lavoratori a scapito della parte più debole. La funzione del contratto nazionale resta decisiva nel garantire il potere di acquisto delle retribuzioni e per definire regole nel rapporto di lavoro. Bisogna superare la frammentazione contrattuale anche nei nostri comparti rinnovando contratti che unifichino le condizioni normative e salariali a parità di mansioni svolte indipendentemente se sia un lavoratore pubblico o privato. E nella riconquista del contratto nazionale e l'estensione della contrattazione decentrata il protagonismo delle Rsu è fondamentale.

Se il territorio è centrale, bisogna ripensare anche a ruolo, competenze, responsabilità delle strutture di comparto (la loro funzione principale è proprio discutere e dare il loro contributo sulle piattaforme e più in generale sulle questioni

LA FLC E LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE CGIL

contrattuali), del coordinamento precari e del forum della docenza. Quando abbiamo pensato alla forma organizzativa da dare alla nuova federazione, nel 2006, la scelta compiuta è stata sicuramente quella migliore, che ha favorito l'integrazione possibile. L'esperienza innovativa di questi organismi è stata la scelta di valorizzare le diversità di una federazione come la FLC che ha unito percorsi, complessità e specificità. Si è così evitato di procedere con una semplice sovrapposizione di settori e comparti che avrebbe fatto andare tutti su binari separati e pressoché autonomi.

Una scelta vincente, questa, che, tuttavia, non sempre ha prodotto quello che potenzialmente poteva. Questi organismi appaiono sostanzialmente slegati dal territorio, mentre una maggiore e non episodica integrazione in un'organizzazione reticolare, con le definizioni di territorio come prima specificate, può consentire il salto di qualità necessario.

Serve però la consapevolezza e la partecipazione di tutti, a prescindere dal comparto di provenienza o dal ruolo svolto all'interno dell'organizzazione. Le dimensioni verticale e territoriale, diversamente accentuate nei diversi comparti, devono conoscere una nuova modalità di integrazione che consentirebbe di sviluppare un'azione sindacale più integrata tra i comparti e contaminare positivamente le diverse pratiche di rappresentanza che caratterizzano oggi la FLC. Per andare oltre le categorie professionali di provenienza e valorizzare tutto ciò che di positivo c'è nelle buone pratiche dei comparti è necessario investire ancora di più su questo obiettivo.

La FLC è nata con l'idea di un sindacato che non sia una somma di culture organizzative e negoziali diverse. Questo però ha come presupposto che *tutta* l'organizzazione sia consapevole delle caratteristiche dei diversi comparti riconoscendone il valore e l'investimento in termini di rappresentanza a prescindere

dai numeri. Tema che deve essere ricordato in una fase di cambiamento dei gruppi dirigenti e riaffermato nella pratica quotidiana come impegno di tutti, nessuno escluso.

Imparare a conoscersi e comunicare

Una delle occasioni per praticare l'integrazione, la contaminazione delle esperienze e la conoscenza reciproca delle diverse specificità è la formazione sindacale. L'esperienza della FLC è ormai consolidata dopo alcuni anni nei quali abbiamo provato a sperimentare e a innovare. È stata acquisita, praticata e sviluppata da alcune realtà della nostra organizzazione ma non è ancora patrimonio collettivo. La conoscenza pressoché nozionistica degli aspetti tecnico-contrattuali dei diversi comparti, funzionale all'attività di consulenza, è utile e importante ma non può essere considerata esaustiva del bagaglio di competenze che un dirigente sindacale o un semplice collaboratore volontario devono avere.

La formazione sindacale deve essere strumento organizzativo per la condivisione di valori, pratiche e procedure. Per vivere i processi di mutamento sociale, culturale, economico. Quindi, insieme, dimensione valoriale e professionale.

E poi la comunicazione. A volte non riusciamo a comunicare al meglio neanche fra di noi, ma nella nostra attività sindacale la capacità di comunicare fuori di noi è fondamentale. Spesso capita che un compagno/a, a vario titolo impegnato/a, sia bravo/a, faccia bene la consulenza ma non fa assemblee o non si relaziona con le scuole, con le Rsu. Ma noi siamo un'organizzazione sindacale, non un'organizzazione erogatrice di servizi. Anche la CGIL, opportunamente, vorrebbe che chi è impegnato nei servizi svolga un ruolo politico

e non solo tecnico. Per un insegnante come per un sindacalista una delle principali attitudini da acquisire è la capacità di comunicare, la gestione delle dinamiche relazionali. Quindi, anche questo aspetto è parte non secondaria dei nostri corsi di formazione.

La FLC, il sindacato più rappresentativo

E infine, un ultimo sguardo ai numeri della FLC: abbiamo superato da tempo il traguardo delle 100.000 deleghe scuola, ora siamo a oltre 132.000. Siamo diventati il primo sindacato della scuola e lo siamo anche in tutti gli altri settori che rappresentiamo (anzi lo siamo ancora di più).

Alle elezioni Rsu abbiamo avuto una frenata, ma siamo sempre abbondantemente primi. Cresciamo più in generale con il tesseramento complessivo (nel 2014 la nostra è l'unica categoria della CGIL che è cresciuta, di quasi il 3%). Cresciamo soprattutto fra i precari, quelli che gli altri dicono che la CGIL non riesce a rappresentare. E non va trascurato neanche il risultato nelle elezioni del Cspi, se vogliamo un voto più politico rispetto alle elezioni Rsu (un po' come paragonare le elezioni europee a quelle amministrative), qui abbiamo conquistato addirittura la metà dei seggi disponibili.

Non c'è nulla da festeggiare, non è il momento giusto, ma se ci voltiamo indietro ci accorgiamo che un po' di strada ne abbiamo fatta, tutti insieme.

E abbiamo forza e capacità per affrontare le sfide che ci attendono, sia quelle politiche e sia quelle organizzative, con buone possibilità di vincerle qualcuna, sapendo di far parte di una grande organizzazione, liberi anche di esprimere dissenso quando lo riteniamo, ma con l'anima confederale fino al midollo. ■

L'ENNESIMA BRUTTA LEGGE SUL NOSTRO SISTEMA DI ISTRUZIONE

Una normativa complicata e contraddittoria che darà luogo a contenziosi. Un modello verticistico e autoritario inapplicabile anche a una moderna impresa. I dirigenti scolastici a presidio di una cattiva riforma. L'errore di avere negato il dialogo sociale e la contrattazione



La caduta della buona scuola

MARIO RICCIARDI

L'intenzione di proporre un nuovo disegno di legge di riforma della scuola, espressa dal nuovo Governo nella primavera dell'anno scorso suscitò in me, come credo in molte altre persone interessate ai problemi della scuola, alcune perplessità, ma anche un atteggiamento di prudente e speranzosa attesa.

La perplessità nasceva soprattutto dal fatto di trovarci di fronte all'ennesima manifestazione di quella che mi è capitato di definire in passato "sindrome di Gentile", cioè l'irresistibile pulsione che

prende ogni governo, all'indomani dell'insediamento, di proporre una riforma "epocale" della scuola, sindrome che ha prodotto non pochi guai, soprattutto in anni recenti.

La speranzosa attesa nasceva invece dal fatto che il nuovo governo inseriva la scuola tra le priorità, dopo anni di marginalità, umiliazioni, riforme fatte all'insegna dei tagli, con i ministri dell'istruzione ridotti a viceministri dell'economia. Qualcuno ricorderà l'insediamento del governo Berlusconi nel 2008, con la ministra dell'Istruzione che approvava giuliva i tagli operati da Tremonti. Soprattutto, l'intensità con cui il *premier* sottolineava la centralità dell'istruzione nel suo programma contribuiva ad ali-

mentare la speranza che il governo di centro-sinistra avrebbe potuto riparare ai numerosi danni prodotti dalla legislazione del decennio precedente, potendo anche attingere alle idee e agli strumenti che in anni precedenti il dibattito sulla scuola, e in particolare il dialogo sociale e la contrattazione stessa avevano depositato e disseminato.

Quella secondo cui il dialogo sociale e la contrattazione sarebbero stati d'ostacolo sul cammino del rinnovamento della scuola è, infatti, soltanto una malevola leggenda metropolitana. È proprio attraverso la contrattazione e il dialogo tra le parti sociali invece, che si è cercato di contribuire a costruire quel poco o tanto di intelaiatura che ha consentito all'au-

L'ENNESIMA BRUTTA LEGGE SUL NOSTRO SISTEMA DI ISTRUZIONE

onomia di vivere, sia pure faticosamente, e alla buona volontà e alla creatività di coloro che vi lavorano a vario titolo ogni giorno di operare per mantenerla in vita. Il blocco dei contratti, durato dal 2010 a oggi, che la sentenza della Corte ha finalmente dichiarato illegittimo, non ha provocato danni soltanto sul piano retributivo, ma ha prodotto un danno pesante, e non so quanto riparabile, anche su quello della riflessione e del confronto sull'assetto e sul futuro della scuola italiana.

I dialogo sociale che il governo ha affossato

La contrattazione, il dialogo sociale, insieme ovviamente alle elaborazioni teoriche e alle esperienze pratiche del mondo della scuola hanno cosparso per anni il terreno di germogli ed era lecito aspettarsi che un governo di centro-sinistra, accingendosi alla riforma, partisse proprio da lì, naturalmente arricchendo, innovando, eliminando i rami secchi, rottamando quel che c'era da rottamare, ma facendo tesoro della pluralità di esperienze provenienti dalla base e dal dialogo sociale, mantenendo e riportando alla luce quel metodo di confronto con i sindacati e le parti sociali che aveva prodotto risultati importanti.

Le cose hanno però cominciato molto presto a prendere un'altra piega, a partire dal corposo documento dal titolo "la buona scuola" reso noto nel settembre del 2014. Un documento che conteneva alcune affermazioni di principio interessanti, come il riferimento alla scuola come fucina dello spirito critico, affermazioni positive sul contrasto alla dispersione scolastica, all'incremento del tempo pieno, al sostegno alle reti di scuole. Queste buone intenzioni erano circondate, e in qualche caso sommerse, da una certa retorica e da un profluvio di frasi fatte, con alcune vere e proprie biz-zarrie, come alcune trovate sulla valuta-

zione e la premialità al personale. Ciò non toglie che comunque anche quello zibaldone così vario e un po' indigesto avrebbe potuto essere una piattaforma di confronto e di discussione, se solo lo si fosse voluto. E invece, anziché convocare i sindacati e tutti gli altri interlocutori con cui il governo poteva legittimamente aver intenzione di confrontarsi, si è dato il via a una generica consultazione telematica, una consultazione oltretutto piuttosto inutile, visto che non si è saputo quasi niente dei suoi esiti concreti e che il disegno di legge proposto in seguito, se non è neppure lontano parente del dibattito, delle sollecitazioni e delle realizzazioni degli anni precedenti, assomiglia molto poco anche ai contenuti del documento in questione.

Devo confessare che la prima volta che ho letto la versione originaria del disegno di legge governativo ho avuto un forte momento di disorientamento. Più andavo avanti nella lettura e più mi chiedevo se stavo leggendo il disegno di legge del governo di centro-sinistra o la riscrittura del disegno di legge Aprea.

Una legge figlia di una cultura vecchia

Questo non solo per le indubbe assonanze tra i due documenti, ma perché è medesima l'ispirazione, con alcuni innesti della cosiddetta riforma Brunetta sul pubblico impiego e una maldigerita cultura aziendalista.

Dico maldigerita perché l'idea secondo la quale la cultura aziendale sarebbe una cultura di tipo prevalentemente verticistico/autoritario è del tutto fuorviante. Le teorie manageriali più avanzate e moderne valorizzano il fatto che la qualità di un'azienda presuppone un elevato grado di partecipazione consapevole da parte di tutti coloro che nell'azienda lavorano: ciò per dire che quella dose di cultura aziendale che attraversa la "buona scuola" è una cultura

decisamente superata (ora Legge 107/2015).

Questo disegno di legge appare infatti pervaso non solo da un'ispirazione che mal si concilia con l'ambiente scolastico, ma che sarebbe inadatta perfino a un'azienda modernamente organizzata. Peraltro, nessuna azienda moderna e competitiva potrebbe funzionare essendo regolata da norme sovrabbondanti, incerte e contorte come quelle contenute in questa legge. Di versione in versione, il testo si è venuto più contorcendo che modificando, molte norme sono involute e contraddittorie, e non bisogna essere indovini per immaginare che questo darà sicuramente luogo a conflitti interpretativi e a un contenzioso che farà lavorare avvocati e magistrati.

Detto questo in linea generale, vale la pena di soffermarsi brevemente su alcuni contenuti. Tra i tanti temi, ve ne sono quattro che mi sembrano importanti: autonomia, *governance*, alternanza scuola-lavoro, valutazione.

L'autonomia a parole

L'autonomia dovrebbe essere il fulcro della riforma, e invece lo è soltanto a parole, innanzitutto per una bassa ma cruciale questione di risorse. In questi anni le risorse inviate alle scuole sono state decimate dai tagli, e la legge in realtà non ripristina neanche lontanamente ciò che è stato sottratto. Sfiora quindi la beffa il lungo elenco di obiettivi formativi che la legge propone al comma sette del maxi emendamento, una vera e propria abbuffata di cose per la metà delle quali occorrerebbe il doppio delle risorse disponibili. In realtà, si tratta di obiettivi per scuole ricche, come saranno probabilmente alcune, quelle che – teoricamente approfittando della capacità del preside, che tra le varie competenze che gli vengono attribuite è stato trasformato anche in un volonteroso quanto improbabile *fundraiser*, ma soprattutto dal

L'ENNESIMA BRUTTA LEGGE SUL NOSTRO SISTEMA DI ISTRUZIONE

fatto di essere inseriti in contesti socio economici affluenti – potranno giovare dello *school bonus*. Probabilmente molte di queste saranno scuole private, e questo è un fatto di assai dubbia costituzionalità, così come è singolare e di assai dubbia legittimità che soggetti privati usufruiscano di sgravi fiscali finanziando altri soggetti privati.

L'autonomia scolastica richiede, come è noto, una serie di figure che costituiscano l'intelaiatura, per dir così, delle competenze e delle funzioni necessarie. Queste saranno uno stuolo di docenti scelti a discrezione del preside, senza alcun riferimento né a competenze né a criteri di scelta. Infine l'autonomia ha poi un gran bisogno di un ruolo partecipe e attivo del personale amministrativo tecnico e ausiliario: ma di questo la legge si è assolutamente dimenticata. Il personale ATA è il grande assente della riforma. Si potrebbe forse dire paradossalmente che c'è da rallegrarsi che non se ne occupi, visto come si occupa del personale docente, ma è evidente, al di là del paradosso, che anche, e forse soprattutto, il personale tecnico-amministrativo dovrà fare i conti con la forte impronta verticistica e monocratica di questa riforma.

La governance impossibile

Questo rimanda immediatamente al problema della *governance*. Che è uno dei temi storicamente più delicati e complessi, sul quale nelle scuole si incrociano diverse esigenze. La libertà d'insegnamento, garantita dalla Costituzione, con l'esigenza di produrre la collaborazione e il concerto tra pari, l'opportunità di avere una intelaiatura organizzativa in grado di coniugare le iniziative formative con la fornitura degli strumenti, delle risorse e dei servizi necessari per metterle in atto, l'esigenza di avere un contatto costante con il contesto sociale e ambientale nel quale la scuola è inserita, eccetera. Sul tema della *governance* sono stati più di

sastri che le realizzazioni, soprattutto nell'ultimo decennio, e per questo sarebbe stata necessaria un'ampia riflessione, a partire dalla quotidiana fatica e dallo sforzo comune e condiviso che danno il senso e l'anima all'insegnare e all'aprendere.

Pressapochismo normativo

Invece, con un approccio insieme autoritario e semplificatorio, si è pensato di risolvere il problema concentrando l'onore e l'onere della *governance* praticamente su una sola figura, quella del preside, al quale la legge attribuisce una serie di poteri e di competenze estremamente eterogenei e potenzialmente assai vasti, descritti nel comma 77 del maxi emendamento e sparsi un po' in giro per tutto il testo. Non è difficile vedere dietro questo *tsunami* di attribuzioni la manina di qualche associazione dei dirigenti, ma l'impressione è che si tratti di un classico "dono dei danai". Già oggi i dirigenti scolastici spesso faticano a svolgere tutte le funzioni che sono loro attualmente attribuite, e per alcune delle quali non hanno le competenze e la formazione necessarie: basti pensare all'affanno con cui molti gestiscono le relazioni sindacali. I presidi vengono messi a presidio di una cattiva riforma e rischiano di diventarne non i protagonisti, ma le vittime. C'è poi il fatto che, nel contorto iter che ha avuto questa legge, nella contraddittoria volontà di mettere insieme l'ispirazione iniziale con qualche concessione capace di zittire qualche gruppetto di parlamentari, si sono assurdamente complicate molte norme, annacquando i processi decisionali e creando probabilmente i presupposti per un contenzioso infinito. Si pensi per esempio alla formazione del Pof nella quale c'è un'apparente collegialità, ma al preside è affidata la competenza as-

olutamente strategica di decidere "gli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione". Oppure la possibilità di cui al comma 29 di individuare percorsi formativi diretti all'orientamento e al coinvolgimento degli studenti "di concerto" con gli organi collegiali, definiti in questa maniera generica. E se il concerto non c'è? Basta la consultazione e poi il preside va avanti per conto suo, oppure si blocca tutto? Di esempi di questo genere, di un pressapochismo normativo imbarazzante, ce ne sono molti sparsi in tutto il testo della legge. C'è infine una chicca, abbastanza rivelatrice, quando al comma 14 si dice che il Pof deve tener conto delle opzioni metodologiche di gruppi minoritari. Cosa significa? Si pensa forse che le scuole funzionino come il parlamento, o come il partito di maggioranza relativa?

Vorrei aggiungere che chi lavora all'università conosce bene ciò di cui si parla. Questi anni sono stati caratterizzati, nell'università italiana, da continui tagli di risorse e dalla forte centralizzazione della *governance*. È questo, anche se non solo questo, che sta all'origine del decadimento dell'istruzione universitaria nel nostro paese.

Si allontanano i ragazzi dai libri

Terzo tema, *l'alternanza scuola-lavoro*. Qui sembra per certi aspetti di essere ritornati indietro di mezzo secolo quando la regola era quella di una scelta precoce che fin da età giovane predeterminava lo sbocco professionale dei giovani. Nel comma 31 della legge c'è infatti una riprova dell'arretratezza culturale di una parte del ceto dirigente di questo paese e, dispiace dirlo, di quella parte del mondo imprenditoriale italiano che in questi anni ha notevolmente ispirato una parte dei provvedimenti sulla scuola. Il riferimento è all'idea che il problema non

L'ENNESIMA BRUTTA LEGGE SUL NOSTRO SISTEMA DI ISTRUZIONE

sia, come invece è, quello di avere un sistema di formazione capace di dare a tutti una solida base di cultura, conoscenze e competenze, dalla quale ciascuno sia in grado di partire per costruire poi la propria attività professionale e lavorativa in base alle proprie vocazioni e capacità, coerentemente con l'art 34 Cost. L'idea che sembra percorrere questa parte del disegno di legge sembra essere invece, da un lato, quella di distogliere il più presto possibile gli studenti dagli inutili libri per far respirare loro l'aria dell'azienda, senza peraltro definirne né gli ambiti né gli scopi, e dall'altro quella di separare il più precocemente possibile uno strato di giovani da avviare ai lavori meno qualificati, e una parte cui far proseguire gli studi. È questo il senso della norma che distingue tra l'alternanza scuola-lavoro dei tecnici professionali e dei licei, con il doppio di ore di lavoro dei tecnici professionali rispetto ai licei. A questo va poi aggiunto naturalmente che stiamo parlando di una nuova forma di lavoro precario oltre a tutte quelle già esistenti, e per di più disciplinata quanto a diritti e doveri in maniera unilaterale attraverso un regolamento interministeriale e quindi senza passare per il parlamento, per non parlare della contrattazione collettiva.

La valutazione incompetente

Infine, la valutazione, e qui davvero occorrerebbe la penna di Ionesco. Colpisce innanzitutto la leggerezza e la superficialità con cui ci si è avvicinati a un tema così cruciale e incandescente, ma anche l'atteggiamento quasi di sfida con cui si è proseguito quando è apparsa a tutti evidente l'improponibilità del modello che veniva delineato. È impressionante la faciloneria con cui si è prima inventato, poi rimontato e smontato il meccanismo della valutazione. Si tratta di un meccanismo improponibile, da qualsiasi parte

lo si guardi: intanto perché la valutazione degli individui è sconnessa rispetto a una valutazione collettiva dei risultati dell'istituzione scolastica. Poi, perché non c'è nessun serio riferimento alla definizione degli obiettivi, dei tempi, delle modalità alle quali dovrebbe essere collegata questa valutazione: i cosiddetti criteri definiti nella legge sono di una genericità impressionante. Infine, è assurdo che il comitato di valutazione sia composto da persone alle quali non è richiesta nessuna competenza né disciplinare né sulle tecniche della valutazione, anzi il comitato è composto da persone che possono avere interessi assolutamente eterogenei, manipolabili e perfino opposti rispetto all'esigenza di una seria valutazione della qualità del lavoro dell'insegnante. Qui c'è un vulnus potenzialmente molto pericoloso per la libertà dell'insegnamento sancita dall'art. 33 Cost. e per la serietà degli studi e della scuola. Infine, non c'è dubbio che il fatto che questo modello di valutazione vada a sfociare nell'erogazione di somme a titolo di salario accessorio è in palese contrasto con le competenze della contrattazione stabilite per legge, e che perfino la legge Brunetta ha salvaguardato per quanto riguarda la contrattazione del salario. C'è, per concludere, un piccolo dato interessante, che apre uno spiraglio su un certo provincialismo e contraddittorietà che attraversano questa legge.

Lo sanno in pochi, ma esiste in Europa un dialogo sociale sui problemi dell'istruzione, tra le associazioni continentali degli imprenditori dell'istruzione (cui aderisce l'Italia, attraverso il Miur e l'Aran), e i sindacati europei, compresi quelli italiani, di settore. Ebbene, l'anno scorso questo dialogo sociale ha prodotto un articolato documento sulla valutazione e l'autovalutazione, nel quale sono definiti questi principi base, che ho già citato in un precedente intervento su questa rivista, ma che vale la pena di riproporre.

Secondo questa dichiarazione, dun-

que la valutazione, e in particolar modo l'autovalutazione rappresenta un fondamentale strumento di sostegno all'autonomia e alla *governance*, e deve essere improntata a quattro principi fondamentali: la trasparenza, l'inclusione, la semplicità, la progressività.

Trasparenza. Definizione e scopi dell'autovalutazione devono essere chiaramente comunicati, l'autovalutazione non ha scopi di controllo, ma l'obiettivo fondamentale di migliorare la qualità del processo educativo fornendo informazioni, dati e lineamenti per il rafforzamento istituzionale delle scuole, e la crescita e lo sviluppo delle scuole come comunità d'apprendimento.

Inclusività. L'esperienza dimostra chiaramente che ogni sistema che implica qualche giudizio sulle prestazioni è molto più efficace se ha il sostegno dei lavoratori, e se essi sono coinvolti pienamente fin dall'inizio e in primo luogo nella progettazione e costruzione del sistema.

Semplicità. La valutazione dev'essere semplice. I sistemi troppo complessi falliscono spesso a seguito delle loro contraddizioni. Se non si riesce a spiegare chiaramente il sistema ai suoi interlocutori significa che esso dev'essere semplificato.

Progressività. Il sistema di valutazione dev'essere solido, ma allo stesso tempo sempre progressivamente mutevole, in base ai dati dell'esperienza, in grado di cogliere i punti di forza e gli errori, e di crescere e svilupparsi in base a essi. Dev'essere in grado di catalizzare l'interesse del personale, e di mutare in base alle loro esperienze e ai loro suggerimenti.

Non è poi tanto difficile fare un confronto tra ciò che si sottoscrive in Europa e ciò che si pratica in Italia. ■

Mario Ricciardi è docente di diritto del lavoro all'università di Bologna

12 LUGLIO 1995. IL GENOCIDIO DI SEBRENICA

La fine dell'Onu e un'onta per l'Europa

A CURA DI ORIOLO

I 12 luglio 1995 il generale serbo Ratko Mladić entrò con le sue truppe a Potočari, località non lontana da Srebrenica. Il suo primo atto fu di assicurare il comandante olandese dei caschi blu dell'Onu – lì in veste di "osservatori militari" – che le donne, i vecchi e i bambini, tutti di religione musulmana, sarebbero stati evacuati e trasportati nel territorio posto sotto il controllo del governo di Sarajevo.

Subito dopo, però, ordinava di separare, dalle donne e dai bambini, gli uomini – compresi gli adolescenti sopra i 12 anni, giudicati in grado di combattere – e di condurli allo stadio di Bratunac, un vero e proprio campo di concentramento.

Una testimonianza drammatica di quei giorni si legge nel libro di Jože Pirjevec, *Le guerre jugoslave 1991-1999* (Einaudi, Torino 2001): «Nel primo pomeriggio giunsero a Potočari 40-50 veicoli, tra furgoni, camion e jeep, sui quali fu caricato un primo contingente di persone (della partita fu anche qualche uomo in età di leva, presto individuato e separato dagli altri). Mladić in persona si fece vedere sulla scena, accompagnato da un consistente numero di giornalisti e cameramen, che ripresero i soldati serbi mentre distribuivano acqua e pane agli sfollati e gettavano dolci ai bambini. "Non abbiate paura, ripeteva Mladić davanti alle telecamere. – State calmi, calmi. Lasciate che le donne e i bambini vadano per primi. Verranno tanti autobus. Vi trasporteremo a Kladanj. Di lì potrete passare nel territorio controllato dalle forze di Alija [bosniache, n.d.r.]. Non abbandonatevi al panico. Che le donne e i bambini passino per primi. State attenti che nessuno dei bambini si perda. Non abbiate paura. Nessuno vi farà del male"».

Nel frattempo, a New York, il Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite deliberava (con la Risoluzione 1004) non solo "l'immediata cessazione dell'offensiva delle forze dei serbi bosniaci e il loro ritiro dalla zona di protezione di Srebrenica", ma anche la restaurazione, "con tutti i mezzi necessari", dello *statu quo* previsto dagli accordi dell'aprile '93. Una deliberazione rimasta lettera morta, per il disaccordo tra russi e americani. E così il genocidio si compiva con logica spietata. Recita un'altra testimonianza contenuta nel libro di Pirjevec: «Intanto, sul calar della notte, i serbi raccolsero a Potočari gli

uomini validi che erano riusciti a rastrellare in un edificio di fronte all'accampamento degli olandesi, noto come "casa bianca". Alcuni di loro furono uccisi sul posto, mentre la maggioranza fu trasportata a Bratunac, dove fu sottoposta a sevizie, prima di essere trucidata. Il 13 luglio fu dato il via alla grande mattanza in un'atmosfera di esaltazione collettiva, com'è testimoniato dagli appartenenti a un convoglio dell'UNHCR che, nel passare attraverso Bratunac, videro i cetnici, molti dei quali ubriachi, festeggiare nelle strade. Il locale campo di calcio, e così pure un magazzino e una scuola, nonché tre file di autobus e camion erano pieni di 4-5000 "soldati di Alija" [bosniaci, n.d.r.], tra cui molti adolescenti: furono prelevati a piccoli gruppi, pesantemente maltrattati, alcuni presi a sassate, altri a pugnalate. Nei quattro giorni successivi le uccisioni di massa continuarono senza tregua, con ogni tipo di arma, anche con granate, gettate nei luoghi dove si trovavano i detenuti».



Non meno raccapricciante è la dichiarazione rilasciata alla stampa da un soldato olandese dopo il suo rimpatrio: "La stagione di caccia è al culmine... presi a bersaglio non sono solo gli uomini al servizio del governo bosniaco... ma anche le donne, pure quelle incinte, bambini e vecchi... Su alcuni si spara o li si ferisce, ad altri vengono tagliate le orecchie e alcune donne sono state stuprate". Una sorte non meno terribile toccò ai circa tremila uomini che, riusciti a fuggire, cercarono la salvezza con una vera e propria "marcia della morte" attraverso i boschi. Così ne scrive il soldato Himza Palić: "Durante il tragitto molti si sono suicidati. Io ne avrò contati almeno cento. Alcuni si sono sparati un colpo di rivoltella in fronte. Altri si sono fatti esplodere una bomba a mano sul petto, ammazzando anche chi gli camminava a fianco. Tutto questo per non finire nelle mani dei serbi" (Gigi Riva in *Bosnia 1994-1995*, in *La guerra dei dieci anni*, a cura di A. Marzo Magno, Milano 2001).

Il genocidio di Srebrenica provocò 7-8.000 vittime, che, dopo essere state trucidate, vennero sepolte in enormi fosse comuni. L'episodio, denunciato dall'"Indendent" come il "fondo del fondo dell'umiliazione" per le Nazioni Unite, pesa sull'Europa come una vergogna tanto più insopportabile e cocente quanto più numerosi furono i "mai più" pronunciati dopo Auschwitz. A dimostrazione di quanto poco impariamo dalle lezioni della storia. ■

DANIELA ANNINO, FOTOGRAFA

Dall'art direction alla fotografia

MARCO FIORAMANTI

Quindici anni di esperienza lavorativa nel settore della moda, quanto ti hanno ispirato nella disciplina della fotografia?

Sono stati fondamentali, soprattutto per il percorso di studio e di ricerca che si faceva per arrivare al concept della campagna pubblicitaria: per supportare l'idea creativa da presentare al cliente e successivamente al fotografo che doveva realizzare la campagna, creavamo dei moodboard, ovvero una raccolta di immagini di famosi fotografi di moda del passato (Paul Outerbridge, Herb Ritts, Robert Mapplethorpe, Helmut Newton, Steven Meisel, Richard Avedon, Deborah Tourbeville, Guy Bourdin e molti altri). Così ho conosciuto e apprezzato la foto-

Daniela Annino, *autoportrait*

grafia, ed è stato poi immediato il passaggio a questo mezzo come espressione personale.

Quali sono stati i primi soggetti che hai fotografato?

Naturalmente i *portrait* alle persone care di cui conoscevo la forte personalità artistica, una sintonia immediata per creare visioni comuni.

Con la performer Antares Misandria (foto a destra) ho potuto sperimentare liberamente differenti forme espressive. *Malleus Maleficarum* è un testo latino del 1487 contro l'eresia, il paganesimo e la stregoneria. Antares Misandria ha rivestito una sedia interamente di chiodi e colla fusa ricostruendo una autentica *session* per la tortura delle streghe. Abbiamo voluto inscenare il momento in cui la presun-

ta strega attende inesorabilmente il suo destino.

L'approccio estetico, le luci, l'inquadratura, devono molto alla fotografia di moda. Il pensiero era quello di rendere quasi asettica la scena, per suggerire un distacco con l'immaginario collettivo che solitamente viene attribuito a temi di questo genere. ■

Daniela Annino (Catania, 1980) ha studiato al liceo artistico di Catania. Nel 2001 si è diplomata come grafica all'Istituto Europeo di Design di Roma. Ha lavorato come *art director* presso l'agenzia di pubblicità REM Ruini e Mariotti nel campo della moda (tra i suoi clienti Fendi, Bulgari, Gucci, Enzimi Festival Fotografia). Negli ultimi anni ha maturato l'amore per la fotografia.



Katy Monique



Malleus Maleficarum