

Per quanto concerne la delega sul reclutamento:

La prima osservazione concerne i limiti della delega. Il sistema di reclutamento previsto infatti esclude la scuola primaria. In tal modo la “valorizzazione sociale e culturale della professione” docente viene intesa in modo del tutto difforme nella scuola primaria e nella secondaria di primo grado, non solo in termini di formazione iniziale ma anche per le modalità di reclutamento.

Questo approccio non è coerente con il quadro ordinamentale che prevede una generalizzazione degli istituti comprensivi e la sostanziale unitarietà del percorso dai 6 ai 14 anni.

Il reclutamento affidato al corso concorso, non ci vede contrari in linea di principio. Tale scelta motiverebbe gli aspiranti futuri docenti e potrebbe rivelarsi più funzionale delle attuali modalità di reclutamento. Tuttavia il percorso disegnato è eccessivamente lungo e anche molto articolato. Sono previsti 24 CFU nelle discipline pedagogiche, metodologiche e didattiche per l’accesso al concorso, 60 CFU da conseguire nel primo anno di contratto e ancora 15 CFU nel secondo e terzo anno (30 CFU per i docenti di sostegno).

Inoltre, essendo a tempo pieno, la frequenza del percorso costringerebbe gli aspiranti docenti a lasciare o rinunciare a eventuali supplenze già in atto. Oltretutto lo schema di decreto legislativo non definisce con chiarezza l’entità della retribuzione nei primi due anni. Riteniamo che il percorso debba essere ridotto al massimo a due anni.

Entrando nello specifico, la previsione contenuta nell’articolo 7 comma 3 che i candidati che concorrono a posti di sostegno debbano esercitare l’opzione tra posto comune e posto di sostegno, sembra prefigurare una distinta carriera tra docenti di posto comune/disciplina e sostegno. Tale previsione deve essere superata sia perché in contraddizione con quanto previsto nello schema di decreto legislativo relativo alla disabilità (permanenza nel ruolo del sostegno per dieci anni), sia perché non tiene in alcun conto possibili effetti di *burn out* professionale. Andrebbe dunque eliminata la previsione che “le opzioni valgono come rinunce definitive alle altre opzioni esercitabili” (art. 7 c. 3) e deve essere previsto un percorso abbreviato di rientro in formazione per coloro che già hanno conseguito un diploma di specializzazione, affinché possano specializzarsi anche rispettivamente nelle classe di concorso per la quale sono entrati in graduatoria di merito o nel sostegno.

Il compito affidato alle Università nel sistema di formazione iniziale e di accesso ai ruoli, appare decisamente preponderante e il peso dell’esperienza scolastica sviluppata nel tirocinio diretto nel primo anno è ridotto a soli 10 CFU. C’è il concreto rischio che l’intero percorso sia sostanzialmente piegato in direzione accademica, come già è avvenuto in alcuni percorsi di TFA. Le competenze dovrebbero essere meglio determinate, con il riconoscimento alle scuole ospitanti ed accreditate di un ruolo assai più incisivo nel percorso di tirocinio diretto, con regolazioni che possono integrare quanto oggi previsto per lo svolgimento dell’anno di prova.

Considerato inoltre che il numero dei posti vacanti messi a bando non sarà particolarmente elevato, è opportuna un’analisi di fattibilità rispetto all’adesione che le Università vorranno prestare alla collaborazione strutturata e paritetica con le scuole per la realizzazione del percorso di formazione iniziale. Le precedenti esperienze nella attivazione dei TFA non sono sempre state incoraggianti, con difformità ampie nelle diverse Regioni e tra territori.

Particolare attenzione deve essere posta nella fase transitoria che riteniamo debba essere semplificata.

Ricordiamo infatti che il comma 131 dell’art. 1 della legge 107/2015, prevede che a decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi.

Vi è pertanto una platea di docenti abilitati che hanno contratto annuale, abilitazione e servizio che supera i 36 mesi, per i quali deve essere prevista una stabilizzazione. Diversamente per costoro scatterebbe il divieto di accettare nuove supplenze.

Riteniamo che per questi docenti (abilitati con contratto a tempo determinato da oltre 36 mesi) debba essere prevista l'immissione in ruolo in coda alle GAE e nel limite del 50% dei posti vacanti e disponibili, con precedenza a coloro che hanno in atto contratti di supplenza sino al 31 agosto e successivamente a coloro che hanno in atto un contratto sino al 30 giugno. L'immissione in ruolo dovrebbe essere effettuata in base a elenchi provinciali estrapolati dalle graduatorie di istituto di II fascia in corso di validità al momento di entrata in vigore del decreto legislativo e nei quali siano inclusi i docenti con le caratteristiche prima elencate. L'immissione in ruolo avverrebbe previa valutazione complessiva del servizio prestato ed eventualmente un colloquio.

Dovranno inoltre essere previsti ulteriori elenchi estrapolati dalla III fascia per i docenti con contratto sino al 31 agosto e 36 mesi di servizio, per il conferimento di un contratto a tempo indeterminato, previo conseguimento del diploma di specializzazione, con sessione riservata.

Infine devono essere previste misure per coprire le necessità di supplenza, necessità che sono strutturali (si pensi alle assenze per maternità o alle diverse tipologie di comando ed assegnazione previste dall'ordinamento). Non è ragionevolmente prevedibile che tali esigenze possano essere soddisfatte dai contrattisti, sia per il ridotto numero dei posti vacanti rispetto alle supplenze, sia per la disomogenea distribuzione negli ambiti e comunque solo nelle scuole accreditate. Dovranno perciò essere previste a regime modalità di accesso con procedure semplificate per i docenti che superino i 36 mesi di servizio con contratti di supplenza, sempre naturalmente nel limite del 50% dei posti vacanti e disponibili.

Per quanto riguarda l'inclusione scolastica:

Nonostante le dichiarate intenzioni della delega e alcuni aspetti sicuramente positivi (come ad esempio la semplificazione delle procedure per la certificazione) sono presenti nello schema di decreto alcuni punti di grande criticità:

All'art. 3 c. 2 lettera b) si prevede opportunamente che alla definizione dell'organico del personale ATA si provveda tenendo conto, tra i criteri per il riparto delle risorse professionali, della presenza di alunni con disabilità certificata. Tuttavia la previsione è vincolata al limite della dotazione organica di cui all'art. 19, comma 7, del decreto legge n. 98 del 2011, come rideterminata dalla normativa vigente. Tale limitazione è incoerente con l'intento della delega di definire migliori condizioni di inclusione ed è destinata a vanificare l'effetto dell'introduzione di nuovi criteri di determinazione dell'organico. A queste considerazioni si deve aggiungere che attualmente le dotazioni organiche dei collaboratori scolastici sono insufficienti e tale insufficienza è aggravata dal divieto di sostituzione in caso di assenza del personale, divieto introdotto con legge di stabilità 2015.

Il sostegno didattico, contrariamente a quanto previsto all'art. 6 c. 3 lett. b), in caso di certificazione di disabilità, deve essere inteso come un diritto e, come previsto dal vigente quadro normativo, non può essere soggetto a valutazione da parte delle Commissioni mediche.

Si sottolinea che in assenza di sostegno didattico, l'inclusione dell'alunno potrebbe essere sostenuta solo dell'assegnazione del personale dedicato all'assistenza educativa e all'assistenza per l'autonomia, personale la cui assegnazione sarebbe competenza degli Enti locali, i quali dovrebbero provvedere, secondo l'art. 3 c. 5, *nei limiti delle risorse disponibili*. Considerando le difficoltà e l'assenza di risorse costantemente evidenziate dagli Enti locali, non sono in tal modo introdotte condizioni migliorative per l'inclusione degli alunni, anzi si delinea un sostanziale isolamento delle istituzioni scolastiche: i servizi in tema di inclusione sarebbero erogati solo in subordine alla disponibilità finanziaria degli Enti locali.

Si ritiene inopportuno che la proposta relativa alla quantificazione delle risorse di sostegno didattico sia effettuata dal Gruppo di inclusione territoriale. La proposta deve essere invece avanzata, come è attualmente, dalla singola istituzione scolastica che conosce la propria organizzazione e le modalità di strutturazione del servizio in relazione alle risorse disponibili.

La modifica del numero minimo di alunni per la costituzione delle classi prime, portato dall'art. 2 lett. d) da 20 a 22 (di norma), non è accettabile, essendo una misura che certo non è orientata a migliorare l'inclusione degli alunni disabili.

Meritano una particolare attenzione le misure introdotte con l'intento di garantire la continuità didattica agli allievi con disabilità. Il vincolo decennale di permanenza nel ruolo del sostegno non appare misura idonea allo scopo, considerando che il docente può chiedere la mobilità e dunque lasciare l'istituto presso il quale presta servizio. In ogni caso, riteniamo che debba essere eliminata la disposizione che non consente di considerare nel decennio il servizio preruolo prestato su posto di sostegno senza titolo di specializzazione.

Per favorire la continuità didattica sembra più funzionale introdurre incentivi, come ad esempio il riconoscimento di una maggiorazione del computo del servizio.