

PROPOSTE DI INTEGRAZIONE AL DISEGNO DI LEGGE DI BILANCIO PER IL 2021

Il disegno di legge di bilancio per il 2021, il cui iter ha preso avvio alla Camera, contiene per quanto riguarda la scuola misure largamente condivisibili, ma che andrebbero ricondotte entro un quadro di più ampio respiro e di prospettiva per non apparire frammentarie e solo emergenziali.

Il consistente investimento in istruzione cui si è necessariamente fatto ricorso per far fronte all'emergenza della pandemia va implementato e reso strutturale affinché, a partire dalle risorse complessivamente disponibili, si pongano le basi per un rafforzamento del sistema anche oltre l'attuale emergenza in termini di efficacia, qualità ed equità. Superamento delle disuguaglianze, lotta alla dispersione, miglioramento complessivo della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento sono obiettivi che certamente vanno posti alla base dei progetti di spesa nell'ambito delle azioni connesse al piano Next Generation UE. Occorre in ogni caso che vi sia una relazione di integrazione e coerenza tra gli interventi finanziabili con le risorse comunitarie e quelle presenti nella legge di bilancio; rispetto a quest'ultima, la CISL Scuola intende formulare una serie di proposte integrative che vengono di seguito illustrate.

- **Istituire uno specifico fondo per la valorizzazione del personale della scuola**, al di là degli stanziamenti previsti in generale per il rinnovo del CCNL di tutto il pubblico impiego. Ferma restando la doverosa rivendicazione di risorse per equiparare le retribuzioni ai livelli europei, proponiamo nel concreto di costituire uno specifico fondo per il personale della scuola. Il fondo per il personale scolastico dovrebbe integrare le risorse destinate al rinnovo del CCNL. Un intervento in questa direzione fu realizzato nella legge 205/2017 ma non seguirono ulteriori stanziamenti. Poiché le retribuzioni del personale della scuola sono tra le più basse in tutta la PA, appare evidente che è necessario uno specifico intervento per evitare che la forbice si amplii ulteriormente, considerando i meccanismi utilizzati per quantificare i fondi destinati al settore per il rinnovo contrattuale, nell'ambito del generale stanziamento per i contratti pubblici. Potrebbero a tal fine essere ricondotto anche l'ammontare complessivo delle risorse oggi variamente destinate (formazione, innovazione digitale, informatizzazione dell'amministrazione, esperti digitali, ecc.) che potrebbero invece rientrare fra quelle oggetto di finanziamento con i fondi Next Generation UE.
- **Incrementare le risorse disponibili per il salario accessorio del personale della scuola** con l'obiettivo di riconoscere i maggiori impegni previsti dai piani dell'offerta formativa e dai piani organizzativi per far fronte nell'anno scolastico 2020/2021 alle misure di prevenzione del rischio contagio connessi all'emergenza epidemiologica da COVID 19, nonché per il recupero degli apprendimenti delle alunne e degli alunni conseguenti al lungo periodo di sospensione delle attività in presenza.
Ciò anche tenuto conto che le risorse stanziare per il MOF sono rimaste invariate da diversi anni nonostante l'ampliamento della platea dei destinatari docenti ed ATA.
- **Incrementare il Fun dei dirigenti scolastici per evitare riduzioni della retribuzione.** Occorre intervenire per evitare che i dirigenti scolastici debbano *subire una diminuzione retributiva*

e addirittura restituire quanto già percepito, a causa della ultrattività dei contratti. Il problema si ripresenta ancora una volta, aggravato dall'incremento dell'organico dei dirigenti scolastici per effetto dell'ultimo concorso. Infatti, il fondo destinato alla retribuzione di posizione di parte variabile e di risultato non solo risulta diminuito a causa della mutata soglia di calcolo del FUN ma deve anche essere ripartito tra un numero maggiore di dirigenti in servizio, per numero di personale pari ad oltre un quarto dell'organico. È necessario prevedere l'istituzione nello stato di previsione del ministero dell'istruzione di un fondo con lo stanziamento aggiuntivo di 26 milioni di euro al lordo degli oneri a carico dello Stato. L'incremento deve inoltre essere a regime negli anni seguenti per evitare il ripetersi ciclico del fenomeno.

- **Estendere il diritto alla formazione anche al personale docente assunto a tempo determinato.** La disposizione contenuta nell'art.1, comma 121 della L.107/2015 prevede che al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e valorizzarne le competenze professionali, è istituita la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione **del docente di ruolo** delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. L'importo nominale della carta per ciascun anno scolastico è di euro 500. Le condizioni legate alla pandemia che ha investito gli ultimi due anni scolastici hanno evidenziato come circa un quarto dei docenti della nostra scuola debba sopperire con strumenti propri le necessità relative alla disponibilità di *device* ovvero di connettività. Risulta quindi indispensabile prevedere l'estensione della carta docente anche ai docenti precari, eventualmente proporzionando l'importo a disposizione al numero dei mesi di contratto.

Vi sono poi interventi **che devono essere urgentemente realizzati sugli organici del personale.** In generale, riteniamo che le "Disposizioni in materia di personale scolastico" dovrebbero essere ampliate prevedendo ulteriori misure che diano certezza di consolidamento delle dotazioni funzionanti nell'anno scolastico. È necessario un intervento sul dimensionamento scolastico. Se si vuole garantire la qualità dell'azione formativa appare urgente limitare la dimensione numerica degli istituti scolastici secondo parametri che riportino in equilibrio il numero di sedi e di alunni affidati ad ogni singola autonomia scolastica, garantendo allo stesso tempo una presenza capillare del servizio istruzione sul territorio nazionale. Contestualmente dovrebbero essere definiti criteri di distribuzione degli organici che assicurino la riduzione del numero degli alunni per classe, non in termini lineari e generici ma sulla base di indici relativi al contesto sociale in cui operano le scuole, al rischio di dispersione scolastica e agli esiti degli apprendimenti in alcuni segmenti dell'istruzione secondaria di secondo grado.

Rispetto alle dotazioni organiche, nello specifico, appaiono urgenti i seguenti interventi:

- **definire una dotazione aggiuntiva di organico per la prevista trasformazione full time dei posti di collaboratore scolastico ex LSU.** La trasformazione in full time dei contratti dei 4485 collaboratori scolastici ex LSU assunti dal 1° marzo 2020 è azione assolutamente condivisibile ma non può essere realizzata alle condizioni proposte. Sui 2.288 posti che in tal modo sarebbero sottratti alle facoltà assunzionali, lavorano da anni altrettanti supplenti che oltre al danno di non ottenere la stabilizzazione, pur in presenza di disponibilità consolidate, resterebbero senza lavoro. Si aggiunga inoltre l'impraticabilità dell'operazione, visto che gli ex LSU sono stati assunti su posti accantonati la cui collocazione non coincide con i 2.288

posti su cui si propone la trasformazione in full time. Occorre prevedere invece una dotazione aggiuntiva che consenta la piena occupazione degli ex LSU salvaguardando sia i posti che l'occupabilità degli attuali supplenti.

- **Rafforzare le segreterie scolastiche.** I numerosi tagli sul personale di questi ultimi anni e il grave ritardo nello svolgimento dei concorsi rendono molto complessa la gestione amministrativa.

Occorre eliminare i vincoli che limitano le assunzioni al solo turn over e ricostruire le dotazioni di personale delle segreterie scolastiche. Inoltre, è urgente provvedere a sanare la mancanza di dsga. Su un organico di circa 8.000 posti abbiamo 3.378 vacanze che, numeri alla mano, non potranno essere coperti dalle assunzioni tramite concorso ancora in atto. Per questo ultimo aspetto è necessario:

- **attivare una procedura di mobilità professionale per assistenti amministrativi facenti funzione:** il decreto legge 126/2019 (convertito nella L.159/2019), all'art.2, comma 6 prevede che alla procedura di mobilità prevista dall'art.22 comma 15 del D.L.vo 75/2017 possano partecipare anche gli assistenti amministrativi facenti funzione tenuto conto del titolo di studio previsto per il profilo di destinazione. Al fine di evitare contenziosi che potrebbero vedere l'Amministrazione soccombente, deve essere riconosciuta la possibilità di partecipazione alla procedura di mobilità anche al personale privo del titolo di studio; infatti il personale che ha prestato servizio nella funzione di Dsga per un periodo almeno di 3 anni anche non consecutivi deve essere considerato abilitato allo svolgimento delle funzioni medesime così come di recente riconosciuto dal Consiglio di Stato;

- **salvaguardare la quota riservata nel Concorso per Dsga:** il concorso bandito ai sensi della L.205/2017, art.1, comma 605 prevede che venga destinata al personale amministrativo, tecnico e ausiliario di ruolo delle istituzioni scolastiche ed educative e degli istituti e scuole speciali statali una riserva di posti pari al 30% di quelli banditi per ciascuna procedura regionale finalizzata all'assunzione dei Dsga. La Legge 126/2020 all'art.32-ter, comma 2, ha previsto che a partire dall'a.s.2021/22 i posti di dsga rimasti vacanti e disponibili nella singola regione dopo le operazioni di immissione in ruolo siano destinati ai vincitori ed idonei di altre regioni che producono domanda di assunzione in altra/altre regioni rispetto a quella in cui hanno sostenuto il concorso. In questo modo, nel caso in cui nella singolare Regione, non si sia esaurita la quota del 30% riservata ai dipendenti già di ruolo, le assunzioni ai sensi della legge 126/2020 finirebbero con l'erosione la quota di posti appositamente riservata. E' necessario, quindi, precisare che tale quota, comunque, viene garantita.

- **Rimuovere il vincolo quinquennale di permanenza nella scuola di prima titolarità a seguito di contratto a tempo indeterminato.** La procedura prevista dal D.L.126/2019 (cosiddetta call veloce) non ha potuto ottenere i risultati desiderati anche a causa della novella inserita all'art.399, comma 3 del D.L.vo 297/94 dallo stesso decreto legge 126/2019 con la previsione di un blocco di 5 anni di permanenza sulla scuola di prima titolarità. Tale blocco, inoltre, espone l'Amministrazione a possibili soccombente in contenziosi sollevati a tutela della

esigenza di ricongiungersi alla famiglia, soprattutto in presenza di figli minori (ancor più se minori di 6 anni). È quindi necessario modificare l'art. 399 c. 3, consentendo, esclusivamente per le condizioni afferenti alle necessità di ricongiungimento, almeno l'assegnazione provvisoria dei docenti neoassunti a tempo indeterminato. Alla stessa stregua è necessario intervenire sempre sullo stesso art.399 comma 3 D.L.vo 297/94 eliminando l'ultimo periodo che consente di poter esercitare i diritti derivanti dalla Legge 104/1992 soltanto per i casi verificatisi dopo l'iscrizione ai concorsi o al rinnovo delle graduatorie.

Infine, sottolineiamo **che è ampiamente condivisibile l'intervento che amplia la dotazione dell'organico di diritto degli insegnanti di sostegno di 25.000 posti nel prossimo triennio**. Segnaliamo però che a tale misura occorre associare politiche sul reclutamento necessarie per favorire la continuità didattica, a maggior ragione per gli studenti con disabilità. In particolare, riteniamo che questo primo provvedimento sull'organico del sostegno contenuto nella bozza della legge di bilancio, debba essere affiancato da almeno altre due linee di intervento:

- **rivedere le modalità di reclutamento, per rispondere rapidamente e con efficacia alla richiesta di docenti di sostegno nelle scuole**. Possono essere immaginate alcune ipotesi:

- All'esame finale del percorso di specializzazione per l'insegnamento di sostegno che prevede una selezione in ingresso con superamento di specifiche prove, è assegnato valore di prova concorsuale per l'insegnamento sul sostegno. Il reclutamento pertanto avviene per scorrimento di una graduatoria per titoli rispettosa dell'articolo 95 della Costituzione (il titolo di accesso ha valore di prova concorsuale) cui accedono gli aspiranti in possesso della specializzazione sul sostegno conseguita attraverso i percorsi di cui al DM 249/2010. Le assunzioni dalla suddetta graduatoria di merito avvengono all'esito delle assunzioni dalle procedure di reclutamento da graduatorie già vigenti (GAE, GM 2016, GMRE 2018, GMRE 2020) e tenuto conto dei posti già assegnati ai concorsi ordinari banditi nel 2020. Tale disposizione, a regime, potrebbe costituire un unico canale di reclutamento, attraverso la graduatoria di merito al termine di ciascun ciclo di formazione specialistica. A regime la graduatoria di cui sopra potrebbe inoltre sostituire la GPS di I fascia di sostegno finalizzata all'attribuzione delle supplenze sul sostegno, raggiungendo un importante risultato: quello di consentire continuità ai medesimi docenti per scorrimento della stessa graduatoria sia per il ruolo, via via che si determinano disponibilità sia per le supplenze sui posti in deroga.

- In alternativa, all'esito delle assunzioni dalle procedure di reclutamento da graduatorie già vigenti (GAE, GM 2016, GMRE 2018, GMRE 2020) e fatte salve le assunzioni sui posti già assegnati ai concorsi ordinari banditi nel 2020, il ministero bandisce una procedura per l'assunzione sui posti di sostegno cui accedono gli aspiranti forniti del titolo di specializzazione sul sostegno. La graduatoria di merito è predisposta sulla base dei titoli posseduti e della valutazione di una prova orale cui è assegnato un punteggio pari al 40% del totale attribuibile. La prova non prevede un punteggio minimo. La procedura si attiva al termine di ciascun ciclo di TFA sul sostegno. È possibile una variante che riprende il meccanismo dell'ex FIT 2018 con assunzione a T.D e trasformazione del contratto a T.I al termine del periodo di prova.

- **Definire una nuova modalità per la formazione iniziale finalizzata al conseguimento del titolo di specializzazione sul sostegno.**

Terza misura da prevedere, dopo l'incremento dei posti di organico di sostegno e un più efficace sistema di reclutamento è quella che consenta di incrementare il numero dei docenti formati sul sostegno, drammaticamente insufficienti in diverse realtà del Paese. La previsione di fondi per la formazione dei docenti non specializzati sul sostegno di cui al comma 2 dell'articolo 163 della bozza di legge di bilancio risulta un'azione poco efficace se non ricondotta al tema più generale della specializzazione per l'insegnamento sul sostegno. Serve una norma che svincoli l'offerta di percorsi dal regime autorizzatorio, da parte del MEF, previsto nella normativa vigente DM 249/2010 e che assicuri, da parte degli ATENEI l'offerta necessaria sulla base del fabbisogno di docenti specializzati che il ministero dell'istruzione deve rilevare annualmente tenendo conto dell'incidenza di contratti stipulati con personale privo di titolo.

L'accesso al percorso di specializzazione va inoltre incentivato e reso fruibile ai docenti che hanno maturato tre anni di servizio sul sostegno. Deve essere pertanto riconosciuta in termini di crediti formativi la formazione prevista dal comma 2 dell'articolo 164 della legge di bilancio come pervenuta all'esame della Camera

In alternativa all'intervento in legge di bilancio, le misure proposte in tema di formazione iniziale sul sostegno potrebbero esser affrontate nella più complessiva riforma della formazione iniziale oggetto del tavolo previsto dal DL. 22/2020, occasione nella quale rivedere le modalità per consentire l'accesso a percorsi abilitanti, oltre che con misure a regime, con previsioni specifiche per i docenti con tre annualità di servizio anche in vista di un canale di reclutamento a loro riservato.

Roma, 23 novembre 2020