TRIC82000Q - AF4154C - REGISTRO PROTOCOLLO - 0007475 - 17/10/2026 - II.10 - E

INTERVISTA A **GIUSEPPE D'APRILE**, SEGRETARIO GENERALE UIL SCUOLA

«Restituire agli insegnanti il riconoscimento sociale»

La valorizzazione degli insegnanti richiede scelte concrete e verificabili. L'intervista al segretario generale Giuseppe D'Aprile focalizza l'attenzione su alcune priorità avvertite nella scuola italiana e mira a chiarire quali iniziative il sindacato intenda promuovere sul piano professionale, sociale ed economico



Segretario D'Aprile, la responsabilità educativa dei docenti è decisiva per la crescita culturale e democratica del Paese, ma il loro ruolo è poco riconosciuto. Quali iniziative concrete propone la UIL Scuola per ricostruire autorevolezza, fiducia e rispetto verso gli insegnanti nel rapporto con famiglie, istituzioni e opinione pubblica?

«Il punto di partenza è restituire agli insegnanti il riconoscimento sociale che meritano. Negli ultimi anni abbiamo assistito a un progressivo indebolimento della loro autorevolezza, mentre sono aumentate responsabilità, adempimenti e aspettative nei confronti della scuola.


Giuseppe D'Aprile

Valorizzare i docenti significa innanzitutto riconoscerne il ruolo professionale, l'autonomia e la libertà di insegnamento. Nel rapporto con le famiglie serve una vera alleanza educativa, fondata sul rispetto e sul riconoscimento reciproco dei ruoli.

C'è poi una responsabilità precisa delle istituzioni. Non si può chiedere agli insegnanti di essere un punto di riferimento per il Paese e, allo stesso tempo, riconoscere loro retribuzioni tra le più basse del pubblico impiego e ancora distanti da quelle dei colleghi europei, caricarli di adempimenti burocratici o lasciarli soli di fronte ad aggressioni e delegittimazioni.

L'autorevolezza si costruisce mettendo gli insegnanti nelle condizioni di svolgere bene il proprio lavoro e riconoscendo concretamente il valore della loro professione».

Qual è la proposta della UIL Scuola per rendere più adeguate le retribuzioni dei docenti, tutelarne realmente il potere d'acquisto e avvicinarsi a quelle riconosciute in altri grandi Paesi europei? Con quali risorse, strumenti contrattuali e tempi può essere raggiunto questo obiettivo?

«L'inadeguatezza delle retribuzioni del personale della scuola è, da anni, un dato acquisito di cui si fanno interpreti anche il Ministro ed esponenti politici di ogni orientamento politico.

Va ricostruito un tessuto connettivo legato anche al rinvigorimento della passione nel personale che inevitabilmente passa anche attraverso un adeguato riconoscimento economico che deve essere impegno di tutti per dare l'adeguata soddisfazione a chi svolge un ruolo di rilevante importanza sociale oltre che educativa. Non possiamo continuare a considerare la scuola una priorità senza aumentare le retribuzioni di chi ci lavora.

Non è più sostenibile, inoltre, la differenziazione stipendiale tra docenti appartenenti a ruoli diversi a maggior ragione in presenza dello stesso titolo di studio. La funzione del docente rimane tale anche tra gradi di scuola diversi.

Le retribuzioni devono essere le stesse soprattutto tra coloro che hanno percorso la stessa carriera scolastica. È evidente che i ruoli possiedono peculiarità diverse ma medesimi obiettivi: istruire ed educare ragazze e ragazzi che rappresentano il futuro del nostro paese.

Il contratto resta lo strumento fondamentale, ma servono risorse adeguate e rinnovi alla scadenza. Chiediamo risorse aggiuntive da destinare soprattutto alla retribuzione tabellare, il riconoscimento economico del 2013 e la detassazione degli aumenti contrattuali, che non può riguardare soltanto il settore privato.

Indipendentemente dal confronto con i colleghi europei, è il momento di sostenere il lavoro svolto ogni giorno nelle nostre scuole con l'obiettivo di restituire valore reale agli stipendi e riconoscere economicamente la professionalità e la dedizione del personale della scuola.

TRIC82000Q - AF4154C - REGISTRO PROTOCOLLO - 0007475 - 17/10/2026 - II.10 - E

Come si possono riconoscere, anche sul piano economico, le competenze e le responsabilità che molti docenti assumono nella formazione, nel tutoraggio, nel coordinamento, nella ricerca didattica e nell'innovazione, senza introdurre meccanismi competitivi che incidano sulla collegialità e indeboliscano la libertà d'insegnamento?



«Siamo favorevoli a riconoscere, anche economicamente, le maggiori responsabilità e gli ulteriori impegni che i docenti assumono nella scuola. Ma valorizzare non può significare mettere gli insegnanti in competizione tra loro o introdurre meccanismi che finiscano per valutare e differenziare il valore professionale di ciascuno.

Formazione, tutoraggio, orientamento, coordinamento, ricerca e innovazione sono attività che, quando comportano compiti e responsabilità ulteriori rispetto alla funzione docente, devono trovare un adeguato riconoscimento economico.

Per noi lo strumento per farlo resta il contratto, nazionale e integrativo, attraverso criteri chiari, trasparenti e condivisi. In questo modo si possono riconoscere attività e responsabilità aggiuntive senza mettere in discussione la collegialità, l'autonomia professionale e la libertà di insegnamento.

Valorizzare significa riconoscere il lavoro e le responsabilità che si assumono, non costruire classifiche tra gli insegnanti».

Qual misure considera prioritarie per ridurre il carico burocratico, riconoscere il tempo destinato alla preparazione e alla valutazione, garantire il diritto alla disconnessione e prevenire stress professionale, esaurimento e aggressioni? In che modo il contratto può tradurre queste esigenze in tutele effettive?

«Bisogna partire dal principio che il tempo degli insegnanti deve essere dedicato principalmente agli studenti e alla didattica, non alla burocrazia. Negli anni sono aumentati adempimenti, piattaforme, documentazione e incombenze che spesso sottraggono tempo al lavoro educativo.

Occorre semplificare realmente, riconoscere il lavoro che viene svolto oltre l'orario delle lezioni e rendere effettivo il diritto alla disconnessione, evitando che messaggi, comunicazioni e richieste trasformino la "reperibilità" in una condizione permanente.

Stress e burnout non possono essere considerati problemi individuali, ma questioni che riguardano anche l'organizzazione del lavoro. E lo stesso vale per le aggressioni: chi lavora nella scuola non può essere lasciato solo. Il contratto può fare molto, definendo tempi, tutele e regole più chiare, ma serve anche una responsabilità politica e istituzionale».

Sempre più personale della scuola vive situazioni di stress e burnout. C'è il rischio che quello che un tempo era considerato un lavoro fortemente vocazionale diventi una professione dalla quale i giovani preferiscono tenersi lontani?

«Il rischio esiste ed è un rischio che il Paese non può permettersi. Se una professione fondamentale come quella dell'insegnante perde attrattività, il problema non riguarda soltanto chi lavora nella scuola, ma il futuro stesso del sistema di istruzione.

Oggi ai docenti vengono richieste responsabilità sempre maggiori, mentre retribuzioni, condizioni di lavoro e riconoscimento sociale non sono cresciuti nella stessa misura. Non possiamo continuare ad affidarci alla sola vocazione. La motivazione è fondamentale, ma deve essere sostenuta da condizioni di lavoro dignitose.

Per questo il burnout va affrontato intervenendo sulle cause: carichi di lavoro, burocrazia, stress, aggressioni, precarietà e stipendi ancora inadeguati. Rendere nuovamente attrattiva la professione scolastica significa investire sulle persone e, attraverso di loro, sulla qualità della scuola.

Rivendichiamo un approccio multifunzionale in quanto investire nella salute mentale del personale scolastico è un investimento nel futuro dell'istruzione stessa».

Se avesse la possibilità di inserire una sola misura per la scuola nella prossima Legge di Bilancio, quale sceglierebbe?

«Se dovessi indicare una sola misura, sceglierei un investimento strutturale e aggiuntivo per la scuola, a partire dalle retribuzioni di tutto il personale. Nel corso dell'ultimo decennio si è determinato, a fronte di una sostanziale parità di livello retributivo, uno scarto tra le retribuzioni dei pubblici dipendenti che deve essere, per una questione di evidente equità, colmato.

La Legge di Bilancio è certamente uno strumento importante, ma da sola non basta. Riteniamo necessario prevedere uno specifico capitolo di spesa dedicato alla scuola, con risorse certe, aggiuntive e stabili nel tempo, che consenta di programmare gli investimenti e di avvicinare progressivamente le retribuzioni del personale scolastico a quelle degli altri settori del pubblico impiego e dei colleghi europei.

Questo vale per i docenti, ma anche per il personale ATA, che continua a scontare retribuzioni troppo basse rispetto alle responsabilità, ai carichi di lavoro e alla crescente complessità delle funzioni svolte nelle scuole. Assistenti, collaboratori e DSGA sono una componente essenziale del funzionamento delle istituzioni scolastiche e il loro lavoro deve trovare un riconoscimento economico e professionale adeguato.

La scuola non può dipendere ogni anno dalle risorse che residuano o dalle compatibilità finanziarie del momento. Si tratta di una questione soprattutto politica: la scuola deve uscire dalle logiche dell'austerità e dai vincoli di bilancio. Non un costo da contenere ma un investimento strategico necessario per il futuro del nostro Paese». ■ *A.R.*