

Scuola: note sull'aziendalizzazione diffusa

Cosimo Scarinzi estate 2005

Mi è capitato sovente di riflettere sul fatto che, come colleghi impegnati nella critica della scuola azienda, tendiamo ad immaginare una situazione che vede da una parte l'amministrazione, il governo¹, la confindustria, con l'ambigua disponibilità dei sindacati istituzionali tutti tesi a stratificare la categoria degli insegnanti; dall'altra, la categoria stessa che resiste a questo processo, o con mobilitazioni imponenti, principalmente il ciclo di lotte per forti aumenti retributivi in paga base eguali per tutti che si sviluppò tra l'86 e l'88 e lo sciopero contro il concorso indecente del febbraio 2000, o con una sorta d'indisponibilità diffusa a rimodellarsi secondo gli schemi che, dall'alto, si cerca di imporle.

Una percezione del genere non è, ovviamente, affatto casuale. Il nostro stesso impegno sul terreno sindacale ha la sua origine, fra le altre ragioni, nell'aver fatto proprio un discorso forte sul carattere cooperativo e collegiale della funzione docente e sul conseguente rifiuto della concorrenza fra colleghe e colleghi. Che i singoli docenti realmente esistenti non siano necessariamente riconducibili a quest'idea della nostra funzione è assolutamente evidente. Non è stata certo la scuola azienda a creare il buon vecchio doppiolavorista o la signora di buona famiglia che insegna per riempire il proprio tempo e per pagarsi la cameriera. È, però, vero che la parte migliore e più culturalmente vivace della categoria ha costruito, spesso scontrandosi con l'amministrazione, una pratica didattica cooperativa e collegiale.

Se, però, tentiamo una doverosa distinzione fra convincimenti etico-politici e valutazione disincantata della realtà effettuale, appare immediatamente evidente il fatto che la categoria, che pure vorremmo coesa dal punto di vista dell'idea della funzione docente che la caratterizza, è un universo sociale più composito e per certi versi contraddittorio.

La scuola azienda ha teso a ricondurre dentro l'organizzazione del lavoro dei docenti divisioni e specificità che nella scuola tradizionale si davano all'esterno della scuola fornendo ai docenti ed alle docenti occasioni di integrazione del reddito e di valorizzazione di status che rispondono, parzialmente, al declino del potere contrattuale sociale dei docenti stessi. Si pensi, per fare un solo esempio, alla contrazione del mercato delle lezioni private.

Va, inoltre considerato, il peso rilevantissimo della divisione dei lavoratori della scuola fra colleghe e colleghi di ruolo e colleghe e colleghi precari. Di per sé, il precariato non è certo una novità. Basta pensare, a questo proposito, al ciclo di lotte dei precari fra la fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80. Cambia, però, radicalmente il situazione sociale generale nel quale si dà la condizione dei precari. Mente, infatti, decenni addietro la ragionevole certezza dell'immissione in ruolo e la vivacità del conflitto sindacale permettevano ai precari di avere un'accettabile rapporto di forza con l'amministrazione, oggi si determina, anche a fronte dell'invecchiamento medio della categoria, una deriva che vede svilupparsi vere e proprie forme di nonnismo oltre che un crescente numero di casi di disperazione individuale.

Nei fatti, le scuole vedono accentuarsi la differenziazione fra "anziani" alcuni dei quali assumono un forte ruolo di potere e "giovani" non d'età ma di servizio nella scuola che ruotano in condizione di crescente difficoltà

Può essere opportuno distinguere due dinamiche che pure, per alcuni versi, sono intrecciate: la tendenza alla gerarchizzazione e quella all'aziendalizzazione. Non insisto

¹ Prima di centro-sinistra e poi di centro-destra, con modalità parzialmente diverse. D'altro canto, la scuola nuovo modello è il prodotto di una pressione di parte padronale che data da alcuni decenni e che non è specificatamente italiana.

troppo sul fatto che i modelli aziendali importati nella scuola grazie alla pressione dei dirigenti che vogliono porsi in vista agli occhi dell'amministrazione, dalle agenzie che vendono formazione aziendale, ai soliti colleghi zelanti, hanno caratteri sovente surreali anche sulla base di quello che pretendono di essere e non aumentano in alcun modo, anzi, la qualità della scuola. Paradossalmente, ma non troppo, la ricerca del gradimento dell'utenza finisce per impoverire la scuola che spesso offre di tutto e di più tranne una formazione specifica di un qualche valore.

Per quanto riguarda la tendenza alla gerarchizzazione, può essere bene ricordare che lo stesso movimento dell'86-88 ha dato vita contemporaneamente al sindacalismo di base, schierato su posizioni egualitarie, ed alla Gilda degli Insegnanti² caratterizzata dalla difesa della specificità professionale degli insegnanti stessi e dalla richiesta di fuori uscita dal pubblico impiego della categoria.

Si tratta di una posizione sindacale, per alcuni versi, vecchia e basata sul mito dei bei tempi andati ma, innegabilmente, ha dei consensi ed è espressione di una tensione alla gerarchizzazione, quantomeno, fra i docenti e gli ata.

Sempre a proposito delle pulsioni gerarchiche presenti in categoria, basta pensare al fatto che il concorso per il ruolo di dirigente scolastico che si sta svolgendo ha visto un numero strepitoso di domande da parte di colleghi non necessariamente collocati su posizioni politico-sindacali conservatrici, anzi³.

Vi è, insomma, una diffusa domanda di reddito e di status che trova sfogo nel tentativo di accedere alla dirigenza o, quantomeno, allo staff del dirigente scolastico che, peraltro, è l'anticamera dell'accesso alla dirigenza almeno per i meglio piazzati⁴.

In linea di principio, non ha molto senso colpevolizzare le colleghe e di colleghi che cercano di svolgere mansioni più interessanti rispetto all'insegnamento e di farsi retribuire attività di vario tipo. Il fatto è, però, che questa deriva nasconde, male, quella più significativa e in pratica la continua riduzione della retribuzione media dei lavoratori della scuola oltre a determinare una sorta di sgradevole guerra civile permanente per l'accesso alle integrazioni di reddito.

Usando un linguaggio sociologico, siamo di fronte ad un classico caso di razionalità limitata e in altre parole di un comportamento razionale sulla base delle chances credibili di successo che, su vasta scala, favorisce la comune rovina della categoria.

Tornando alla riuscita mobilitazione contro il concorso indecente, vale la pena ricordare che il suo successo era legato al convincimento diffuso che il concorso interno, volto ad individuare i docenti di serie A, sarebbe stata una truffa clamorosa gestita in gran parte dai sindacati istituzionali che, nei mesi precedenti, vendevano alla grande corsi di formazione e tessere.

È anche opportuno ricordare una contraddizione interna alla logica stessa del concorso indecente che si proponeva di selezionare a livello nazionale un segmento privilegiato della categoria senza che ci fosse alcuna coerenza di questa mutazione con i processi d'aziendalizzazione della scuola, in particolare, con l'introduzione della dirigenza scolastica ad opera dello stesso governo di centro-sinistra.

² La Gilda, in estrema sintesi, esprime una tensione alla gerarchizzazione ma non all'aziendalizzazione che cerca di contrastare affermando uno statuto specifico degli insegnanti simile a quello di alcune categorie di professionisti dipendenti come i medici ospedalieri. Che questo progetto sia difficilmente realizzabile è evidente se si considera la consistenza della categoria degli insegnanti e i costi che comporterebbe. Non a caso la Gilda ha ottenuto dichiarazioni di disponibilità di principio da parte della destra e di settori della sinistra ma, quando si è trattato di passare ai fatti, il nulla assoluto.

³ Per fare un solo esempio, nella mia regione conosco tre delegati RSU del sindacato in cui milito che hanno fatto domanda di partecipazione al concorso per la dirigenza.

⁴ Vi è, inoltre, una proposta dell'Associazione Nazionale Presidi di creare una figura specifica di vicepresidente con retribuzione e funzioni diverse strutturalmente e non contingentemente rispetto alla massa dei docenti.

Non a caso, l'Associazione Nazionale Presidi ha posto l'accento con grande determinazione proprio sul fatto che i dirigenti scolastici, per essere compiutamente tali, dovrebbero avere un potere rilevante per quanto riguarda sia l'assunzione in ruolo sia la carriera docente. L'attuale proposta di legge di un consistente gruppo di deputati e senatori del centro-destra riguardo allo stato giuridico dei docenti è quasi una fotocopia della piattaforma dell'Associazione Nazionale Presidi.

Alle elezioni delle RSU del 2003 l'ANP, che oggi organizza "le alte professionalità della scuola" oltre ai presidi, ha presentato proprie liste che hanno ottenuto un risultato tutt'altro che irrilevante, se si considera che era la prima volta che si presentavano e il carattere per molti versi singolare, ai limiti dell'illecito, di liste costituite da docenti ma sponsorizzate dai dirigenti.

Dal 2000 in poi, in ogni caso, è stato abbandonato, da parte dei sindacati istituzionali, ogni discorso esplicito e chiaro sulla carriera docente. Questa scelta ha comportato, soprattutto nella CGIL, qualche tensione da parte dei colleghi e delle colleghe più coerentemente convinti della correttezza della posizione precedente. Il "contrordine compagni", legato con ogni evidenza anche alla presenza di un governo di centro-destra, oltre che, ovviamente, al tentativo, per altro riuscito, della CGIL di recuperare aree di movimento, potrebbe rovesciarsi in un nuovo contrordine nel caso di una vittoria elettorale del centro-sinistra.

Quello che nei fatti però si sta affermando è una deriva aziendalista diffusa che coinvolge in primo luogo le scuole superiori, in particolare gli Istituti Tecnici e Professionali.

Basta, a questo proposito, per avere una prima idea del processo in corso, dare un'occhiata ai muri delle principali città italiane. Ogni scuola offre se stessa ai clienti promettendo corsi, attività integrative, viaggi d'istruzione, accessi privilegiati all'impiego, disponibilità del dirigente al colloquio con gli studenti. Per la gran parte si tratta di fumo⁵, ma questa campagna corrisponde ad una forma mentis ormai affermata tra gli insegnanti: si è legati ad una scuola il cui successo ha delle ricadute concrete sulla permanenza in cattedra e sul reddito degli insegnanti stessi⁶.

Se, poi, si passa alla condizione concreta delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno di ogni singola scuola, si fanno delle scoperte interessanti.

Sommando ed incrociando:

- l'accesso al fondo d'istituto mediante la partecipazione a commissioni e la proposta di progetti⁷, alcune delle quali retribuite piuttosto bene;
- le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- le attività di collaborazione con il dirigente scolastico⁸;

⁵ Per fare un esempio che mi riguarda personalmente visto che ci ho lavorato, le foto delle stanze riservate agli studenti che dormono nel Convitto Umberto I di Torino, pubblicate sui depliant pubblicitari, danno la sensazione di un'ampiezza e di una luminosità decisamente superiore alla realtà.

⁶ Non è da sottovalutarsi il fatto che questa situazione ha delle implicazioni sindacali immediate. L'immagine della scuola, infatti, può essere danneggiata da conflitti sindacali o dalla denuncia di inefficienze con l'effetto che molte situazioni delicate sono pudicamente taciute. Penso, ad esempio, ad alcuni problemi di sicurezza degli istituti.

⁷ I progetti e progettini che arricchiscono i Piani dell'Offerta Formativa possono, è ovvio, essere cose serie ma sin troppo spesso si tratta di attività di scarso o nullo interesse che vanno ad indebolire il cuore della funzione docente che, sino a prova contraria, dovrebbe consistere, in primo luogo nel lavoro svolto in classe, nella vecchia lezione frontale.

⁸ Non a caso, una delle mutazioni derivanti dall'introduzione del Dirigente Scolastico è stata la possibilità per il DS stesso di scegliersi il vicepresidente ed alcuni collaboratori la cui retribuzione resta a carico del fondo d'istituto ed è "contrattata" con le RSU con le simpatiche implicazioni che si possono

- i corsi post diploma;
- i corsi in collaborazione con agenzie formative che, è bene ricordarlo, sono, in gran parte, gestite dai sindacati istituzionali che si trovano, in questo modo, in un'interessante situazione di conflitto d'interessi. Da un lato difendono, a parole, la scuola pubblica, dall'altro sono interessati all'esternalizzazione della formazione che ne aumenta, si può fare un parallelo con il Fondo Espero, il potere in quanto organizzazioni che garantiscono reddito a segmenti della categoria;
- le attività finanziate da imprese private di vario genere

e ci fermiamo qui per non tediare i lettori, scopriamo che nella stessa scuola vi sono differenze di reddito e di collocazione assolutamente straordinarie se si considera che alcuni colleghi riescono ad accedere contemporaneamente a quattro o cinque forme di integrazione della retribuzione.

La gestione di questa quota di reddito è, in gran parte, nelle mani dei dirigenti scolastici - non a caso, una serie infinita di contenziosi si sviluppa sulla pubblicità delle retribuzioni che molti dirigenti rifiutano - e dei direttori dei servizi generali ed amministrativi (DSGA)⁹, degli staff che li circondano, dei gruppi di potere informali che, di norma, esistono in ogni scuola e che sovente contano più delle strutture di potere formali.

La possibilità di controllare la retribuzione reale, mediante la contrattazione di istituto, è scarsa a meno che non vi sia una RSU contemporaneamente combattiva, non corrotta e competente. Un aspetto poco simpatico della contrattazione è proprio il fatto che i delegati fanno scelte che li possono avvantaggiare o meno. È un fatto assolutamente ordinario ma ha delle ricadute pesanti per quanto riguarda la loro credibilità e il logoramento al quale sono sottoposti.

I DS ed i DSGA tendono a rifiutare la documentazione, generando contenziosi infiniti, o a procrastinarne la consegna.

Le attività fatte in convenzione con l'esterno sfuggono ad ogni controllo anche se sull'argomento vi sarebbe da discutere da un punto di vista legale e sindacale. Contrattare, a livello di istituto, le retribuzioni ha implicazioni delicate¹⁰ dal punto di vista dei rapporti personali, discutere le competenze professionali di un collega non è simpatico per un delegato sindacale ecc..

In realtà, proprio l'inevitabile frammentazione della definizione della retribuzione e della conseguente contrattazione è la forma concreta dell'affermazione della scuola azienda.

immaginare.

⁹ Considerazioni parzialmente analoghe si possono fare per gli ATA che, però, hanno possibilità d'integrazione del reddito abbastanza limitate, anche se sulla spartizione della miseria che ricevono si determinano tensioni sindacali se possibile maggiori rispetto a quelle che caratterizzano i docenti non foss'altro perché questi ultimi effettuano una discreta parte della spartizione in sede di Collegio Docenti e la contrattazione sindacale, per quanto li riguarda, interviene sovente per ratificare più che per definire.

Un discorso a parte si deve fare per i DSGA che, da un lato, lamentano con qualche ragione un mediocre riconoscimento della funzione che hanno assunto col passaggio dal quinto all'ottavo livello e con l'assunzione di un ruolo strategico nella scuola autonoma, dall'altro hanno accesso alle risorse derivanti da accordi con aziende ed enti in misura sovente notevole. Molti DSGA hanno reagito alla situazione aderendo all'ANPAQ che è una sorella minore dell'ANP di cui condivide la filosofia sindacale.

¹⁰Per fare un solo esempio, come regolarsi se una commissione ha utilizzato troppe ore sottraendone alle altre?

Come affrontare questa realtà dal punto di vista sindacale e culturale è, a mio avviso, un problema aperto sul quale si sono maturate significative esperienze ma che va discusso apertamente ed approfonditamente.

È, infatti, evidente che vanno evitate due possibili derive negative almeno dal punto di vista di un sindacato radicale:

1. la mera denuncia del carattere intollerabile della scuola azienda che rischia di ridursi ad un *dixi et salvavi animam meam*. È necessario, in altri termini un sindacalismo di taglio industriale anche nella scuola, un sindacalismo che sappia misurarsi con la nuova organizzazione del lavoro e delle retribuzioni imponendo logiche egualitarie e trasparenti;
2. la chiusura aziendale che perderebbe inevitabilmente la dimensione generale e sociale dello scontro in atto. La critica della scuola azienda richiede, per essere efficace, una capacità di coordinare le vertenze, di mettere in rete le esperienze, di porsi in relazione con i soggetti sociali interessati alla qualità della scuola.

La denuncia puntuale delle ricadute negative sulla didattica dell'aziendalizzazione della scuola rafforza le stesse vertenze sindacali che, d'altro canto devono porre l'accento sul fatto che il frantumarsi della retribuzione copre, male, l'immiserimento della condizione materiale dei lavoratori e delle lavoratrici della scuola che, come la massa dei lavoratori dipendenti, vivono una graduale riduzione delle loro spettanze.

D'altro canto, la questione salariale in tutte le sue implicazioni: salario diretto, pensioni, welfare va portata nella scuola liquidando ogni perbenistica illusione sulla separatezza dei lavoratori del comparto rispetto alla massa dei salariati.
