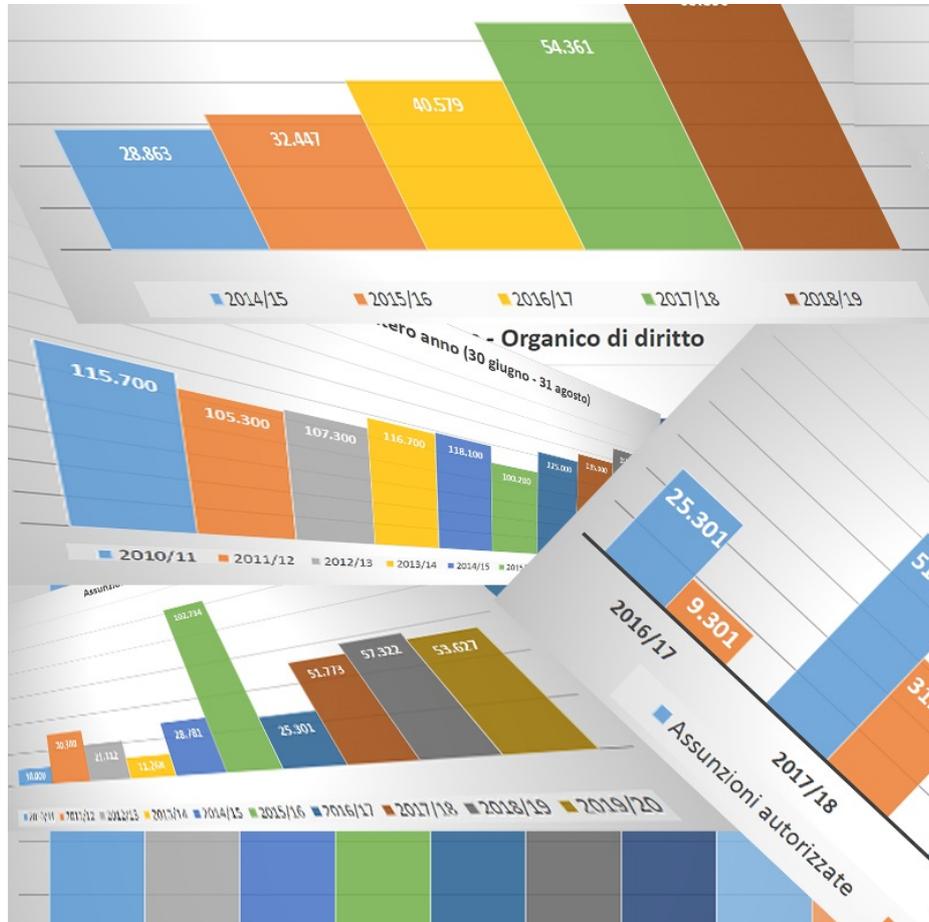




CISL
SCUOLA



ASSUNZIONI E SUPPLENZE

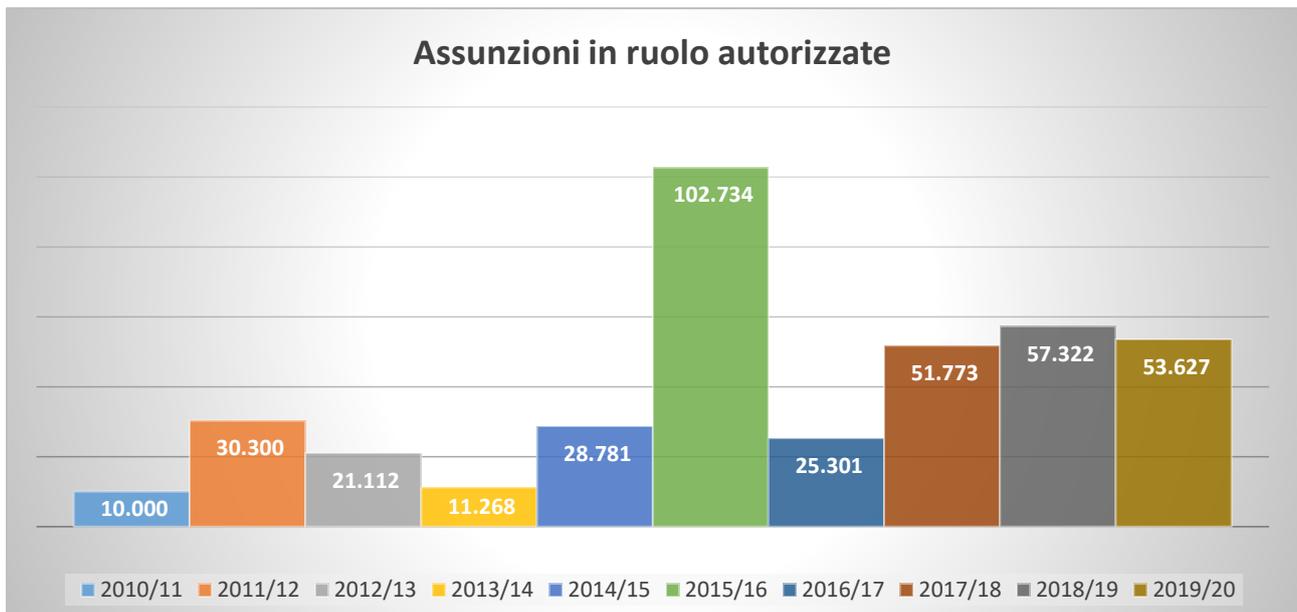
**UN PO' DI NUMERI
SU CUI RIFLETTERE**

*UN PO' DI NUMERI
SU CUI RIFLETTERE*

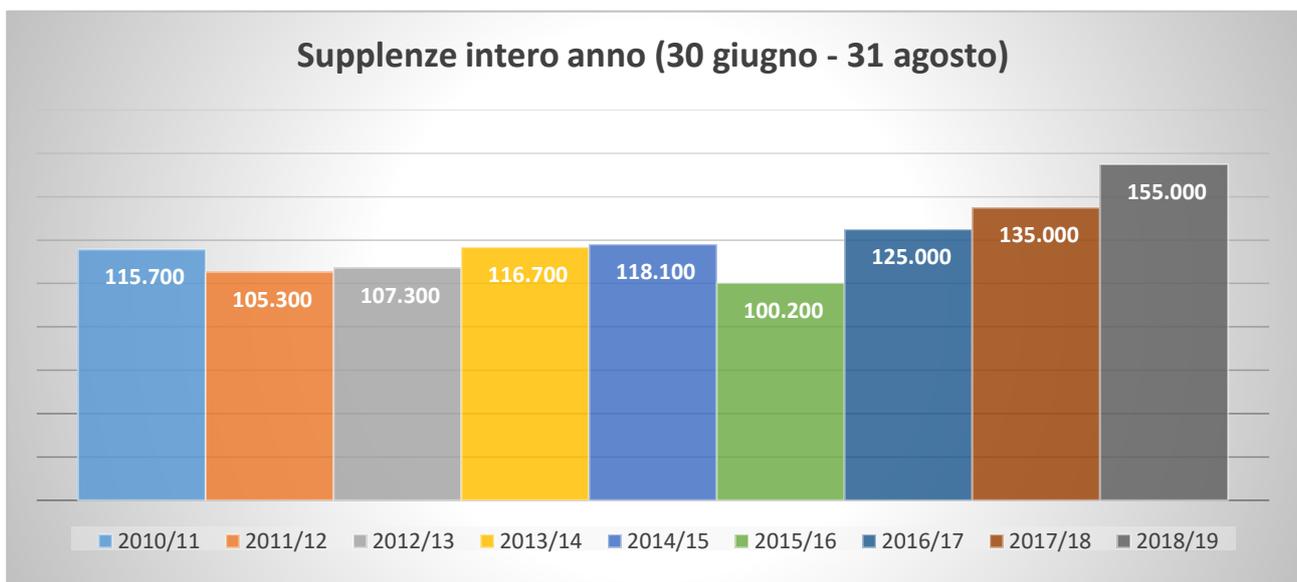
ASSUNZIONI E SUPPLENZE

12 settembre 2019

TRA ASSUNZIONI E SUPPLENZE

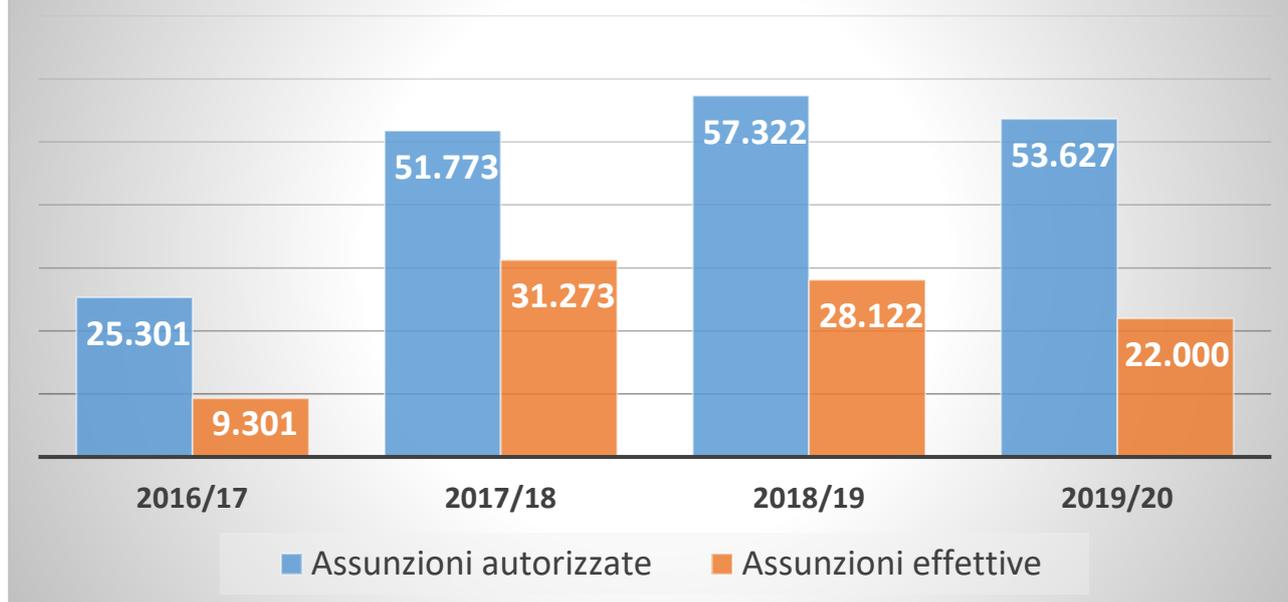


Il numero delle assunzioni in ruolo autorizzate è legato, anno per anno, a diversi fattori, alcuni oggettivi (ad es. numero di cessazioni dal servizio), altri legati alle scelte di politica scolastica o di natura economico-finanziaria fatte da Governi e maggioranze pro tempore. Il picco del 2015/16 coincide con l'attuazione del piano di assunzioni della "Buona scuola", che in realtà furono ben inferiori alle 102.734 autorizzate; un fenomeno che negli anni successivi si conferma e si accentua, come si può vedere in una successiva elaborazione grafica sullo scarto fra assunzioni autorizzate e quelle effettivamente disposte.



Il numero delle supplenze conferite di fatto per l'intero anno scolastico (cioè quelle fino al 31 agosto, su posti vacanti, più quello delle supplenze fino al 30 giugno) segna a partire dal 2011/12, in cui si registrò una flessione rispetto all'anno precedente, un costante aumento, interrotto solo momentaneamente nell'anno del piano di assunzioni della legge 107/2015, per riprendere in modo costante negli anni successivi. Una tendenza che non accenna a diminuire e che porta l'area del precariato a coprire circa il 20% delle cattedre funzionanti.

Assunzioni autorizzate e effettive

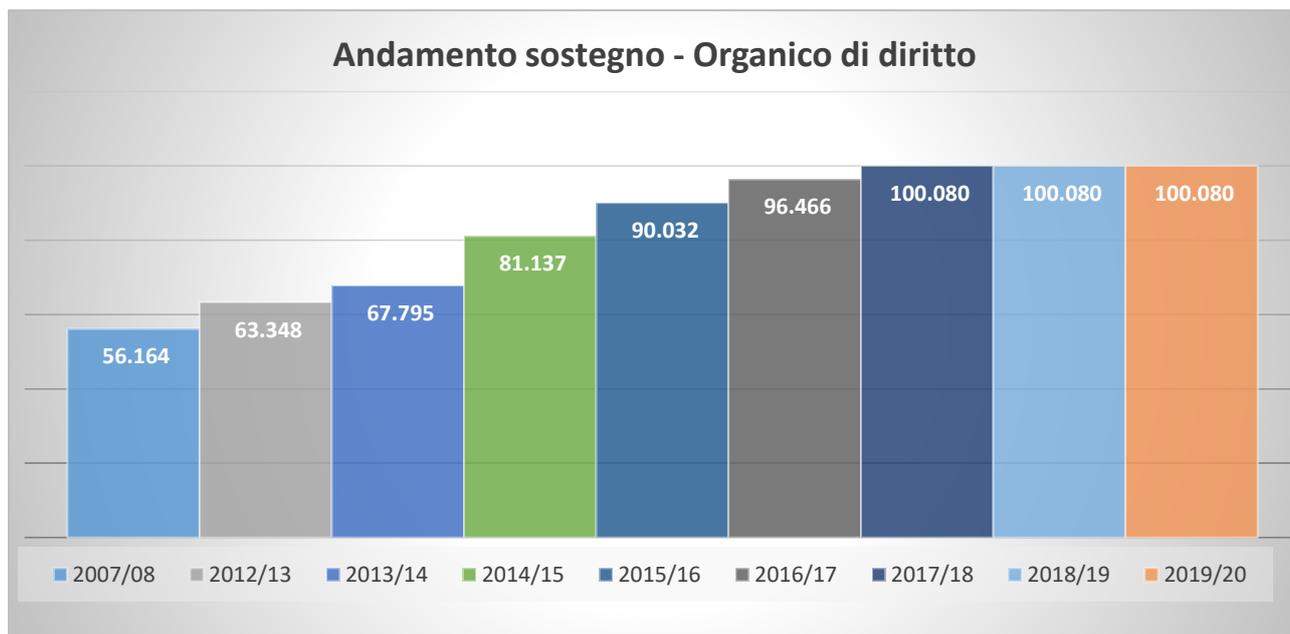


La tabella indica lo scarto che negli ultimi quattro anni scolastici si è registrato fra il numero delle assunzioni in ruolo autorizzate dal MEF e quello, molto minore, delle nomine in ruolo che è stato possibile disporre effettivamente, alla luce delle disponibilità di aspiranti nei canali di reclutamento utilizzabili (graduatorie concorsuali e GAE). Non si tratta di differenze di poco conto, sia in valori percentuali che in valori assoluti. E se il numero davvero esiguo di assunzioni fatte nel 2016/17 può trovare spiegazione nello svuotamento delle GAE in molte realtà e nel ritardato avvio di concorsi ordinari allora in procinto di essere banditi, il successivo svolgimento di questi ultimi (tra ordinari e straordinari) non ha cambiato di molto le cose negli anni seguenti, rendendo pressoché strutturale la “scopertura” di 20.000 posti che nell’ultimo triennio si è sempre riproposta, e che lieviterà a circa 30.000 quest’anno.

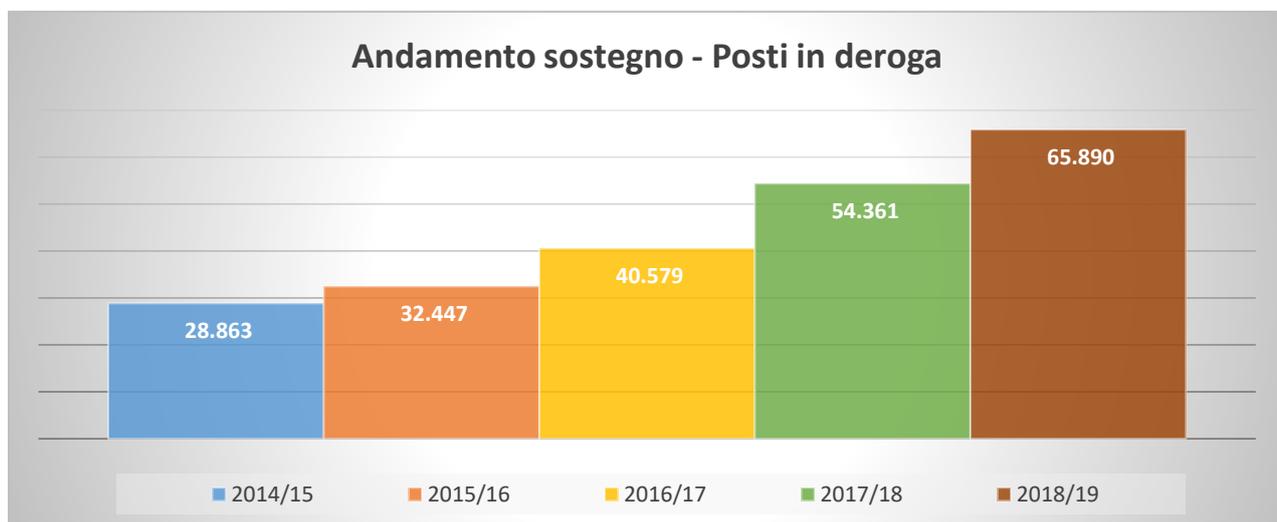
È dunque evidente che una politica del reclutamento volta a privilegiare in modo esclusivo il canale dei concorsi per esami e titoli, essendo avviato ad esaurimento – a partire dal 2008 - il canale delle graduatorie per soli titoli, appare del tutto inefficace a soddisfare un fabbisogno di posti che, non potendo essere coperti con docenti di ruolo, vengono ogni anno affidati a personale precario, anche privo di abilitazione, pena l’impossibilità del sistema di funzionare regolarmente.

A ciò si aggiunge la situazione del sostegno, oggetto delle due successive elaborazioni grafiche, dove l’impossibilità di coprire stabilmente i posti funzionanti è legata alla concorrenza di due fattori: il numero molto elevato di posti attivati in deroga, cioè in aggiunta all’organico di diritto, esclusi per loro natura dal contingente per le assunzioni in ruolo; la mancanza di personale in possesso del titolo di specializzazione, requisito indispensabili per poter essere assunti a tempo indeterminato sui posti di sostegno. Una carenza che spiega il motivo per cui è proprio sul sostegno che in fase di assunzioni in ruolo si registra la percentuale più elevata di mancate nomine (3.576 assunzioni sulle 13.329 autorizzate nel 2018/19, meno di 2.500 su 14.593 nell’anno 2019/20. Quest’ultimo dato è ancora provvisorio, ma presumibilmente non molto lontano da quello che si può ipotizzare come definitivo).

SITUAZIONE POSTI DI SOSTEGNO



Il grafico evidenzia l'andamento dell'organico di diritto dei posti di sostegno nel periodo che va dall'a.s. 2007/2008 all'anno scolastico in corso. Gli incrementi registrati nel triennio 2013/14-2015/16 sono quelli previsti dal DL 12.9.2013 n.104 (Letta – Carrozza), convertito dalla Legge 8.11.2013, n. 128. Quello del 2016/17 avviene per effetto della Legge 13.7.2015, n. 107 ("Buona scuola" Renzi – Giannini), mentre quello che a partire dal 2017/18 porta all'attuale consistenza di organico (100.080 posti) deriva dalla Legge 11.12.2016, n. 232 (Legge di Bilancio per il 2017, Governo Renzi).



Il secondo grafico, che prende in considerazione un arco temporale limitato ai soli cinque anni scolastici precedenti quello in corso (di cui ancora non è disponibile il dato), riporta in successione il numero dei posti di sostegno attivati ogni anno in deroga, ad incremento cioè della dotazione assegnata in organico di diritto. La serie dei dati evidenzia un andamento di costante e significativa crescita, segno di un fabbisogno che aumenta di anno in anno e che rende sempre più marcata la carenza di personale specializzato. I corsi recentemente avviati non si concluderanno in tempo utile per ovviare a tale carenza nell'anno scolastico appena iniziato, per il quale è quindi presumibile un aumento della percentuale di posti affidati a personale non in possesso del titolo di specializzazione.

QUALITÀ E SELEZIONE, UN PARADOSSO DA RIMUOVERE

Non è solo l'esperienza ormai pluriennale a dimostrare l'insufficienza e l'inefficacia di un reclutamento affidato ai soli concorsi per esami, che sarebbero l'unica via attraverso cui verificare i requisiti di qualità professionale richiesti a chi insegna, e al tempo stesso la medicina adatta a guarire la "supplentite" che affligge il sistema. Premesso che è facilmente dimostrabile, dati alla mano, come quest'ultima malattia non solo non sia stata curata a dovere, ma tenda a cronicizzarsi, sarebbe più in generale davvero auspicabile una riconsiderazione, attenta alla realtà dei fatti e non viziata da ideologismi, degli orientamenti che in materia di reclutamento hanno caratterizzato le scelte di ben sei governi (dalla "messa in esaurimento" delle graduatorie permanenti decisa dal Governo Prodi - Fioroni nel 2007, fino alle misure Conte - Bussetti per il contrasto al precariato, di natura dichiaratamente transitoria). In tale contesto, affrontare anche il tema di come attestare competenze e attitudini di chi vuole insegnare, quale che sia il canale di accesso ai ruoli da cui proviene, nell'ipotesi in cui i percorsi di reclutamento possano essere più di uno.

Ai sei Governi prima citati ne segue ora un settimo, da poco insediato, al quale chiediamo anzitutto di rimettere in pista e condurre al traguardo un decreto la cui necessità e urgenza appaiono di tutta evidenza. Subito dopo, di riaprire un confronto complessivo sulla materia, per rivedere quella che ad oggi si propone come soluzione a regime, cioè un reclutamento affidato a soli concorsi periodici per esami. Questi devono senz'altro rimanere, come opportunità immediata di accesso all'insegnamento per chi esce da percorsi di studio lunghi e impegnativi: se ne deve anzi garantire, più di quanto non sia fin qui avvenuto, una regolare cadenza. Nel contempo, con un sistema scolastico strutturalmente destinato a utilizzare, inevitabilmente, quote non irrilevanti di lavoro precario, valorizzare l'esperienza professionale acquisita sul campo da coloro ai quali si affida, a volte per anni e anni, la cura dei nostri alunni in ogni ordine e grado di scuola rappresenta un'opportunità e un dovere. Opportunità, perché l'esperienza maturata costituisce una risorsa che sarebbe assurdo e sbagliato disperdere; dovere, perché come tale si configura, di non abusare del lavoro precario e di garantirne dopo tempi congrui una stabilizzazione, come sancito espressamente in ambito comunitario.

Quanto alle garanzie di qualità professionale che il reclutamento deve soddisfare: è noto che l'assunzione in ruolo si perfeziona solo dopo il superamento di un periodo definito "di formazione e di prova", non essendo ritenuto di per sé sufficiente, per attestare competenze e attitudine all'insegnamento, l'esito positivo delle prove concorsuali. Un modello teoricamente ineccepibile, che tuttavia, declinato nel concreto di una realtà in cui è molto estesa l'area del lavoro precario, non di rado svolto per un numero considerevole di anni, può determinare effetti paradossali. Come nel caso, non infrequente, di un vincitore di concorso che abbia alle spalle una consistente esperienza di precariato. Ora, e solo ora, sarà "messo alla prova", e chiamato a formarsi, per decidere se è all'altezza di svolgere efficacemente il lavoro al quale in teoria si accinge, ma che in realtà svolge da numerosi anni.

Con l'esempio appena fatto non solo si descrive una situazione paradossale, ma si indica una pista di riflessione e di ragionamento su cui è possibile procedere se da quel paradosso si vuole uscire. Riflessione che sta alla base dell'ipotesi di reclutamento "a due canali" su cui la CISL Scuola ha più volte sollecitato l'attenzione e il confronto, da ultimo con un dossier pubblicato il 5 dicembre 2018, nel quale fra l'altro si legge: *"L'esigenza del sistema scolastico di poter far conto su apporti professionali di provata qualità va soddisfatta, oltre che con percorsi di studio di elevato profilo, con modalità di reclutamento che prevedano in ogni caso la presenza sistematica di consistenti azioni formative, quale che sia il canale di selezione considerato"*. Una proposta che rilanciamo al nuovo Governo e in generale a tutte le forze politiche interessate a dare alla nostra scuola, prezioso "bene comune" da salvaguardare e promuovere per tutti, una stabilità del lavoro che è anche presupposto indispensabile all'efficacia e alla qualità dell'offerta formativa.



Segreteria Nazionale - via A. Bargoni, 8 00153 Roma