**LA BUONA SCUOLA** - **ASSUNZIONI E RECLUTAMENTO; NUOVA PROCEDURA ABILITAZIONI**

**Bruno Eupremio Di Palma Dirigente Ufficio IV e VIII – Ufficio Scolastico Regionale E.R.**

**GLI APPREZZAMENTI**

* **AUSPICABILE RIDUZIONE DEL CONTENZIOSO (punti 1 e 2)**

Le GAE hanno alimentato un contenzioso senza precedenti che ha fatto venir meno molte certezze sulla validità e applicabilità di parte della normativa vigente. L’auspicabile riduzione del contenzioso consentirebbe agli uffici preposti di convogliare le energie verso altri procedimenti amministrativi, altrettanto complessi, loro assegnati.

A regime, l’accesso al concorso sarà previsto solo per chi conseguirà la “nuova abilitazione”. Verrà meno, pertanto, il contenzioso che potenzialmente può nascere dalla coesistenza di più canali abilitanti.

* **STOP AL PRECARIATO STORICO (punto 1 e 3)**

Il cronico problema del precariato storico, ormai incancrenito, deve essere indirizzato nel senso del concreto “esaurimento”. La scuola, per assolvere al proprio mandato educativo necessita di stabilità delle risorse professionali a disposizione. L’assunzione dei precari storici in pianta stabile è anche poi una risposta alle loro aspettative, dal momento che i precari storici hanno comunque contribuito a garantire la funzionalità del sistema nazionale pubblico di istruzione, e forse può mettere fine anche ad una certa frustrazione psicologica e professionale che questa categoria vive. Ben venga poi la stabilizzazione dei precari se a ciò corrisponderà maggiore garanzia di continuità didattica, ampliamento dell’offerta formativa corrispondente alle reali esigenze degli alunni, e magari, riduzione dell’affollamento delle classi. Non da ultimo, la stabilizzazione del precariato e la riduzione delle supplenze brevi porterebbe anche ad una significativa riduzione della spesa pubblica.

* **RECLUTAMENTO SOLO PER CONCORSO (punto 2)**

E’ indispensabile avere un meccanismo unico di accesso alla professione che ponga prioritaria attenzione alla formazione iniziale come cardine per una “buona selezione”. Si otterrebbe anche una semplificazione dei complessi procedimenti relativi alle assunzioni a tutti i livelli amministrativi. Infine, si ricondurrebbe ad unicità il canale di reclutamento per tutto il personale appartenente alla Pubblica Amministrazione.

* **UNICO PERCORSO ABILITANTE (punti 2 e 3)**

Tra gli elementi che concorrono a determinare la qualità di un sistema scolastico ci sono sicuramente la modalità di accesso alla professione e la selezione del personale.

Il percorso formativo delineato nella “Buona scuola” sembra teso a riorientare la formazione iniziale dei docenti non solo nel senso di “abilitare” al possesso delle conoscenze disciplinari, ma di improntarla anche a competenze pedagogiche, multidisciplinari ed a conoscenze di modalità di apprendimento attraverso l’uso efficace delle tecnologie di informazione e comunicazione idonee a supportare i processi di apprendimento di una generazione in crescita.

La confluenza in un unico percorso abilitante porterebbe anche un certo allineamento di questa rilevante componente del pubblico impiego rispetto ad altre categorie professionali.Si assisterebbe, infine, al consolidamento della programmazione dei contingenti relativi alla formazione abilitante degli insegnanti in relazione alle reali esigenze di personale.

A regime, un unico percorso abilitante porterebbe anche all’eliminazione di tutte le “code ” dei concorsi pre DDG. 82/2012

**PUNTI DI CRITICITA’**

* **REALE ASSUNZIONE DEI PRECARI O DI TUTTI GLI ASPIRANTI? (punti 1 e 3)**

Per quanto attiene alla procedura di reclutamento dei docenti, il fattore di criticità che risalta maggiormente consiste nel dare per scontato che l’assunzione “di massa” con contratto a tempo indeterminato di TUTTI gli aspiranti docenti presenti nelle Graduatorie ad Esaurimento costituisca un intervento efficace per il miglioramento della scuola italiana. Ora, la maggior parte di tali aspiranti docenti fa in realtà già da anni parte del “circuito” scolastico, seppur con contratti a tempo determinato. Ma le graduatorie sono differenziate per provincia, per ordine di scuola e per classe di concorso, oltre che per posto comune o di sostegno. Si può quindi verificare una permanenza nelle GaE a cui non necessariamente corrisponde la stipulazione di contratti a tempo determinato. E’ il caso perciò di distinguere, coloro i quali risultano veramente parte del precariato in quanto destinatari “cronici” di contratti di lunga durata in qualità di insegnante, da coloro i quali in realtà, almeno negli ultimi anni, non hanno effettuato nemmeno un giorno di servizio.

* **ATTENZIONE AI NUMERI ED ALLE COMPENSAZIONI (punto 1 )**

Occorre tener presente, oltre ai dati aggregati, la differente distribuzione, in quanto ad aspiranti in graduatoria (GaE e concorso 2012), tra le diverse province e le diverse classi di concorso. Con i meccanismi attuali, si rischierebbe in alcuni casi di effettuare un maggior numero di assunzioni da GaE perché la rispettiva graduatoria del concorso è esaurita oppure l’inverso, penalizzando le graduatorie in cui, tanto per GaE quanto per concorso, è presente un numero di aspiranti più elevato rispetto alle nomine da effettuare.

* **TUTTO CON I TEMPI GIUSTI (puntI 1 e 2 )**

Emerge una forte correlazione tra le procedure di assunzione previste dal Piano e la definizione degli organici del personale docente. Aspettandosi, come accennato, una coincidenza tra organico di diritto e di fatto, si potrebbe verificare, ma anche questo in modo differenziato per gradi di scuola e classi di concorso, un certo grado di saturazione dei posti, limitando, anche di molto, la mobilità territoriale ed anche i passaggi di cattedra. Nel Piano non viene fatta menzione della correlazione, di fatto esistente, tra posti e mobilità (comprendendo in questa tutte le procedure che “spostano” i docenti da un posto all’altro, un concetto di mobilità che include le assegnazioni provvisorie, ecc.). Occorrerebbe, forse, giungere ad un vero “anno 0”, così da avere un assetto definitivo da cui partire per le nuove immissioni in ruolo.

* **PROGETTO AMBIZIOSO E TEMPI STRETTI (punti 1, 2 e 3 )**

Si nota immediatamente che il progetto è di grossa portata, coinvolge moltissimi attori. Ci si chiede se si riuscirà a non perdere di vista l’obiettivo fondamentale, disperdendosi nei meandri degli adempimenti che occorre attuare per poter rendere effettivo il cambiamento così come prospettato.Secondo la tempistica delle assunzioni annunciata, risulta difficoltoso, da parte degli Uffici Territoriali, anche in virtù della carenza di personale, portare a termine il procedimento relativo alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato nei termini previsti.

**CHE COSA MANCA**

* **PIANO TEMPORALE STRUTTURATO (punti 1, 2 e 3 )**

Al momento sembrerebbe mancare, ma non vi è dubbio che sarà declinato, un rapporto temporale strutturato tra il piano massiccio delle assunzioni previste dal programma e le tempistiche legate alla definizione degli organici. Al fine di garantire un regolare e proficuo avvio dell’anno scolastico, occorrerebbe infatti ottimizzare tempi e modalità dei diversi procedimenti per evitare agli uffici preposti difficoltosi accavallamenti di impegni, che spesso portano allo slittamento di altri processi lavorativi con ripercussioni sul buon funzionamento scolastico. Nel 2015 la criticità aumenta con i processi legati allo svolgimento del nuovo concorso.

**COME SI FARA’ PER LE MATERIE NON PIU’ INSEGNATE ? (punto 1 )**

In prospettiva di docenti inseriti in graduatorie ad esaurimento per materie non più insegnate, non viene al momento chiarito come individuare la possibile equivalenza con materie affini.

* **E IL PERSONALE ATA ? (punto 1 )**

E’ auspicabile una riflessione sul ruolo e sulla valorizzazione del personale ATA. Non è infatti previsto un piano di assunzioni altrettanto strategico per il personale ATA, mettendo in secondo piano delle figure professionali molto importanti per il funzionamento delle istituzioni scolastiche, in quanto il buon funzionamento delle stesse istituzioni è fortemente legato alla stabilità e professionalizzazione del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

**LE PROPOSTE**

* **Anticipazione delle procedure (punti 1, 2 e 3)**

Al fine di consentire, in primo luogo, agli Uffici Scolastici Regionali e Territoriali, preposti all'individuazione dei neo immessi in ruolo e, in secondo luogo, alle segreterie scolastiche, di poter porre in essere tutte le procedure di propria competenza (tra cui, da non sottovalutare, la tempestiva trasmissione telematica dei contratti a tempo indeterminato alla Ragioneria Territoriale dello Stato da parte delle segreterie scolastiche), si evidenzia l'opportunità di anticipare le procedure di immissione in ruolo dei docenti ad un periodo anteriore ai pochissimi giorni, precedenti il 31 agosto, in cui tutt'ora gli Uffici Scolastici sono chiamati ad operare con evidenti difficoltà. Tutto ciò implicherebbe, ovviamente, una notevole anticipazione temporale delle altre procedure, in primis le iscrizioni, per cui il termine finale potrebbe essere anticipato .

**COMMISSIONI DI CONCORSO ADEGUATE A SELEZIONARE I DOCENTI “GIUSTI” (punto 2)**

Nello spirito di questo documento si auspica di avere, sempre e comunque, per il bene degli utenti finali, un servizio pubblico efficiente ed efficace: la buona scuola. Il corpo docenti dovrebbe essere costituito da persone valide, competenti, al passo con la tecnologia e con equilibrio psicologico.

A tal riguardo si evidenzia la fondamentale importanza svolta dai commissari, a cui è demandato il compito di “selezionare i migliori”, per questo si auspica anche un adeguamento dei compensi per i componenti delle commissioni d'esame e agli esoneri degli stessi, al fine di consentire un corretto e proficuo lavoro di valutazione. Per l’organizzazione e lo svolgimento dell’ultimo concorso, infatti, non pochi sono stati i problemi per rinvenire i membri delle Commissioni e per la conclusione dei lavori in tempo utile.

* **NECESSITA’ DI PERSONALE PER UFFICI SCOLASTICI (punti 1, 2 e 3)**

Le proposte del progetto sono fortemente ambiziose e tutti noi faremo di tutto, come in passato, per realizzare il progetto.

Si evidenzia la situazione di criticità che vivono gli Uffici Scolastici Regionali e Territoriali, soprattutto in alcune zone del Paese, carenti di personale, il quale diminuirà ancora di più a breve.

Si propone, pertanto, di prevedere delle misure idonee (es. nuove assunzioni o completamento degli organici a mezzo di mobilità intercompartimentale) a supportare la gestione del concorso e le assunzioni in ruolo da GAE, visto il poco personale a disposizione.