

## LA CARRIERA ANNUNCIATA

Emanuele Barbieri<sup>1</sup>

### **C'era una volta ... la carriera docente**

C'era una volta la carriera docente ... poi venne il '68 e si portò via tutto. Ma come in tutte le favole è necessario distinguere tra la realtà e la fantasia. C'era una volta per i docenti una progressione di carriera scandita per classi di stipendio e scatti biennali. Dopo la permanenza in una classe per un determinato numero di anni, senza demerito (certificato dalle note di qualifica), si passava alla classe successiva. Il passaggio poteva essere anticipato attraverso il concorso per merito distinto (legge n. 165/58).

Il concorso era indetto dal provveditore per gli insegnanti della scuola elementare e dal ministero per gli insegnanti della scuola media e superiore. I bandi ministeriali erano articolati per 239 gruppi di materie: 25 per quelle dell'istruzione classica, scientifica, magistrale e media; 93 per l'istruzione tecnica e l'avviamento professionale e così via.

Con i decreti delegati, frutto avvelenato del '68 secondo una lettura distorta ma ripetuta fino a farla sembrare vera, furono cancellate tutte le buone pratiche del passato. Con buona pace dei cacciatori dei miti egualitaristi, ma anche di coloro che tendono a mitizzarne il ruolo, le vicende ebbero un andamento un po' diverso. Il merito distinto formalmente sopravvisse. È ancora previsto dagli articoli 5-10 del decreto legge n. 13 del 1976 e sopravvive nella legge 312 del 1980. In questa nuova forma possono parteciparvi i docenti e i direttivi di ruolo che si trovano a non più di tre anni dall'ultima classe di stipendio. Sono previste commissioni e punteggi. Chi ottiene un punteggio superiore a 70/100 passa all'ultima classe di stipendio tre anni prima della scadenza normale di 5 anni. L'applicazione concreta della norma produce effetti quasi surreali. La tabella di valutazione dei titoli viene pubblicata solo nel 1980, anno in cui viene indetto il primo concorso per i maestri. A quella data, per effetto dei meccanismi di inquadramento previsti della legge 312, il personale che si trova a non più di tre anni dall'ultima classe di stipendio, requisito richiesto per partecipare al

---

<sup>1</sup> Docente, preside, segretario nazionale della Cgil-Scuola, vicepresidente del Consiglio nazionale della PI nel 1998, direttore generale dell'USR per Emilia Romagna nel 2001 e 2002, Capo dipartimento del MPI 2006-2008. È autore dei libri: *Riforme in corso* (Valore Scuola, 1977); *Il nuovo esame di stato* (Valore Scuola 1999); *La scuola dell'autonomia* (Giunti 1999); *Istruzione e formazione professionale: verso la costruzione di nuovi scenari e nuove competenze per gli operatori del sistema* - cap. 2,3,4,5,e 6 (ISFOL 2006). Autore della voce "il governo della scuola per il volume "le voci della scuola 2006" (Ed. Tecnodid ). Ha partecipato al gruppo che ha coordinato la redazione del *Quaderno bianco sulla scuola* (MPI e MEF 2007). Ha collaborato alla realizzazione del *Report sul sistema educativo in Emilia-Romagna* pubblicato dalla Regione nel 2011. Ha coordinato il *rapporto sul sistema educativo italiano, pubblicato nel novembre del 2013* a cura delle associazioni AIMC, CIDI, Lega Ambiente e Proteo Fare Sapere e di cui è anche autore dei capitoli 1, 2, 6. Ha pubblicato numerosi articoli sulle tematiche relative all'attuazione del titolo V della Costituzione, sul governo e sull'efficacia del sistema scolastico.

concorso, avrebbe un'anzianità di servizio superiore a 35 anni, conseguentemente sarebbe quasi certamente in pensione a concorso concluso con i tempi dell'amministrazione.

### **Più che il dolor poté il digiuno.**

All'inizio degli anni Settanta, ministero e provveditorati non erano più in grado di gestire in modo efficace e tempestivo l'ordinaria amministrazione. Gli studenti della scuola secondaria superiore che nell'a.s. 1961/62 erano 840 mila, dieci anni dopo erano passati a 1.732 mila e nel 1981/82 toccavano la bella cifra di 2.446 mila, comparabile con il numero di coloro che oggi frequentano il medesimo grado di istruzione. L'incremento del 206% nel primo decennio del periodo esaminato era continuato al ritmo di oltre 70.000 alunni all'anno dal 1971 al 1981.

Nelle periferie delle grandi città la crescita dei tassi di scolarizzazione conseguenti la riforma della scuola media, combinata con il boom demografico e il flusso migratorio interno, portava al raddoppio degli istituti nel giro di pochi anni. In alcune discipline si accettavano lauree non molto pertinenti, ma bisognava pur dare insegnanti alla scuola, visto che a volte non c'erano neppure le aule e bisognava fare lezione in luoghi inadatti o attivare doppi turni. In quel contesto i vecchi meccanismi entravano in crisi, i ruoli nazionali non potevano più reggere. I vecchi apparati non erano in grado di provvedere neppure al reclutamento. I presidi erano, in larga misura, incaricati. A novembre/dicembre, i provveditorati erano ancora impegnati nelle nomine. L'unico segmento che ancora teneva era la scuola elementare, coinvolta solo dagli incrementi demografici e con un suo apparato amministrativo e tecnico in grado di provvedere a una gestione ordinata del personale. Quello che mancò sicuramente non fu tanto il concorso per merito distinto quanto la capacità politica di governare il passaggio da una scuola per pochi ad una scuola di massa.

### **I parametri, prima della legge 312/80**

La "carriera" del personale della scuola era caratterizzata e scandita da parametri la cui struttura è oggi difficile da comprendere: lo stipendio annuo lordo corrispondente a ciascuna posizione si otteneva moltiplicando il parametro per un determinato importo. In ciascun parametro si rimaneva per un certo numero di anni. Per ciascuna qualifica erano predefiniti questi parametri (iniziali, finali e intermedi) e i tempi di permanenza prima di passare al parametro successivo.

Per i maestri il parametro iniziale era pari a 190 e quello finale 397. Erano previsti 18 anni di servizio per conseguire l'ultimo parametro passando per quelli intermedi: 243, 280, 330.

Per i docenti laureati si partiva dal parametro 243 per arrivare al 443, ma mentre per la scuola media erano previsti 15 anni per raggiungere il massimo, con il passaggio per parametri intermedi (280, 330, 397), per la scuola secondaria superiore la carriera si sviluppava in 10 anni e i parametri intermedi erano soltanto due, più alti di quelli previsti per la scuola media, 341 e 410.

Per i direttori didattici la carriera, da percorrere in 4 anni, era scandita dai parametri 443 e 530; per i presidi si partiva dallo stesso parametro iniziale 443, ma quello finale era leggermente più alto: 535. I presidi della scuola media lo raggiungevano dopo 4 anni e quelli della scuola secondaria superiore dopo 1 anno.

Per ogni biennio di servizio maturato in una determinata posizione parametrica scattava un aumento biennale pari al 2,5% della retribuzione corrispondente al parametro in godimento.

Secondo il gergo degli addetti, la legge configurava “carriere” verticali, con i passaggi da un parametro all’altro, e sviluppi retributivi orizzontali con gli scatti biennali. In concreto, gli unici criteri di carriera erano rappresentati dal titolo di studio e dall’anzianità di servizio integrati dalla gerarchia dei *gradi di istruzione*, sostenuta dal pregiudizio che più grandi sono gli alunni, più bravi sono o dovrebbero essere gli insegnanti.

Ma erano anche gli anni dell’inflazione galoppante e della scala mobile: il rapporto retributivo configurato dai parametri, ad ogni scatto dei punti di contingenza, riduceva il suo valore.

### **Il pasticciaccio del maturato economico**

Poi venne la legge 312/1980, con un sistema di livelli valido per tutto il pubblico impiego e con il gran pasticciaccio del maturato economico. La prospettiva di un inquadramento significativamente migliore del precedente, combinato con il mantenimento di una progressione per anzianità e un inserimento iniziale sulla base di quanto precedentemente percepito, corrispondente a una anzianità notevolmente inferiore a quella posseduta, fece da catalizzatore a un malessere ormai diffuso in una scuola in cui per effetto di maxi concorsi e sanatorie si erano stabilizzati o stavano per esserlo le centinaia di migliaia di docenti (circa 600 mila) chiamati per far fronte al boom della scolarizzazione.

Gli anni Ottanta rappresentarono il decennio in cui si determinò una specie di assestamento turbolento delle novità emerse negli anni Sessanta e Settanta.

### **La contrattazione nel pubblico impiego**

Sul piano normativo la legge quadro 29.03.83 n. 93 disegna, per la prima volta, un sistema di relazioni sindacali che prevede la contrattazione come strumento di regolazione del rapporto di lavoro nei comparti del pubblico impiego. Viene conservato, comunque, il carattere pubblico della disciplina di questo rapporto delegando a una norma dello Stato, il DPR, il compito di rendere cogente l’accordo, senza precludere la possibilità che la parte pubblica possa introdurre integrazioni e modifiche unilaterali.

In questo nuovo contesto giuridico vengono stipulati i contratti della scuola per i trienni 82-84 (DPR 345/83), 85-87 (DPR 209/87) e 88-90 (DPR 399/88).

I tre contratti richiamati e i DPR attuativi consolidano una progressione di carriera per anzianità, articolata in classi e scatti biennali.

I limiti e le critiche a un meccanismo basato solo sul passare del tempo non riuscirono a superare le resistenze delle maggioranze sindacali e di una controparte tacitamente connivente. L'idea di una valutazione del lavoro docente, più sul piano ipotetico che reale, veniva prospettata da alcune disposizioni dei decreti delegati del 1974, che prevedevano un comitato di valutazione eletto dai docenti e presieduto dal preside o dal direttore didattico, ma l'attività di questo organo rimase limitata alla valutazione dell'anno di prova per i neo-immessi in ruolo.

Sul fronte sindacale si fronteggiavano due schieramenti: uno contrario a qualsiasi forma di intervento sugli automatismi e l'altro costituito da coloro che ritenevano utile introdurre strumenti contrattuali in grado di promuovere e riconoscere i processi di arricchimento professionale. Nel dibattito emersero anche ipotesi di articolazioni retributive legate a un maggiore impegno orario. In termini inevitabilmente schematici si possono rappresentare due posizioni in campo. La resistenza all'introduzione di riconoscimenti retributivi, diversi dalla qualifica e dall'anzianità, veniva da uno "strano" schieramento, costituito da una buona parte dell'estrema sinistra - allora molto presente nella CGIL-Scuola e nel sindacato della scuola secondaria della CISL - e dai "conservatori" del sindacato autonomo SNALS e di una parte del sindacato della scuola elementare della CISL. L'esigenza di cambiamento era portata avanti dalla maggioranza della CGIL-Scuola e dalla parte innovativa del sindacato della scuola elementare della CISL.

Degli esiti di questa contrapposizione rimane una debole traccia nei due contratti del 1987 e del 1988. La richiesta di cambiamento non passò, ma ottenne che la prospettiva rimanesse aperta.

L'articolo 40 del DPR 209/87 prevedeva una commissione mista che avrebbe dovuto definire «entro il 30/06/1988 nuove modalità di inquadramento, di progressione professionale e di mobilità nell'ambito dell'unicità della funzione docente e analogamente per il personale ausiliario, tecnico e amministrativo». Si trattava sostanzialmente di una concessione formale agli innovatori sconfitti, ma era anche uno strumento a disposizione di una controparte, il ministero della PI, che non se ne è mai voluto avvalere. La previsione di un ulteriore DPR, da definire previa negoziazione, per regolarne l'attuazione ne vanificò però ancora una volta l'applicazione e confermò il disinteresse della parte pubblica (politica e amministrativa) a misurarsi con i processi di arricchimento e riconoscimento della professionalità del personale.

Ma il contratto del 1987 segnò anche la nascita di un movimento di contestazione che scosse il sindacalismo autonomo e confederale tradizionale e che fece da incubatore alla nascita dei Comitati di base sella scuola, Cobas, e della Gildea degli insegnanti.

## **Il contratto con Cirino Pomicino**

L'anno successivo ripartì subito la trattativa per il triennio 88/90. La piattaforma sindacale comportava incrementi retributivi superiori al 25%. Il contratto si chiuse con beneficio medio di circa 480.000 lire (oltre il 30% della retribuzione). Il protagonista principale di quel contratto fu il ministro della funzione pubblica Cirino Pomicino, con la copertura del ministro del Tesoro Giuliano Amato, coadiuvato dal giovane sottosegretario Maurizio Sacconi.

Il confronto contrattuale e la sua conclusione produssero una forte tensione tra le confederazioni, in particolare tra la CISL e la CGIL. Si inasprì anche il rapporto tra la confederazione CGIL e la CGIL-Scuola, ritenuta responsabile di non aver contrastato sufficientemente le spinte corporative. Trentin prevede per il sindacato di categoria una *lunga marcia nel deserto*. In effetti, la vicenda fu essenzialmente politica con un ruolo significativo del PSI di Craxi deciso a “sparigliare” il sindacalismo confederale e un conseguente rilancio di Cirino Pomicino indisponibile a veder messa nell'angolo la DC. Sicuramente quel contratto contribuì alla crescita della spesa pubblica e dell'inflazione. E la lunga marcia nel deserto si presentò puntualmente.

La CGIL-Scuola non firmò l'ipotesi di accordo ritenendo che il considerevole impegno finanziario dovesse essere accompagnato anche da un miglioramento nella organizzazione e nella qualità del servizio. Successivamente, anche al fine di consentirne l'adesione, fu inserito l'articolo 28<sup>2</sup>, relativo al riconoscimento di eventuali titoli e meriti professionali.

Si ripropose lo schema del contratto precedente anche se la norma era più dettagliata e assertiva. La previsione di un ulteriore DPR attuativo, da definire previa negoziazione, riprodusse la stessa situazione del contratto precedente.

## **Il contratto mancato prima della fine della prima repubblica**

Il contratto scadeva il 31.12.90 e la legge 93/1983 prevedeva che otto mesi prima si aprissero le trattative e che nei successivi quattro mesi le parti formulassero un'ipotesi di accordo. Questi termini furono ignorati come fu ignorato l'obbligo di presentare nella finanziaria le risorse per il rinnovo contrattuale. Solo alla fine dell'a.s. 1990-91, a seguito di manifestazioni e scioperi, il

---

<sup>2</sup> Art. 28.- Attribuzione di classi stipendiali per particolari meriti.

1. Al personale dell'area della funzione docente di cui all'art. 3, comma 1, possono essere attribuite, per particolari meriti anche tenendo conto degli specifici titoli di studio, mediante procedura concorsuale, anticipazioni stipendiali con i limiti, i criteri, le condizioni e le modalità di cui al presente articolo.
2. Il personale docente, durante l'attività di servizio, può fruire soltanto per due volte del beneficio di cui al comma 1. Purché abbia una anzianità di ruolo non inferiore a sei anni per l'attribuzione della prima anticipazione stipendiale ed a quattordici anni per l'attribuzione della seconda anticipazione stipendiale. La quantificazione del beneficio economico sarà determinata in sede di negoziazione decentrata a livello nazionale, di cui al comma 3., entro un anno dall'entrata in vigore del presente decreto.
3. Il beneficio di cui al comma 1 è attribuito ai vincitori di concorsi indetti annualmente. Il limite dei posti annualmente riservati a concorso per ciascun ordine di scuola, le modalità di espletamento di tali concorsi, le condizioni di ammissibilità saranno definite con D.P.R. di concerto con il Ministro del Tesoro e della Funzione Pubblica, previa negoziazione decentrata a livello nazionale.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto con decorrenza dal 31 dicembre 1990.

governo si impegnò a riprendere la trattativa all'inizio del nuovo anno scolastico. Dopo la proclamazione di scioperi e assemblee in orario di servizio, il 4 febbraio si avviava formalmente la trattativa su due documenti: quello sindacale e quello presentato dal Ministro Misasi, preceduto da anticipazioni che produssero un notevole allarme nella categoria.

Il documento fece da catalizzatore del malessere degli insegnanti, non sopito dagli aumenti del precedente contratto. La parte interessante del documento Misasi era sicuramente quella relativa alla valorizzazione dell'autonomia gestionale della scuola, alla costituzione di un fondo di istituto e al riconoscimento di benefici al personale, legati a processi di arricchimento professionale. Il documento mostrava tutti i suoi limiti sul piano della fattibilità delle proposte, sia dal punto di vista economico che delle dinamiche di carriera ed evidenziava l'incapacità dell'amministrazione di conoscere e governare i processi che determinano i costi e i risultati della pubblica istruzione.

Nell'aprile del 1992, furono convocati a Palazzo Chigi dal presidente del consiglio Andreotti i segretari delle confederazioni Trentin, D'Antoni e Larizza, ma a fronte di una richiesta sindacale di un aumento medio di 280.000 lire il governo, pur ritenendola non infondata, dichiarò una disponibilità per 180.000 lire.

L'8 giugno del 1992 i sindacati confederali e lo Snals promossero una "convention nazionale della scuola", aperta all'associazionismo professionale della scuola e alle rappresentanze degli utenti delle forze sociali e ai partiti. La novità dello schieramento e dell'iniziativa richiamò l'attenzione delle istituzioni e dei partiti ma non produsse risultati concreti.

Il 19 settembre del 1992 un decreto del governo Amato intervenne su pensioni, sanità e pubblico impiego, bloccò i contratti fino al 1994 e congelò per il 1993 gli scatti di anzianità.

### **La privatizzazione del rapporto di lavoro**

Il 1993 fu anche l'anno di approvazione del decreto legislativo 29 relativo alla riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, la così detta privatizzazione. Alcune problematiche specifiche della scuola, furono affrontate con il decreto 35 che in larga misura costituiva una sorta di ordinanza sulle utilizzazioni del personale, finalizzata al risparmio, ma conteneva anche una norma che impegnava il ministro della PI a presentare al Parlamento una proposta organica sulla scuola, tesa a rafforzarne l'autonomia, configurando un nuovo assetto organizzativo, amministrativo e didattico e una ridefinizione degli Organi Collegiali.

Evidentemente il governo non si fidava di se stesso e tra i provvedimenti di accompagnamento della finanziaria inserì nuovamente una delega per l'attribuzione della personalità giuridica e dell'autonomia didattica, organizzativa, finanziaria, di ricerca e sviluppo a tutte le scuole.

Gli stessi temi erano contenuti nella legge quadro relativa alla riforma della scuola secondaria superiore, approvata solo al Senato ma arenata alla Camera. Insomma, il biennio propedeutico alla c.d. fine della prima repubblica annunciava le riforme da fare senza riuscire ad andare oltre.

D'Onofrio, Ministro della PI nel 1994, lasciò scadere i termini per esercitare la delega sull'autonomia scolastica.

Nel 1995, Ministro Giancarlo Lombardi, la contrattazione entrò nel vivo sulla base delle nuove regole. La controparte era ormai rappresentata dalla costituita agenzia per la rappresentanza negoziale (ARAN), che operava e opera sulla base delle direttive del governo. Per quel rinnovo contrattuale, oltre ai vincoli di finanza pubblica e alle indicazioni conseguenti la privatizzazione del rapporto di lavoro, la direttiva dava come obiettivo il superamento di qualsiasi automatismo nella progressione retributiva del personale della scuola.

La trattativa su questo punto fu particolarmente difficile e laboriosa e si concluse con un accordo di compromesso. Furono eliminati gli aumenti biennali e fu introdotta la progressione di carriera ancora in vigore. Gli incrementi retributivi in cifra fissa si conseguivano mediamente dopo 6 anni. In effetti la scansione era più articolata: 3 anni nella posizione iniziale; 6 nelle tre successive e 7 nelle ultime due. Il vincolo del superamento dell'automatismo si tradusse nell'obbligo di frequentare attività formative per un numero di 100 ore, nell'intervallo previsto per il passaggio alla posizione retributiva successiva, ridotte a 50 nella prima posizione.

Rimase comunque aperta la possibilità di introdurre benefici di carriera non solo automatici o semi automatici, come quelli richiamati. L'articolo 27 sulla progressione di carriera si concludeva con questa previsione<sup>3</sup>.

### **Un'ipotesi di incrementi retributivi legati ad accertamenti professionali**

Il confronto su questo punto fu particolarmente impegnativo per le organizzazioni sindacali, sia nel rapporto con i docenti, sia nel rapporto con l'agenzia per la contrattazione. Il Professor De Martin, che per l'ARAN seguiva questa materia, organizzò nell'ottobre del 1995 un seminario sul tema della valutazione individuale del personale scolastico al quale parteciparono i maggiori esperti italiani e stranieri del settore, oltre ai rappresentanti del ministero della pubblica istruzione e delle organizzazioni professionali e sindacali operanti nel mondo della scuola.

---

<sup>3</sup>Art. 27 comma 4:

Il passaggio tra una fascia e l'altra potrà essere anticipato nel tempo per effetto della valutazione di ulteriori parametri ponderati secondo le specifiche tipologie professionali, quali: a) titoli accademici, professionali e culturali coerenti con il profilo professionale di appartenenza; b) crediti professionali oggettivamente certificabili, derivanti dalle esperienze di servizio e dalle attività di formazione; c) accertamento di particolari qualità dell'attività professionale, a richiesta dell'interessato; tali parametri possono dar luogo ad anticipazione esclusivamente dopo il primo biennio del periodo di maturazione della posizione stipendiale. La declaratoria puntuale dei predetti parametri, la loro combinazione, le modalità di accertamento e i criteri di valutazione verranno definiti tra le parti nel successivo accordo entro il 30 novembre 1995, con decorrenza dal 1.1.96.

Tra gli interessati a misurarsi realmente con le problematiche della carriera professionale cominciavano a consolidarsi alcuni punti fermi.

1- I titoli accademici, i corsi di formazione in servizio e tutti gli altri titoli culturali certificanti un arricchimento teorico, considerati separatamente dall'esperienza professionale, pur avendo potenzialmente un effetto positivo sulla qualità della prestazione, non garantiscono che questo avvenga realmente.

2- Nell'esperienza concreta si realizzano processi di crescita professionale che, nella fase iniziale dell'esperienza di insegnamento, avvengono in maniera pressoché generalizzata e, successivamente, per platee più ristrette, implicitamente riconosciute dal gruppo dei pari o dal dirigente scolastico attraverso l'affidamento di incarichi di coordinamento o di compiti che presuppongono ex ante un riconoscimento di competenze professionali. A volte questi incarichi trovano anche un riconoscimento in termini di riduzione delle ore di insegnamento o di retribuzione degli impegni aggiuntivi. Quello che manca è la certificazione strutturata di questi incarichi e la loro valutazione ex post.

3- Nessuna valutazione può prescindere da un coinvolgimento diretto della scuola in cui l'insegnante opera o ha operato.

4- Qualsiasi meccanismo di riconoscimento deve escludere ripartizioni astratte tra le scuole e stratificazioni di mansioni perché ciò irrigidirebbe e burocratizzerebbe ulteriormente il funzionamento della scuola.

In definitiva, l'introduzione di meccanismi finalizzati a incentivare i processi di miglioramento della qualità delle prestazioni professionali assumeva il connotato di un problema difficile ma non impossibile. A queste difficoltà facevano riscontro lo scetticismo e la scarsa convinzione di settori dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali. Il termine del 30 novembre fu ritenuto, come in situazioni analoghe, non vincolante, e tranquillamente superato.

L'elaborazione, comunque, proseguì e nei primi mesi del 1996 nel confronto tra le organizzazioni sindacali e l'ARAN cominciò a delinearsi un'ipotesi sufficientemente condivisa.

Per acquisire il beneficio di carriera gli interessati avrebbero dovuto acquisire un risultato favorevole su due elementi: (a) il curriculum; (b) la valutazione dell'attività svolta a scuola.

(a) Il curriculum, valutato sulla base di una griglia preventivamente definita - prendendo in esame i titoli accademici, professionali e culturali coerenti con il profilo professionale di appartenenza, le esperienze e i crediti professionali oggettivamente certificabili -, doveva raggiungere un punteggio superiore ad un predeterminato valore;



(b) Il giudizio sull'attività professionale effettivamente svolta, formulato dal comitato di valutazione della scuola, doveva essere positivo.

La conclusione di questo processo di valutazione, da svolgersi a livello di singola istituzione scolastica, poteva dar esito a tre diversi risultati:

1- l'interessato avrebbe conseguito il beneficio previsto nel caso in cui:

a) il punteggio sul curriculum fosse risultato superiore al valore minimo stabilito;

b) il comitato di valutazione avesse espresso un giudizio positivo sull'attività del docente.

2- nel caso in cui uno solo dei due elementi richiamati fosse risultato sfavorevole all'interessato questi avrebbe potuto chiedere una valutazione aggiuntiva e decisiva a una commissione provinciale istituita presso il provveditorato;

3- nel caso in cui nessuno dei due elementi fosse risultato favorevole, l'interessato non avrebbe acquisito il diritto al beneficio economico.

Le organizzazioni sindacali che stavano lavorando alla definizione conclusiva della proposta pensavano che, nel rispetto dei vincoli di spesa, si dovesse superare il meccanismo dell'anticipazione del passaggio di classe sostituendolo con un beneficio permanente di importo da definire. L'ipotesi poteva essere accolta in quanto compatibile con i vincoli di spesa, dal momento che gli oneri potevano essere predeterminati e modulati sulla base di due variabili: il numero dei beneficiari e l'importo del beneficio.

Il passaggio dagli aumenti biennali alla nuova progressione di carriera aveva reso disponibili risorse equivalenti, mediamente, all'importo di un aumento biennale per ciascun docente. Conseguentemente, per dare un'idea, un terzo della categoria avrebbe potuto beneficiare di un aumento equivalente a tre aumenti biennali. Mettendo la soglia di un minimo di anzianità per partecipare al concorso (condizione plausibile per poter vantare crediti professionali) è ragionevole che la quota dei beneficiari rispetto ai potenziali aspiranti (due terzi della categoria) avrebbe potuto aggirarsi attorno al 50%. Il meccanismo prefigurava quindi, a regime, un beneficio accessibile, dopo una certa anzianità, a una quota significativa di docenti impegnati in percorsi di arricchimento culturale e professionale con una valutazione ancorata all'esperienza concreta maturata nella scuola. I meccanismi di turn-over avrebbero reso fisiologico questa prospettiva.

Quella riportata era un'ipotesi ancora da precisare ma richiedeva un forte convincimento dell'ARAN e dell'amministrazione, oltre che della politica.

### **Il “concorstone”: ricordi personali**

Nel maggio del 1996, a seguito delle elezioni vinte dal centro-sinistra, Luigi Berlinguer viene chiamato alla guida del ministero della PI. In quanto segretario generale della CGIL–Scuola,

rappresentai al nuovo ministro l'ipotesi su cui si stava lavorando riscontrando qualche perplessità e la sensazione di quanto egli fosse consapevole della delicatezza della materia.

Di fatto, fu l'ultima volta che, da sindacalista, affrontai il problema della carriera professionale dei docenti. Avevo già avviato il percorso per la conclusione della mia esperienza sindacale, formalizzata 10 mesi dopo, con la convinzione, derivante da vicende maturate in contesti e con regole diverse, che nel lavoro pubblico il vero ruolo mancante era quello della controparte, quello di un datore di lavoro rappresentante degli interessi generali.

La cosa che mi colpì, tre anni dopo, fu la proposta di quello che è passato alle cronache come "il concorsone" per l'attribuzione di un aumento di 6.000.000 di lire al 20% degli insegnanti.

All'epoca ero uno dei sette componenti dell'ufficio di presidenza del Consiglio nazionale della pubblica istruzione (CNPI). Tutti avevamo la consapevolezza dell'impraticabilità politica e pratica dell'ipotesi, nonostante il consenso delle diverse organizzazioni sindacali a cui ciascuno di noi faceva riferimento.

In considerazione del ruolo del CNPI, organo tecnico di consulenza del ministro, per dovere di lealtà, gli chiedemmo un incontro, prontamente concesso. Fu l'occasione per rappresentare tutte le perplessità sulla proposta e le impressioni relative alle difficoltà che si sarebbero manifestate per la sua attuazione. Il ministro ascoltò con attenzione e apparve anche colpito dalle osservazioni, ma rispose che la proposta aveva un consenso politico ampio ed era condivisa da tutti i sindacati.

Il seguito dimostrò quanto fosse fragile quel consenso e quanto fossero pochi coloro che mantennero la coerenza con i peana iniziali. Ma questa è un'altra storia o forse è sempre la stessa: le vittorie hanno tanti padri e le sconfitte sono di uno solo.