



CITTA' DI TORINO

DIVISIONE SERVIZI EDUCATIVI

CONSULTAZIONE DEL PERSONALE

Autunno 2019

Torino, 23 ottobre 2019

Luogo: Nido Ventimiglia, 112 dalle 14.30 alle 17.00

Tema: Consultazione del personale

Facilitatore: Salvo Neri

Verbalizzatrice: Marta Peyretti

Sintesi della discussione

Composizione del gruppo

BASCHIROTTI PATRIZIA	Nido Monte Novegno
BASSAN ELEONORA	Nido Podgora
CAPRISTO ELISA	Scuola Reni
CARELLO RITA	Scuola Romita
CRAVINO CRISTINA	Nido Ventimiglia
DE LUCA ANNA	Nido Braccini
GIURIDIO DANIELA	Nido Monte Novegno
GIVONE TIZIANA	Nido Garrone
LIGIOS LILIANA	Nido Ventimiglia
MARIANO LUIGINA	Nido Fleming
MARTINELLI ANNA	Uffici centrali
PEPE LUISA	Nido Fleming
RITUCCI MONICA	Scuola Caduti sul Lavoro
STOPPA DEBORAH	Scuola Beaumont
TOMASELLI ADELE	Nido Ventimiglia
VAUTHIER ELISABETTA	Uffici centrali

La riunione inizia alle 14.35 termina alle 17.30

Principali questioni emerse

1) Cosa pensate del progetto sistema integrato?

Non si conosce l'offerta educativa del Comune, da cui discende il problema dell'accesso.

Il Comune non ha percezione che i servizi per l'infanzia sono per lo più sconosciuti alla cittadinanza potenzialmente interessata al servizio, la quale non ne conosce né il valore né l'organizzazione, né la molteplicità dell'offerta.

Le cause:

L'ignoranza: intesa come incapacità del Comune a farsi conoscere, a mostrare la varietà della propria offerta e a proporsi in modo convincente all'utenza. In altre parole "il Comune non sa mettersi in mostra".

La disillusione: le lunghe liste d'attesa del passato hanno diffuso un senso di inaccessibilità dei servizi 0-6: le famiglie si costruiscono delle alternative valide e certe prima ancora di sapere ciò che il Comune potrebbe dare loro.

Un difetto culturale: il Comune è percepito più come ente assistenziale che come opportunità educativa.

In particolare il personale della fascia 0-3 anni è riconosciuto principalmente nella sua funzione di accudimento e custodia e meno nella propria funzione educativa.

Il Servizio Educativo non ha cercato di comprendere come venisse percepito dalle famiglie e di conseguenza non si è impegnato a modificare questa visione del Servizio.

Come si ricostruiscono fiducia e conoscenza? serve un piano strategico:

Imparando dai servizi privati virtuosi, **osservando** le esperienze di altre regioni italiane e/o europee, andando a cercare, non come clienti, ma come futuri partecipanti ad un percorso educativo i futuri genitori, negli ospedali, con sportelli dedicati, nelle biblioteche, con la pubblicità tramite volantini o incontri, con gli open days.

Ripensando al funzionamento del servizio: ai cambiamenti del mondo del lavoro e della società i servizi devono rispondere con una maggiore elasticità e con la capacità di modulare la propria offerta: **abbassando le rette scolastiche**, riorganizzando gli **orari** per esempio sulla scorta dell'esperienza toscana riportata da una collega: a Grosseto il pre e post scuola sono a pagamento e riservate solo a chi lavora, il personale comunale è concentrato negli orari centrali; la continuità di servizio, affidata per le ore conclusive al privato, è garantita grazie alla sovrapposizione oraria tra gli organici che si passano consegne e conoscenze.

Tale efficienza è garantita dalla **volontà politica** e dal **sostegno economico** della Regione che favorisce la **formazione comune del personale docente pubblico e privato** senza distinzioni, **valorizza l'organico docenti**, incentiva i percorsi di **formazione della genitorialità**, fin dal periodo di attesa del nascituro.

Elevando la qualità:

la mancanza di una **legge regionale** che dia sostegno ai servizi della prima infanzia, è un primo ostacolo nel processo di miglioramento dei servizi.

Università: deve essere coinvolta nel ripensare a curricula unitari per l'Infanzia che annullino la divisione ora in vigore tra educazione e formazione, per creare una nuova figura professionale adatta al nuovo sistema integrato 0-6.

Trasparenza: la scuole devono aprirsi all'esterno, possibile solo se si prende coscienza che nonostante l'aggettivo "pubblico", il servizio è stato molto auto centrato e assai chiuso alle sollecitazioni esterne.

Favorire incontri seminari, scambi, all'interno dell'organico 0-6 e con tutta la cittadinanza interessata, attuare progetti come per esempio il punto gioco, o lo spazio famiglia che hanno dimostrato di essere volani per l'ingresso nelle scuole.

2) Cosa pensate della proposta di gestire “bene ma meno”?

Destinazione del personale

Invecchiamento distacchi:

Le “distaccate” soffrono la perdita della propria professionalità proprio al termine della carriera lavorativa, si desiderano altre alternative all'unica destinazione negli uffici centrali.

Una proposta potrebbe essere il **Centro di Documentazione Pedagogica**, tesoro di memorie e di professionalità poco valorizzato e sfruttato.

Si chiede al Comune di approfittare delle risorse di tale patrimonio, per creare una rete, con gli studenti, l'Università la cittadinanza.

Una rete digitale e insieme fisica: il centro è un luogo che unisce in cui la memoria è custodita e valorizzata perché mostrata.

Sfruttarlo per fare formazione per creare competenze, capacità, per creare sistema.

Necessario coinvolgere i Sindacati per inquadrare le caratteristiche di chi assumerà incarichi differenti dal proprio profilo, per riesaminare possibili nuove articolazioni contrattuali che accompagnino sia i distacchi che le nuove figure professionali.

Assenze organico:

Problema delle assenze fisiologiche: il precariato è una criticità del sistema: non dà continuità educativa, si svincola il ruolo di chi viene utilizzato come tappabuchi: per esempio le “specialiste”, il loro surplus orario non può nemmeno essere investito in mini progetti perché il loro utilizzo nelle varie realtà è del tutto estemporaneo

Devono essere pienamente inserite nell'organico le figure Jolly e gli insegnanti di sostegno.

La media di assenze fisiologiche è pari al 9% dell'organico, ma poiché capita che la sostituzione di un posto avvenga con la proporzione di 1:3 o 1:4, l'ideale sarebbe avere una copertura delle assenze pari al 3%.

Tale assetto predispone all'idea di accorpamenti e razionalizzazioni, magari a chiusura di scuole.

3) Funzioni di docenza diverse a sostegno del Sistema 0-6

Figure di raccordo: può essere utile, anche se difficile, individuare le figure di raccordo che facilitino lo sviluppo dell'integrazione, come definirle? Quali percorsi formativi possono accompagnare la nascita di una nuova figura professionale?

In un sistema ancora suddiviso in fasce d'età tali figure non riuscirebbero ad espletare al meglio le loro funzioni, dato che sono reali le difficoltà di interazione tra scuole e nidi magari solo per l'utilizzo di un giardino.

La convinzione di tutti i soggetti coinvolti nel Progetto del Sistema Integrato è che sia indispensabile per la sua realizzazione l'individuazione di nuove figure e di un nuovo collocamento professionale del personale che opera nei due segmenti dello 06, nella speranza che tutti possano intravedere in esso un'opportunità.

La realizzazione del sistema integrato avverrà se vi saranno risorse, formazione e professionalità

il passaggio da un sistema all'altro, tra le professionalità e tra le generazioni deve essere accompagnato perché è un processo potente e delicato nel quale non si devono perdere le competenze, la storia la qualità.

In tutto ciò la collegialità è fondamentale.

Per creare omogeneità, figure nuove, sistema nuovo, dovranno essere rivisitati anche i contratti e laddove possibile cercare di uniformare il trattamento contrattuale delle figure che operano all'interno del sistema 06, per questo i sindacati dovranno essere parte del processo.

Il risultato potrebbe essere quello di creare una nuova figura professionale.

Non si può creare a tavolino, bisogna immergersi nel mestiere sentire, provare, tentare soluzioni e strategie, sarà una conquista passo passo.

Il coinvolgimento e l'apertura è anche verso i privati, portatori di visioni meno rigide e maggiore dinamismo, coinvolgere e formare gli assistenti e tutto l'organico delle scuole, **perseguire forme di benessere collettivo del personale.**

Clima della discussione

la partecipazione è stata totale e calorosa, molto coinvolgimento e capacità di rimanere nei temi proposti.

Desiderio avere un riscontro circa la riunione e richiesta di prossimi incontri per continuare il cammino.