

Check-up

E' diffusa la percezione, specie tra i docenti interessati, della scarsa considerazione sociale di cui godono gli insegnanti italiani, accompagnata da livelli retributivi inferiori a quelli dei colleghi europei. Su questa condizione pesa anche l'elevato numero di docenti in servizio (se paragonata agli altri Paesi) anche se occorre considerare il forte impatto dovuto all'inserimento degli alunni disabili nelle classi comuni (172.000 docenti di sostegno in organico di fatto su complessivi 630.000 docenti), l'estrema e capillare diffusione dei plessi scolastici, il numero mediamente inferiore di allievi per classe, la varietà degli indirizzi scolastici e la frammentazione delle cattedre, le condizioni di lavoro del personale, con un orario di servizio che risale agli anni '50. Queste caratteristiche di sistema furono analizzate con dovizia di particolari nel "Libro Bianco" del 2007 e sono rimaste sostanzialmente invariate. Manca, inoltre, un quadro certo sulla obbligatorietà della formazione in servizio del personale.

Si registrano anche l'aleatorietà nelle procedure di reclutamento dei docenti, con regole che cambiano quasi tutti gli anni, ritardi cronici nelle procedure di concorso, di nomina e di incarico (abbondantemente ad anno scolastico avviato), con una mobilità elevata delle persone e alti tassi di precarietà. E' una situazione non più tollerabile, pena la perdita di ogni credibilità per la scuola pubblica.

Target

- a) ridefinire le classi di concorso per l'insegnamento, aggregandole per grandi aree disciplinari ed evitando le micro-specializzazioni;
- b) bandire ogni anno concorsi pubblici per l'accesso all'insegnamento, su base regionale, per la copertura immediata di tutti i posti via via vacanti (verificando le effettive competenze di insegnamento degli aspiranti) *Questo punto implica un percorso di formazione iniziale che preveda una integrazione di preparazione disciplinare, pedagogica e di tirocinio sul campo;
- c) definire una unità di missione presso il Ministero e presso gli Uffici Scolastici Regionali, permanentemente dedicata al reclutamento del personale dirigente, docente, amministrativo;
- d) completare qualsiasi operazione di stato giuridico (nomine, mobilità, assegnazioni, graduatorie, ecc.) inderogabilmente entro il 31 agosto di ogni anno, con rinvio all'anno successivo delle operazioni non completate;
- e) provvedere attraverso la contrattazione sindacale a rivedere gli impegni di servizio del personale (giornalieri, settimanali, annuali), in una ottica di orario "all inclusive" comprensivo del tempo per la didattica, per gli impegni connessi, per la formazione e lo studio. *In via transitoria si può prevenire un doppio contratto di lavoro per i docenti, a tempo pieno (all inclusive), a tempo standard (quello attuale), a tempo ridotto (part-time obbligatorio per chi esercita altre attività), sulla base delle scelte dei singoli;
- f) rivedere gli stipendi del personale da porre in relazione con il tempo di lavoro e la qualità dell'impegno. * Il riconoscimento della qualità dell'impegno è da porre in relazione a meccanismi di autovalutazione, di peer review, di responsabilità assunte nell'organizzazione didattica (formazione, coordinamento, supervisione), che potrebbero articolare diversamente lo sviluppo di carriera del docente in: a) principiante, b) ordinario, c) master.

Money

- Per i punti a) b) c) e d) le spese sono da riferire alla costituzione di unità operative dedicate, di oneri per le commissioni e le operazioni amministrative, quantificabili in 200 milioni annui, 2 MD nel decennio;
- Per i punti e) e f) le risorse necessarie vanno parametrare agli attuali oneri per le retribuzioni del personale della scuola, con un incremento del 20% per riconoscimento dei maggiori livelli retributivi connessi all'impegno temporale e alla qualità del lavoro, per un incremento di spesa annua stimata in MD 2,5 e nel decennio di 25 miliardi;