**“La buona scuola” – Gruppi regionali di approfondimento**

**Silvia Menabue - Dirigente Ufficio XII e XVI**

**per ambiti territoriali per le province di Modena e Reggio Emilia**

**Cap. 1** **Assumere tutti i docenti di cui la scuola ha bisogno**

* 1. **Tutti i docenti**
  2. **Fuori e dentro la classe**

1. **Organico di diritto e organico di fatto: una colpevole finzione**

Nel rapporto “La Buona Scuola” a pag. 12 si legge: “*decine di insegnanti mancano all’appello (…) cattedre che vengono assegnate , per tutto l’anno scolastico, a dei supplenti. Anno dopo anno. Attraverso una finzione che continua da anni, dal momento che queste supplenze servono a rimpiazzare parte del contingente complessivo di docenti di cui lo Stato ammette di aver bisogno stabilmente*.”

“Finzione” pare un termine del tutto adeguato per rappresentare le attuali procedure. Lo scollamento fra organico di diritto e organico di fatto è prassi consolidata. All’incremento del numero degli alunni e ad una diffusa e crescente complessità (disabilitò e bisogni educativi speciali, flussi migratori, abbandoni, recuperi, difficoltà economico-sociali) corrisponde oggi un organico di diritto bloccato e fortemente sottodimensionato rispetto alle esigenze. L’attribuzione dell’organico di fatto dopo quello di diritto si configura quindi non tanto come un modo per adeguare le risorse alle reali necessità, quanto piuttosto come una “rateizzazione in due tranche” di risorse motivate da necessità già accertate in fase previsionale. A fronte di un contingente provinciale insufficiente, l’autorizzazione iniziale delle classi in organico di diritto avviene per lo più oltre il rapporto massimo alunni/classe previsto dalla normativa (anche in presenza di alunni diversamente abili): solo con la “seconda tranche” di risorse si è in grado di applicare correttamente i parametri e di soddisfare le esigenze già accertate in fase previsionale.

Questa operazione comporta, in uno strettissimo arco temporale, la modifica dell’assetto degli organici precedentemente configurato: occorre, per ogni classe in più autorizzata in organico di fatto, rivedere tutta la composizione delle cattedre. In chi si occupa di organici (i dirigenti scolastici nelle scuole e i funzionari negli uffici di ambito territoriale) c’è la consapevolezza di operare su procedure obsolete, in una specie di cantiere sempre aperto, con continui lavori in corso che, invece di migliorare la qualità del risultato, caricano di ulteriori sovrastrutture meccanismi già troppo distanti dai cittadini: docenti, studenti e famiglie che faticano a capirne la logica, rivendicano il rispetto delle normative, chiedono risposte immediate alle richieste espresse all’atto delle iscrizioni.

Lo scarto fra ciò che viene autorizzato in organico di diritto e il funzionante in organico di fatto si ripercuote peraltro in modo sfavorevole sugli anni scolastici successivi, poiché impone che si riduca di nuovo in diritto il numero di classi autorizzate in fatto, per rientrare nel budget di risorse assegnate. Il tutto si traduce in disorientamento nell’utenza, incertezza nelle programmazioni, precarietà del personale.

**2. Le risorse di organico: quando i numeri fermano le idee**

Più cresce la distanza, in termini di risorse, tra organico di diritto e organico di fatto, più consistente diviene la platea dei precari “storici”. Risulta oggi imprescindibile un intervento risolutivo, che sani alla radice questo scollamento, intervenendo sul duplice ordine di problemi che si è nel tempo ingenerato: da un lato il precariato di migliaia di docenti, dall’altro la mancanza nelle scuole di un contingente stabile di docenti, la difficoltà nella copertura delle supplenze e nella progettazione di interventi di ampliamento dell’offerta formativa.

Se si riconosce alle famiglie il diritto di avere certezza, all’atto delle iscrizioni e non all’inizio dell’anno scolastico, del percorso offerto da ciascuna istituzione scolastica in termini di organizzazione oraria, curricoli e progetti, è necessario attribuire alle scuole risorse di personale da utilizzare in modo flessibile. Significativamente negativa in tal senso è l’esperienza fatta in questi anni sull’applicazione degli spazi di autonomia e di flessibilità previsti dai Regolamenti dei Licei, Istituti Tecnici, Istituti Professionali. La progettazione di percorsi caratterizzanti rispetto ai piani ordinamentali, la declinazione di curricoli legati alla vocazione produttiva dei territori si sono scontrati proprio con le limitazioni d’organico. Alcuni progetti, alcune “curvature” per potenziare insegnamenti obbligatori sono stati avviati, ma poi si sono forzatamente arenati, perché l’organico su cui si fondavano in partenza subiva modifiche di anno in anno. Ben noto agli operatori della scuola il peso della frase “…*l’utilizzo deve avvenire nei limiti delle dotazioni organiche assegnate e senza determinare esuberi di personale*”. Una funzione a SIDI definita “gestione ore di autonomia” impone a chi opera negli uffici territoriali di controllare come lo spostamento delle ore nelle singole scuole per l’applicazione delle quote di autonomia non crei docenti in esubero. Il calcolo aritmetico dell’organico ferma così le idee.

L’auspicio è dunque che l’adozione di un piano straordinario di assunzioni consenta di superare questi limiti, attraverso la creazione di un organico funzionale di scuola e/o di reti di scuole.

**3. Organico dell’autonomia: a “geografia variabile”**

Spostando la riflessione sull’aspetto più pratico, sulle modalità di attribuzione del personale aggiuntivo, il percorso appare più lineare se riferito alla scuola dell’infanzia, alla primaria ed anche nella secondaria di primo grado dove, seppur in presenza di diverse classi di concorso, ci si confronta con assetti ordinamentali uguali in tutte le scuole. L’organico funzionale per il primo ciclo permetterà dunque di intervenire sull’organizzazione oraria, favorendo la diffusione del tempo pieno e del tempo prolungato, ne rafforzerà l’offerta formativa, con l’inserimento di nuovi insegnamenti.

Nella secondaria di secondo grado questo progetto di “buona scuola” richiederà una più attenta realizzazione, a causa della complessità intrinseca di quest’ordine, della specificità di indirizzi, articolazioni e opzioni, nonché dell’offerta delle qualifiche regionali di IeFP negli istituti professionali.

Coniugare quantità e qualità nel reclutamento e nell’attribuzione del personale alle scuole risulta la vera sfida di questa operazione. Determinante in tal senso sarà la verifica del profilo professionale dei docenti aspiranti al ruolo, l’incrocio dei dati relativi sia alle tipologie delle classi di concorso sia alla geografia della provincie di appartenenza, a confronto con la ricognizione dei posti vacanti, delle supplenze, delle necessità di organici dell’autonomia. Nella complessità dell’operazione di reclutamento la “geografia” dei territori delle graduatorie ad esaurimento e la “geografia” delle esigenze formative richieste dalle istituzioni scolastiche potrebbero non corrispondere. Si dovrà necessariamente chiedere agli aspiranti la disponibilità ad essere assunti anche in regione diversa, ad insegnare materie affini, a formarsi, a lavorare per reti di scuole.

Un secondo nodo da affrontare appare la gestione dei due diversi organici: di cattedra e funzionale. A differenza di quanto pareva di cogliere nel decreto del 2012, in cui ci si riferiva all’organico dell’autonomia comprendendo non soltanto le attività complementari, ma tutte le attività didattiche, anche le “ordinarie”, il Rapporto contiene puntuali richiami alla distinzione tra l’organico di cattedra e l’organico funzionale, lasciando intendere che si venga a costituire un ulteriore codice meccanografico separato, di scuola e/o di rete, sul quale siano titolari i docenti del team che si occupano esclusivamente delle attività definite “complementari all’ordinaria attività didattica”. Sarà necessaria pertanto un’articolata elaborazione di criteri per l’attribuzione dell’organico funzionale, in cui si tenga conto di una pluralità di parametri, legati non solo alla popolazione scolastica, ma anche a fattori di complessità quali il rapporto alunni/classe, la presenza di alunni stranieri, con disabilità e bisogni educativi speciali. Da definire in tal senso anche la collocazione, sull’organico di cattedra o nel team funzionale, dei docenti di sostegno.

Dovranno poi essere definiti i criteri di passaggio dall’uno all’altro organico, in entrambe le direzioni, sia per i docenti neo assunti, sia per i docenti a conclusione di carriera, che potranno già a partire dall’a.sc. 2015/16 optare per ruoli “dentro la scuola, ma fuori della classe”, contribuendo allo sviluppo del progetto scolastico con attività e funzioni diverse. Questa mobilità professionale, se ben governata, potrà portare ulteriore flessibilità nella gestione delle risorse disponibili e permetterà di valorizzare a pieno i diversi profili dei docenti: un percorso del tutto nuovo rispetto ad un sistema oggi ingessato e non più funzionale alle mutate esigenze didattiche e di governo della scuola dell’autonomia.