

scheda 1 * il piano di assunzioni

Le principali tesi sostenute dalla BS (Cap. 1)

- 1) Il numero di docenti di ruolo della scuola italiana è attualmente insufficiente.
Ogni anno manca all'appello qualche decina di migliaia di insegnanti. Lo dimostrano la sistematica discrepanza tra l'ORGANICO DI DIRITTO e l'ORGANICO DI FATTO, e le conseguenti cattedre assegnate a supplenti. Inoltre, le scuole hanno bisogno di docenti non solamente per le lezioni in classe, ma anche per costruire un progetto formativo al passo coi tempi: è dunque avvertita l'esigenza di un ORGANICO DELL'AUTONOMIA, ovvero di un team di docenti che aiuti la scuola a gestire, da sola o in rete, le attività complementari all'ordinaria attività didattica: dal recupero all'integrazione, dalle supplenze all'aumento del tempo scuola, e così via.
- 2) È necessario mantenere la promessa di assunzione per tutti gli iscritti alle Graduatorie ad esaurimento (GAE): dunque nell'a.s. 2015-16 si realizzerà un Piano straordinario di assunzioni per 148mila docenti.

Ad essere assunti a settembre 2015 saranno tutti i precari storici e tutti i vincitori e gli idonei dell'ultimo concorso. Il Piano straordinario assicurerà un AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA – attraverso attività didattiche complementari alle lezioni in classe – e l'ABOLIZIONE DELLE SUPPLENZE ANNUALI, consentendo al tempo stesso la copertura della maggior parte delle supplenze brevi. Il Piano è pure una risposta alle pressioni europee in favore di una stabilizzazione degli insegnanti assunti a tempo determinato e una soluzione per portare a modificare la normativa secondo la quale le assunzioni avvengono per il 50% da concorso e per il 50% dalle GAE, la cui permanenza rende impossibile quanto affermato nella tesi successiva.

- 3) Dal 2016 la strada maestra per diventare insegnante tornerà ad essere il concorso.
In parallelo all'attuazione del piano straordinario di assunzioni sarà bandito un NUOVO CONCORSO ORDINARIO per permettere a 40 mila docenti abilitati all'insegnamento (e non inseriti nelle GAE) di entrare in ruolo, sostituendo progressivamente – tra il 2016 e il 2019 – i colleghi che andranno in pensione. Dunque, a partire dall'anno scolastico 2016-17, sarà ristabilita la regola (costituzionale) dell'assunzione a tempo indeterminato solo per concorso.

Considerazioni critiche

Che negli ultimi decenni la via italiana all'insegnamento si sia fatta sempre più tortuosa e complicata è fuori di dubbio. Oltre a sollevare ovvi problemi di equità e di efficienza, l'astrusità dei percorsi di ingresso alla professione e al posto di ruolo rischia di tener lontano dall'insegnamento tanti giovani laureati promettenti. Dunque la scelta della Buona Scuola di aggredire tale situazione è di per sé positiva. Così come ci sembrano positivi l'intento di superare i bizantinismi delle graduatorie, la rinnovata centralità del concorso come via maestra verso le cattedre, nonché l'idea – peraltro non nuova - di dotare le scuole autonome di un organico d'istituto, o eventualmente di rete.

Questa grande rivoluzione, tuttavia, rischia di fallire clamorosamente: perché tutte le risorse disponibili (si parla di almeno tre miliardi all'anno, una larga parte dei quali da reperire con tagli di spesa ad altre

scheda 1 * il piano di assunzioni

voci del bilancio MIUR¹) vengono convogliate su una scommessa azzardata, ossia che i 148mila iscritti alle GAE corrispondano tanto nei numeri quanto nelle competenze a ciò di cui la scuola italiana ha veramente bisogno.

Per quanto riguarda i numeri, a seguito della cura dimagrante degli organici imposta nel triennio 2008-11, il rapporto alunni/docenti della scuola italiana si trova oggi sostanzialmente allineato alla media europea². Il Piano straordinario di assunzioni comporterebbe a partire dall'a.s. 2015-16 un incremento di organico di almeno 100milaposti, con conseguente ritorno all'anomalia italiana di una spesa per l'istruzione quasi interamente composta da stipendi (modesti) per una vastissima platea di insegnanti.

Per quanto riguarda le competenze, un esame attento delle graduatorie³ e della loro composizione solleva dubbi, non fugati dalla rassicurazione che entro dicembre sarà fatto “un lavoro puntuale e dettagliato per verificare il profilo di ognuno di questi 148 mila aspiranti docenti (...) con l'obiettivo di ricombinare la tipologia (classe di concorso) e la geografia (provincia di riferimento)⁴”. Il mismatch tra domanda (fabbisogno di docenti determinato dall'articolazione dei curricula/programmi) e offerta (competenze didattico-disciplinari desumibili dalle classi di concorso degli iscritti alle GAE) è davvero molto pronunciato, seppur non così sorprendente alla luce dei meccanismi di esaurimento delle graduatorie stesse.

A preoccupare sono due squilibri di segno opposto che ragionevolmente non potranno compensarsi, o che potranno farlo solo in minima parte: quelli determinati dall'insufficienza di docenti in aree di insegnamento che da tempo vedono numerose graduatorie provinciali esaurite - come le scienze matematiche e naturali della secondaria di I grado - e le cui supplenze annuali sono sempre più spesso assegnate a docenti non inclusi nelle GAE e talvolta non abilitati; e quelli determinati da una sovrabbondanza di docenti iscritti nelle GAE, come nel caso degli oltre 50mila iscritti della classe AAAA (scuola dell'infanzia), a fronte di un organico di diritto che ammonta complessivamente a meno di 82mila posti. A complicare le cose vi è un secondo mismatch, di tipo territoriale: come è noto, mentre la demografia studentesca sta progressivamente dilatando il numero di cattedre al Centro-Nord e comprimendo quelle al Sud, gli iscritti alle GAE sono in maggioranza residenti nelle regioni meridionali. In queste condizioni, la promessa di assumere tutti gli aspiranti implica decine di migliaia di assunzioni in regioni diverse da quelle di appartenenza, e per andare ad insegnare - da titolari o da supplenti - materie “affini” a quelle di concorso. La Buona Scuola si sofferma su alcuni possibili ambiti di miglioramento del sistema scolastico utili a “far spazio” ai nuovi arrivati: rafforzamento dell'offerta formativa sui versanti dell'educazione artistica, musicale e fisica; ritorno massiccio al tempo pieno e prolungato; contrasto della dispersione, ecc. Alcuni di questi sono naturalmente condivisibili, in modo particolare quelli orientati alla costruzione di una “scuola del pomeriggio”, attraverso un impiego intelligente dell'organico dell'autonomia. Tuttavia, la distanza fra la prospettiva ideale e le soluzioni efficaci a problemi concreti è ampia. Sarà bene, perciò, non sottovalutare i nodi organizzativi legati all'organico dell'autonomia (aumento dell'assenteismo? creazione di un corpo di docenti di serie B, che potrebbero per molto tempo non essere titolari di cattedra, ma svolgere solo funzioni di supporto?) e i rischi (asimmetrie disciplinari nel rispetto delle vigenti indicazioni nazionali? minore qualità degli

¹ Blocco degli scatti, riduzione del personale ATA, abolizione degli esoneri per i docenti vicari del DS ecc.

² Questa è la conclusione alla quale si perviene consultando l'ultimo volume di *Education at a Glance* dell'OECD (2014), in particolare la tabella relativa alla *Ratio of students to teaching staff in educational institutions, based on full-time equivalents*: alle primarie il rapporto è pari a 12,1 rispetto a una media europea di 14,4; alle secondarie di I grado 11,4 rispetto a 11,8; al II grado 13 rispetto a 12,8. Va osservato che la possibilità di un confronto corretto non è sempre ovvia, a causa ad es. di variazioni nel modo in cui si conteggiano nei diversi paesi coloro che svolgono funzioni che in Italia sono degli insegnanti di sostegno.

³ Un esame curiosamente reso possibile non a partire da dati di fonte Miur (che su questo versante della professionalità docente si dimostra avaro di informazioni), ma grazie al sito www.voglioilruolo.it.

⁴ Nostro corsivo.

scheda 1 * il piano di assunzioni

insegnamenti e degli apprendimenti?) che tale situazione potrà generare all'interno delle istituzioni scolastiche. In particolare, è semplicistico pensare che con la massiccia assunzione dalle GAE si possa superare lo stillicidio delle supplenze (in particolare, di quelle brevi), senza il rischio di dequalificazione degli insegnamenti impartiti in quelle ore. Ma è difficile prevedere - soprattutto alle secondarie - quali insegnanti servano e dove per coprire il fabbisogno delle supplenze (l'esperienza delle DOA, le dotazioni aggiuntive create nel 1982 per obiettivi analoghi, non fu esaltante).

Raccomandazioni di policy

- Prima di stabilire quanti docenti servono, capire quali docenti ci servono, ossia partire dalle competenze che davvero sono utili alle scuole. La Buona Scuola adotta la logica capovolta.
- Avere il coraggio della verifica e della selezione, tenendo conto che (i) i percorsi di abilitazione di chi fa parte delle GAE sono stati eterogenei (idonei di concorsi precedenti, corsi-concorsi *ad hoc*, SSIS) e presumibilmente non della medesima qualità e trasparenza; (ii) mentre nelle posizioni più avanzate delle GAE vi sono docenti che insegnano regolarmente - con supplenze annuali o comunque di discreta lunghezza, reiterate negli anni -, nelle "seconde file" vi sono, invece, persone che non hanno alcuna "continuità" di insegnamento (solo sporadiche supplenze brevi o neppure queste). Di conseguenza, appare necessario che gli attuali iscritti alle GAE siano sottoposti a una valutazione, a carattere nazionale, che ne verifichi almeno le competenze didattiche. Coloro che risultano inadeguati devono essere esclusi dall'assunzione.

In subordine - ma dubitiamo che questa possa essere una soluzione davvero efficace alla luce delle consuetudini nazionali - bisognerebbe dare dignità all'anno di prova dei neoassunti (incontro scuola/docente) trasformandolo da una mera formalità in un percorso che effettivamente valuti sul campo preparazione e attitudini del nuovo docente e che può anche dare un esito negativo.