



**Centro Studi per la Scuola Cattolica (CSSC)**  
Via Aurelia 468 - 00165 Roma  
Tel. 0666398450 – Fax 0666398451  
e-mail: [casscuola@chiesacattolica.it](mailto:casscuola@chiesacattolica.it)  
sito web [www.scuolacattolica.it](http://www.scuolacattolica.it)

## **Seminario**

# ***Valorizzare il merito degli insegnanti di scuola cattolica***

(Roma, 5 maggio 2012)

## **Tavola Rotonda**

### ***Alla ricerca del merito***

#### **Intervento di Elio Formosa**

(Coordinatore naz.le Cisl Scuola – Scuola non Statale e Formazione Professionale)

Dobbiamo chiederci come sia stato possibile che un CCNL complesso come quello AGIDAE abbia potuto regolamentare la cosiddetta premialità, stante un contesto non del tutto favorevole. Non dobbiamo dimenticare che questo argomento è per alcune organizzazioni sottoposto a vincoli di natura ideologica e di principio.

Possiamo comunque affermare che la *premialità contrattuale* (art. 34 del CCNL AGIDAE) sia stato il risultato più alto di mediazione raggiunto tra le parti e contestualmente un punto di arrivo e di partenza di una illuminata e lungimirante strategia imprenditoriale, iniziata dalla presidenza Ciccimarra, nell'ambito della quale le OO.SS. Confederali, firmatarie del CCNL, hanno svolto un ruolo di primaria importanza. L'innovativo accordo contrattuale è stato ripreso e commentato da importanti organi di stampa ed è stato argomento dibattuto ed approfondito in più convegni e seminari.

Se questa intesa contrattuale è stata possibile, lo si deve alla preventiva e non facile realizzazione di strumenti operativi e gestionali fortemente voluti dall'AGIDAE.

Nell'arco di pochi anni l'AGIDAE e le Confederazioni sindacali hanno costituito il FONDER (giugno 2005), il Fondo paritetico degli Enti Regioni per la formazione continua, che partito in sordina e in un clima di diffidenza, ha oggi raggiunto traguardi significativi: sono oltre 100.000 i lavoratori che vi aderiscono, provenienti da più di 10.000 imprese (Scuola, Formazione, Sanità ed altro). I passi successivi hanno visto la nascita di AGILABOR, strumento operativo in grado di progettare piani di aggiornamento, di riqualificazione e formazione a favore del personale dipendente e non solo. La strategia AGIDAE si è orientata anche sul versante della certificazione della qualità degli istituti: AGIQUALITAS rappresenta il primo tentativo, tra l'altro ben riuscito, di un organismo di certificazione della qualità, inizialmente tarato sulle istituzioni scolastiche e sanitarie, oggi aperto a più settori. In fase di realizzazione è il PREVIFONDER, l'ente di previdenza integrativa del personale di tutte le istituzioni facenti capo alla dottrina sociale della Chiesa.

Questi strumenti operativi, nati dalla collaborazione e dalla partecipazione delle forze sociali, in particolare della Cisl e della Cisl Scuola, che ha sempre creduto ed investito nella cultura della bilateralità, hanno spostato l'attenzione dell'istruzione paritaria verso i temi della formazione e dell'aggiornamento del personale e verso il riconoscimento del merito degli insegnanti e della valo-

rizzazione della funzione docente in un'ottica, non certo secondaria, dell'elevazione della qualità dell'offerta di istruzione nel suo complesso, della salvaguardia e del mantenimento dei livelli occupazionali. Il CCNL AGIDAE, primo tra i contratti di settore, si è così posto in linea con gli orientamenti europei e nazionali più avanzati, che vanno nella direzione della certificazione delle competenze acquisite attraverso specifici percorsi di aggiornamento e di riqualificazione del personale e del loro riconoscimento economico. Si veda a tal proposito quanto su questo tema la Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha sancito lo scorso 19 aprile.

Si può ben dire che la Scuola Cattolica, attraverso l'AGIDAE, ha posto in essere le basi per le certificazioni delle competenze acquisite da tutte le persone in attività in contesti formali in un settore, che ha sempre fatto fatica, per sua stessa natura, ad accettare di essere valutato. Lo strumento con il quale è stato possibile coinvolgere il personale, non solo i docenti, nei percorsi di aggiornamento delle competenze, finalizzati alla valorizzazione sia della propria professionalità, sia della qualità dell'offerta di istruzione e formazione, è stato e rimane il CCNL.

Mi permetto di invitare la Fism, qui presente con il suo presidente prof. Di Pol, che è parte non secondaria della scuola cattolica, non solo a firmare il rinnovo della parte economica del CCNL 2010-2012, ma soprattutto a recepire l'esperienza AGIDAE in tema di premialità. La Federazione Italiana Scuole Materne, va ricordato, fa dell'aggiornamento del personale (realizzato con piani e progetti approvati da FONDER) uno dei pilastri su cui basa la sua attività educativa e di istruzione rivolta alla fascia di età 0-6 anni.

L'elemento che ha consentito di trovare una intesa sul delicato tema della valorizzazione del merito e quindi della conseguente differenziazione di ruolo e di prestigio delle persone operanti nel medesimo ambito lavorativo, è stato il superamento del concetto di *valutazione personale* che, per ovvie ragioni, comporta ben altri strumenti e ben altre procedure.

In buona sostanza un Istituto di istruzione "approva e valuta" i percorsi di aggiornamento ed in funzione di questi, riconosce il merito e la relativa quota economica. Più sono i percorsi di aggiornamento, più è alto il beneficio economico. Quest'ultimo da *una tantum*, diviene, in quota parte, salario accessorio su base mensile, se il dipendente per tre anni in un quinquennio, matura il diritto al beneficio economico.

Lo sforzo fatto dalla Cisl Scuola verso questa direzione, in particolare nella fase di elaborazione della piattaforma di rinnovo, è stato recepito dal CCNL 2010-2012 anche se, per evidenti ragioni di carattere ideologico difficili da superare e che non ci appartengono, il merito ed il relativo riconoscimento economico è stato subordinato al fattore "*presenza in servizio*".

È necessario, a nostro modo di vedere, se si vuole procedere sulla strada del riconoscimento del merito, spostare l'ago della bilancia dalla *presenza* (oggi elemento portante) alla *partecipazione* a percorsi di formazione continua su tutti i temi che riguardano il lavoro e la professionalità, fermo restando l'elemento *presenza*, ma in posizione più defilata. Solo così si possono creare le condizioni di una offerta di istruzione e formazione di qualità crescente e di conseguenza un maggiore peso, in ambito nazionale e territoriale, della scuola cattolica. Solo così si può uscire dalla profonda crisi che attraversa l'intero settore dell'istruzione paritaria e garantire occupazione e reddito al personale dipendente.

Per fare ciò occorre che in tutti gli istituti aderenti all'AGIDAE sia valorizzata la cultura della formazione continua, come ulteriore e imprescindibile strumento di valorizzazione del personale e della qualità dell'intera offerta di istruzione. Non si può nascondere, tuttavia, che su questo versante la Cisl Scuola abbia riscontrato non poche resistenze, in particolare là dove la formazione in un contesto formale, organizzato e strutturato, è considerata una sottrazione di orario di lavoro settimanale e non un valore aggiunto, un costo e non un investimento.

Ciò non toglie che il passo realizzato con il rinnovo del CCNL 2010-2012, concretizzatosi nell'articolo 34, sia di importanza fondamentale ai fini della certificazione e del riconoscimento economico del merito, della crescita individuale e della valorizzazione della qualità dell'offerta di istruzione.

Sul versante sindacale rimangono ancora da sciogliere alcuni nodi che non sono distanti dai temi che stiamo trattando. Quando una scuola è costretta a contrarre l'attività o addirittura a chiudere, il personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario, che si è provveduto ad aggiornare, deve rimanere nell'ambito della scuola cattolica. Per fare questo è necessario un ulteriore e fondamentale strumento gestionale sulla via della creazione di un sistema organizzato, occorre ridare forza ed operatività agli elenchi del personale, che ha perso parte di orario o il posto di lavoro, per un immediato reinserimento.

In ultimo vorrei sottolineare come un approccio al sistema della premialità e del conseguente riconoscimento della funzione docente, sia stato tentato anche con il rinnovo del CCNL della Formazione Professionale, settore qui rappresentato dal dott. Attilio Bondone, Presidente nazionale Confap, con esiti incerti e non del tutto condivisi. La Formazione professionale, rivolta ai giovani dai 14 ai 18 anni, è oggi una parte ordinamentale e fondamentale dell'istruzione pubblica, dell'istruzione cattolica, che necessita di una particolare attenzione. Invito, pertanto, don Maurizio Viviani, Presidente del CSSC, ad organizzare un seminario monotematico che riguardi questo specifico settore.