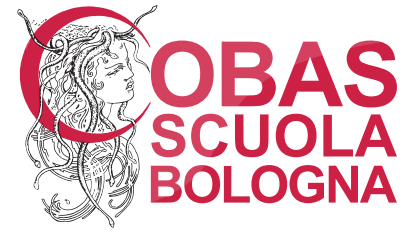


LO SCIOPERO DELL'IPSAS ALDROVANDI-RUBBIANI DI BOLOGNA



Docenti e ATA in lotta per una scuola partecipata e condivisa, contro presidi-padroni e scuola-azienda

I sindacati Cobas scuola, Flc Cgil, Cisl scuola, Gilda e la RSU di Istituto, su mandato di una affollata assemblea di docenti e ATA, hanno proclamato lo sciopero dell'intera giornata per venerdì 18 novembre con presidio dalle ore 8 in Via Marconi 40.

Una parte significativa della comunità scolastica ha orgogliosamente deciso di promuovere lo sciopero in un singolo istituto, cosa che non si vedeva da decenni, a seguito del drastico peggioramento delle relazioni e del clima di grande disagio che si respira nella scuola, con evidenti ricadute sul benessere collettivo e sulla qualità del lavoro. Tutto ciò accade a causa della gestione dirigista e autoritaria della dirigenza, supportata dallo staff.

Sappiamo che la situazione dell'Istituto Aldrovandi-Rubbiani presenta tratti presenti anche in altre scuole, poiché corrisponde ad un determinato modello di gestione, verticistico e con forti caratteristiche di autoritarismo. Questa strategia si fonda sui nefasti cambiamenti degli ultimi decenni, volti a trasformare la scuola in senso aziendalista, e su provvedimenti che hanno la precisa intenzione di affermare lo strapotere dei/delle dirigenti a scapito della dignità di chi lavora a scuola, della collegialità e del confronto con le rappresentanze sindacali.

La vita della scuola, le scelte didattico-organizzative, la gestione delle risorse umane e finanziarie, tendono a diventare appannaggio esclusivo di dirigenti che si auto-investono del potere salvifico di rappresentare l'intera comunità scolastica, nonché il bene generale della scuola pubblica tout court.

Organizzazioni sindacali di categoria come l'ANP (Associazione Nazionale Presidi) sostengono da anni la necessità di accrescere sempre più i poteri dei/delle dirigenti (oltre che le loro retribuzioni) nella gestione del personale e delle risorse economiche assegnate, senza i lacci e laccioli della burocrazia e delle norme contrattuali.

In alcune scuole ha così preso piede la pratica verticistica costruita attraverso la fidelizzazione di un corpo fiduciario ristretto di collaboratori e collaboratrici, sempre in sintonia con "il capo" e con la sua linea gestionale, un corpo nettamente separato dalla stragrande maggioranza di docenti e ATA, inquadrata in compiti meramente esecutivi. Queste scelte organizzative promuovono il rapporto diretto con il personale "sottoposto" di cui la/il dirigente si arroga il diritto di interpretare il "bene" e, al contempo, garantiscono la pervasività delle decisioni dirigenziali a scapito di ogni eventuale discussione o critica.

Si tratta, dunque, di un modello di gestione che può anche avere, a seconda dello stile dirigenziale, il suo corollario di premi e punizioni, di intimidazione e di paura, che coinvolge soprattutto il personale precario e neoassunto, ma che si allarga a tutte e tutti coloro che semplicemente "non vogliono avere problemi" o hanno già sperimentato il peggioramento della qualità della vita conseguente a conflitti con una figura superiore.

Questo modo di esercitare la funzione dirigenziale sta diventando sempre più diffuso e non può essere considerato una eccezionale anomalia. Non è un mistero, infatti, che esista da tempo una parte di dirigenti scolastici, e anche del mondo politico e intellettuale, che ha fatto del presunto merito, ben prima che fosse incorporato nella denominazione del Ministero dell'Istruzione, il perno ideologico di questo modello di scuola e che ha sostenuto la differenziazione di carriera tra docenti e l'istituzione del bonus premiale, che alcune e alcuni dirigenti continuano ostinatamente a mantenere in vita anche dopo la sua cancellazione di fatto con la legge di Bilancio del 2020. Il bonus ha un solo vero significato, al di là della foglia di fico dei criteri di attribuzione: dare al/alla dirigente la possibilità di riconoscere un beneficio economico a chi lavora per lei/lui. A ciò si aggiunge il potere acquisito di dispensare esoneri dall'insegnamento per attività organizzative a chi fa parte del suo staff, senza dover contrattare nulla con chicchessia. Un modello privatistico, che concepisce le risorse umane e finanziarie della scuola come patrimonio del/della dirigente oppure come appannaggio della funzione dirigenziale.

Nella lotta di docenti e ATA della scuola Aldrovandi Rubbiani vediamo uno scatto di orgoglio, la volontà di resistere al processo disgregativo che ha investito una grande comunità scolastica, evitando che le singole persone si ritrovino sole, impotenti e sottomesse.

Ciò che sta accadendo è ora a disposizione del dibattito pubblico, al di fuori delle mura scolastiche, svelando la realtà che spesso si nasconde dietro le scuole di vetrina, pronte a fare marketing sui progetti più accattivanti e ad occupare le pagine dei giornali, nascondendo la miseria di relazioni umane che dilaga al proprio interno.

Le colleghe e i colleghi, docenti e ATA in lotta contro l'autoritarismo della dirigente, hanno mostrato a tutte e tutti noi che è possibile preservare e rafforzare la coesione dei lavoratori e delle lavoratrici, praticare la condivisione e non la competizione, ed anche che è possibile affermare un modello di scuola diverso, partecipativo e orizzontale, che faccia del rispetto e del benessere relazionale il fondamento della qualità del lavoro.