

# #StabilizziamoLaScuola

## #100x200.000

In questo anno scolastico 2018-19, più che in passato, il normale avvio delle lezioni è stato fortemente penalizzato dall'**assenza di politiche efficaci in materia di reclutamento**.

Meccanismi di accesso ai ruoli farraginosi e lunghi, vertenze ancora pendenti e irrisolte, procedure concorsuali il cui espletamento si protrae per anni, **ci consegnano una situazione ingovernabile, con più di 80.000 cattedre libere** non assegnate ai ruoli e le scuole che hanno dovuto sopperire a questa mancanza con un sovraccarico di lavoro amministrativo legato alle nomine dalle graduatorie d'istituto.

Il personale ATA, compreso quello che ricopre ruoli in segreteria, non ha avuto maggiore fortuna: con oltre **13.000 posti non coperti da personale di ruolo** e organici al di sotto delle reali necessità le scuole vivono una condizione di disagio quotidiano.

Dati poco rassicuranti anche sul personale educativo, in un contesto in cui cresce la domanda sociale di accesso a convitti ed educandati, mentre si riduce il numero del personale assunto a tempo indeterminato.

A questo scenario oggi fa da corollario **il possibile impatto di “quota 100”** sulle cessazioni della scuola e quindi il notevole aumento di posti che si renderebbero disponibili per nuove assunzioni che potrebbero essere 120.000.

Questa stima è il risultato dei dati relativi alle fasce di anzianità del personale scolastico incrociati con quelli relativi all'età anagrafica.

### ANALISI DEI DATI

*L'uscita con i requisiti di “quota100” accentuerà il numero di posti disponibili.*

Il MIUR e la stampa (vedi Sole24ore del 22 ottobre) ci dicono che saranno circa 80.000 gli interessati della Scuola a poter usufruire di una eventuale uscita con i requisiti di “Quota100”. Per quanto possa essere positivo, questo “esodo” accentuerà un problema già di complessa risoluzione che è quello degli organici in cui si registra un forte divario fra ‘organico di diritto’ e ‘organico di fatto’.

Proviamo, quindi, a sviluppare una riflessione più ampia che coinvolga il normale turn-over (eventualmente integrato dalle ipotesi di “Quota100”) e la possibilità di uscita, dopo una fase di transizione, da un sistema emergenziale attraverso la pianificazione strategica di concorsi con cadenza anche annuale.

### Notizie di un esodo

*docenti*

Potenzialmente possono essere interessati al pensionamento con “quota 100” circa **120.000 lavoratori** (il triplo del personale normalmente interessato dal turn-over).

[il **Sole24ore del 28 ottobre** stima il numero delle possibili assunzioni del 2019 indicando la cifra di 55.000 posti ovvero riprendendo il contingente autorizzato nel 2018: il dato però è inattendibile perché non tutti i posti del contingente del 2018/19 sono stati coperti]

Al termine delle operazioni di immissione in ruolo di quest'anno sono rimasti non coperti **32.217 posti** a fronte di un contingente di **57.322** posti, di cui **13.329** su posti di sostegno.

Quindi soltanto **25.105 posti** (il **43,8%** di quelli disponibili) sono stati coperti con incarichi a tempo indeterminato, di cui **6.433** (il **25%** dei posti stabilizzati) sono in realtà contratti a tempo determinato, perché coperti da docenti delle graduatorie del concorso regionale (**GRME**) che svolgono il terzo anno di **FIT** con un contratto al 31 agosto.

Sono stati autorizzati in organico di fatto e in deroga (comuni + sostegno) nel 2018/19 ben **56.564 posti** di cui 15.232 su posto comune e 41.332 su posto di sostegno.

#### ATA

Del personale ATA sono rimasti non coperti dopo le operazioni di immissione in ruolo e nomine annuali nel 2018/19 (considerati i posti accantonati per le esternalizzazioni) ben **24.901 posti**

#### Personale Educativo

Con il progredire della crisi economica e sociale negli ultimi 5 anni **le iscrizioni di alunne ed alunni sono cresciute di più del 10%** (+3.584 iscrizioni). Soltanto quest'anno si contano ben **35.672 iscrizioni** (8.824 convittori – 26.848 semiconvittori (Fonte MIUR: Organico di Diritto al 9 luglio 2018), quasi 1000 in più dello scorso anno (+977, corrispondente al **3%** in più).

Eppure l'**organico degli educatori non è certamente aumentato in proporzione**: a settembre 2018 i posti in organico di diritto sono **soltanto 10 in più rispetto all'anno scorso** (dunque lo 0,5% in più a fronte di una crescita di alunni del 3%).

Dei 2.290 posti soltanto **1.989 sono di ruolo** (Fonte: MIUR, Personale della scuola, dati aggiornati al 13 ottobre 2018): ad ottobre risultano autorizzate **402 supplenze** (Fonte: MIUR, Personale della scuola, dati provvisori al 13 ottobre 2018), pari a circa il **20% del personale**, in parte a colmare le disponibilità sui posti in organico di diritto, in parte come autorizzazioni di posti di adeguamento dell'organico di fatto. Troppi quindi gli educatori che continuano a lavorare da precario!

## DISPONIBILITA' ATTUALI

**114.084 posti**



## Dati: lavoratori scuola prossimi alla pensione

### · Fascia anzianità di servizio:

31-35 anni: 118.052 lavoratori di cui 23.630 uomini e 94.422 donne

36-40 anni: 576 di cui 139 uomini e 437 donne

41 anni ed oltre: 64 di cui 15 uomini e 49 donne

Tot oltre 31 anni di servizio: **118.692**

(Fonte Aran -dati aggiornati ad agosto 2018)

### · Età anagrafica

60-64 anni: **171.456** lavoratori di cui 45.042 uomini e 126.414 donne (129.755 sono docenti)

65-67anni: **17.517** di cui 5.143 uomini e 12.374 donne (11.996 sono docenti)

68 anni ed oltre: 65-67anni: **365** di cui 75 uomini e 290 donne (170 sono docenti)

Tot oltre 60 anni: **189.338**

### · Fasce retributive

Fascia VI (ovvero gradone da 35 in poi):

**55.216** lavoratori di cui 11.711 uomini e 43.505 donne (47.119 sono docenti)

### · Età ed anzianità

→ età media personale scuola **52,43** (superiore al comparto 50,65)

*uomini 53,92 ; donne 52,05*

→ anzianità media personale scuola **16,84** (inferiore al comparto 19,67)

*uomini 17,43 ; donne 16,69*

(Fonte Conto Annuale -dati 2016)

## Quanti potranno essere i posti liberi il prossimo anno scolastico

Potenziabile turn over (con quota 100)	120.000
posti in organico di diritto liberi (docenti)	32.217
posti in organico di fatto (docenti)	56.564
posti liberi ATA + potenziamento	35.000
posti assegnati a supplenze per gli educatori	402
<b>totale</b>	<b>244.181</b>

senza considerare i circa 7.000 posti che potrebbero essere lasciati vacanti in organico di diritto dai Diplomatici Magistrali in caso di sentenze di merito negative e i circa 1.500 posti vacanti di Dirigenti Scolastici.

## DISPONIBILITA' FUTURE

**244.183** posti



## Proposte

E' evidente che si impone la definizione di un modello reclutamento regolare ed efficace, che attraverso misure appropriate elimini le discontinuità dovute alla precarietà del lavoro e consenta l'ingresso di giovani laureati nella professione docente, ciò al fine di tenere insieme l'interesse degli studenti e la qualità dell'offerta formativa.

Coerentemente con la nostra idea di scuola presentata il 21 e 22 marzo durante il convegno "La Scuola che verrà" (leggi gli atti e il dossier poi presentato al ministro Bussetti in occasione dell'avvio del nuovo anno scolastico 2018/19), per uscire dalla contingenza sono necessari:

- 1- un piano straordinario di immissioni in ruolo destinato a docenti, ATA ed educatori per la copertura immediata dei posti (con una fase transitoria per i docenti)
- 2- una pianificazione strategica delle immissioni in ruolo per il personale della scuola sulla base dei fabbisogni regionali, con un sistema anche annuale di reclutamento per concorso (fase ordinaria)

### ***Piano straordinario (fase transitoria per i docenti)***

Abbiamo nelle seconde fasce

- per l'infanzia e la primaria circa 150.000 docenti (di cui 130.000 senza i due anni previsti per il concorso straordinario; tra questi circa 46.000 diplomati magistrali hanno presentato ricorso e circa 25.000 docenti provengono da scienze della formazione primaria);
- per la secondaria di primo e secondo grado qualche decina di migliaia di abilitati;
- ci sono pochissimi docenti specializzati per il sostegno.

### *Graduatorie di merito provinciali per le immissioni in ruolo*

La nostra proposta parte dalla valorizzazione del patrimonio professionale già esistente e operante in modo precario nelle scuole.

Occorre istituire una graduatoria per titoli che ricomprenda, in ordine, il personale già abilitato presente nelle seconde fasce d'istituto e, a seguire, coloro che sono presenti nelle terze fasce d'istituto e hanno maturato 3 anni di servizio nelle ultime 8 annualità. Verrebbe così a costituirsi un sistema semplice ed efficace per l'accesso al ruolo e per il conferimento degli incarichi di supplenza annuali e al 30 giugno. In questo modo già a settembre sarà possibile assegnare al ruolo quelle decine di migliaia di posti che quest'anno non sono stati attribuiti. Questo sistema svolge anche la funzione di colmare la fase transitoria che ci separa dall'entrata a regime delle nuove procedure concorsuali.

L'accesso ai ruoli dovrebbe avvenire in maniera immediata per il personale già in possesso dell'abilitazione e mentre per il personale di terza fascia l'assunzione avverrà previo superamento di corso/concorso abilitante per i docenti di terza fascia. L'accesso al corso di formazione, gestito in collaborazione tra scuola e università, dovrebbe avvenire contestualmente all'assegnazione ad una scuola con incarico al 31 agosto, con la successiva trasformazione del contratto a tempo indeterminato, in caso di valutazione finale positiva del percorso svolto.

Questa misura consentirebbe di rispondere alle legittime aspettative di quei docenti, abilitati e non, che già da diversi anni lavorano nella scuola, ma con contratti a tempo determinato. Contemporaneamente questo piano permetterebbe alle scuole di contare finalmente su personale stabile e formato, evitando i forti disagi che sistematicamente si

manifestano all'inizio di ogni anno scolastico e che quest'anno hanno avuto una dimensione veramente rilevante.

#### *Corsi straordinari di specializzazione per il sostegno*

Nel settore del sostegno, dove vi è una fortissima carenza di docenti specializzati bisogna avviare un percorso di specializzazione aperto almeno a 40.000 posti, che corrispondono alle cattedre in deroga autorizzate in questo anno scolastico.

#### **Piano ordinario**

Si deve dare la possibilità di poter scegliere su base volontaria la regione dove concorrere per l'immissione in ruolo: la titolarità al termine del periodo di prova deve essere su istituzione scolastica. E' opportuno modificare il D. Lgs. 59/17 al fine di abbreviare i percorsi di formazione in ingresso dei docenti, fermo restando la necessità di un percorso di alto livello che veda la collaborazione di scuola ed università

Concorsi con cadenza annuale su fabbisogno regionale differenziati per  
1- chi ha i 24 CFU (circa 100.000 docenti), ad esaurimento del requisito  
2- chi ha soltanto la laurea e non i 24 CFU.

Le graduatorie di merito restano valide per supplenze e successive immissioni in ruolo.

#### **Operazione "staffetta generazionale" (a regime)**

Siamo il Paese OCSE con l'età media del nostro personale più alta; in Italia all'interno del Pubblico Impiego l'età media del personale scolastico è la più elevata dell'intero comparto, mentre l'età contributiva è la più bassa. Questo significa che le stabilizzazioni arrivano tardi e quindi si fatica ad acquisire i requisiti pensionistici che invece in altri comparti, dove c'è maggiore turn-over, sono raggiunti più facilmente.

In prospettiva è possibile ripensare gli organici anche attraverso nuovi istituti come la pensione part-time: ciò garantisce una graduale uscita dalla scuola, evita la dispersione del patrimonio professionale, permette a chi è in servizio di poter continuare a portare la propria esperienza sul posto di lavoro con minori carichi ed affanni, ma anche di avere un maggior numero di posti per reclutare docenti, educatori e personale ATA più giovane.

Requisiti:

- 1- 62 anni di età (ma non 38 di contributi)
- 2- 38 anni di contributi (ma non 62 anni di età)

## ***I disastri di inizio anno scolastico: il reclutamento (prima parte)***

*I numeri parlano chiaro: il Ministero è in affanno per mancanza di una programmazione efficace. Urge un confronto per un sistema di accesso all'insegnamento semplice, di breve durata e di alto livello formativo.*

28/09/2018

Secondo i dati forniti dallo stesso MIUR in sede di informativa sindacale, in quest'anno scolastico (2018/19) erano previsti ed autorizzati **57.322** posti da stabilizzare, di cui **13.329** erano posti di sostegno, in parte per coprire il turn-over previsto (25.246 cessazioni).

La realtà dei fatti invece ci consegna altri numeri su cui riflettere.

### **Il desolante panorama delle cattedre vuote**

Soltanto **25.105 posti** (il **43,8%** di quelli disponibili) sono stati coperti con incarichi a tempo indeterminato e, oltretutto, di questi ben **6.433** (il **25%** dei posti stabilizzati) sono contratti a tempo determinato, perché coperti da docenti delle graduatorie del concorso regionale (**GRME**) che svolgono il terzo anno di **FIT** con un contratto al 31 agosto. Dunque, con le nuove assunzioni è stata garantita in pianta stabile soltanto la copertura dei posti rimasti disponibili con i pensionamenti.

La causa di questo insuccesso palese è l'**assenza di una programmazione delle risorse a lungo termine.**

	TOTALE DEI POSTI				di cui assunzioni FIT		
	contingente	assunzioni	%	<b>Posti residui</b>	comune	sostegno	<i>totale</i>
INFANZIA	4.988	4.071	81,6	<b>917</b>			
PRIMARIA	12.410	7.908	63,7	<b>4.502</b>			
PRIMO GRADO	20.999	5.710	27,2	<b>15.289</b>	3.141	79	<i>3.220</i>
SECONDO GRADO	18.925	7.416	39,2	<b>11.509</b>	3.101	112	<i>3.213</i>
<b>TOTALE</b>	<b>57.322</b>	<b>25.105</b>	<b>43,8</b>	<b>32.217</b>	<b>6.242</b>	<b>191</b>	<b>6.433</b>

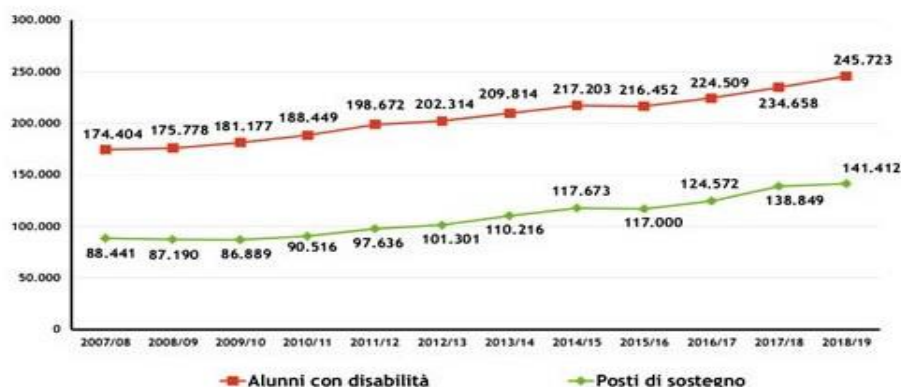
In molte province le GAE e le graduatorie del concorso ordinario del 2016 sono esaurite. In quei contesti ritardi e lungaggini nella gestione del concorso riservato agli abilitati hanno determinato l'assenza di candidati a cui conferire gli incarichi a tempo indeterminato. Il caso più eclatante è quello dei posti di sostegno, nonostante l'inclusività sia sempre stata una delle bandierine elettorali più sventolate (insieme all'edilizia scolastica) da ogni nuovo inquilino di viale Trastevere.

	POSTI COMUNI				POSTI DI SOSTEGNO			
	contingente	assunzioni	%	<b>Posti residui</b>	contingente	assunzioni	%	<b>Posti residui</b>
INFANZIA	3.845	3.598	93,6	<b>247</b>	1.143	473	41,4	<b>670</b>
PRIMARIA	8.014	7.227	90,2	<b>787</b>	4.396	681	15,5	<b>3.715</b>
PRIMO GRADO	14.856	5.543	37,3	<b>9.313</b>	6.143	167	2,7	<b>5.976</b>
SECONDO GRADO	17.278	7.055	40,8	<b>10.223</b>	1.647	361	21,9	<b>1.286</b>
<b>TOTALE</b>	<b>43.993</b>	<b>23.423</b>	<b>53,2</b>	<b>20.570</b>	<b>13.329</b>	<b>1.682</b>	<b>12,6</b>	<b>11.647</b>

### **Il caso dei posti di sostegno**

Se si prende il dato, nudo e crudo, del rapporto docenti/alunni possiamo dire che ci sono stati dei passi in avanti dal 2008 in poi: il rapporto dei posti in organico per il sostegno in relazione agli alunni con disabilità è passato da **1: 2,08** del 2007/08 a **1: 1,74** del 2018/19.

Graf. 5 - Serie storica degli alunni con disabilità e dei posti di sostegno\_AA.SS. 2007/2008 – 2018/2019



Ma anche in questo caso i dati devono essere letti con attenzione.

I **141.412 posti** di organico comprendono anche le **deroghe** (circa **50.000**, il **35%** del totale) e dunque le cattedre autorizzate in organico di diritto sono molte di meno (circa **91.000**, solo il **65%** del totale).

Molti di questi posti purtroppo non sono ricoperti da personale specializzato in quanto le graduatorie sono esaurite da tempo e il terzo ciclo di TFA per la specializzazione non ha soddisfatto la domanda di docenti specializzati di cui hanno bisogno le scuole.

Il dato esemplare è quello delle assunzioni: dei **13.329 posti** messi a disposizione per le stabilizzazioni, ne sono stati effettivamente **coperti soltanto 1.682** (quindi il **12,6%** !), a fronte peraltro di 929 cessazioni dal servizio all'1° settembre 2018. Tutti gli altri posti sono ritornati alle scuole per le assunzioni a tempo determinato di personale non specializzato dalle graduatorie d'Istituto.

### **Le nostre riflessioni, le nostre proposte**

Attraverso questi esempi possiamo toccare la miopia del sistema di reclutamento, a cui **manca davvero una visione d'insieme complessiva e programmatica**.

Per questo ci siamo sempre resi disponibili ad un confronto sulle politiche di formazione e reclutamento degli insegnanti.

Riteniamo punti prioritari

- l'avvio urgente di un percorso che consenta nei tempi più brevi possibili la formazione di docenti abilitati su cattedra e specializzati su sostegno
- una pianificazione di concorsi nazionali con cadenza annuale sulla base dei veri fabbisogni dei territori
- l'avvio di un confronto che definisca una formazione in ingresso dei docenti, semplice, di durata ragionevole e di alto livello formativo, in analogia a quanto previsto per la scuola primaria e dell'infanzia con la laurea in Scienze della Formazione Primaria.

Nei prossimi giorni ritorneremo sull'argomento con ulteriori approfondimenti.

*Le nostre elaborazioni sono basate sui dati forniti dal MIUR nel fascicolo "Principali dati della scuola – avvio anno scolastico 2018/2019".*

## ***I disastri di inizio anno scolastico: come al solito mancano i docenti (seconda parte)***

La distanza enorme tra organico di diritto e organico di fatto compromette la continuità didattica e alimenta il precariato. Un modo per risparmiare a danno della scuola. Urgente un piano serio di stabilizzazioni sui posti vacanti.

01/10/2018

La distinzione tra l'organico di fatto e quello di diritto dovrebbe rispondere all'esigenza di garantire un adeguamento degli organici attribuiti alle scuole nella fase di iscrizione degli alunni, per far fronte alle situazioni reali che si presentano all'inizio dell'anno scolastico.

Il condizionale però è d'obbligo, perché quella che puntualmente si verifica ogni anno non è una lieve variazione che risponde a eventuali nuove iscrizioni o cambi di indirizzo di studio da parte di alcuni studenti, bensì **un'integrazione quantitativa delle dotazioni di personale** che si muove nell'ordine delle decine di migliaia di unità.

### **La situazione attuale**

Prendiamo in esame i dati di quest'anno:

<b>A.S. 2018/2019</b>	<b>Organico di diritto</b>	<b>Organico di fatto</b>	<b>Organico complessivo</b>
Posti comuni	666.079	15.232	681.311
Posti di sostegno	100.080	41.332	141.412
Posti comuni + sostegno	766.159	56.564	822.723

*fonte MIUR*

I numeri parlano chiaro: la distinzione tra organico di diritto e organico di fatto viene usata ad arte dai centri ministeriali con **l'obiettivo di ottenere un risparmio a medio ed a lungo termine.**

Infatti, sui posti di organico di fatto non è possibile procedere con le assunzioni, per cui attraverso questa artificiosa distinzione il ministero mantiene una quota significativa di posti priva di un titolare di contratto a tempo indeterminato.

**Questa scelta risulta funzionale ad un risparmio:** non stabilizzare i docenti che ricoprono ogni anno le 56.000 cattedre dell'organico di fatto, significa non dover pagare loro le mensilità di luglio e agosto, non fargli ottenere gli scatti stipendiali che si possono avere solo dopo l'assunzione a tempo indeterminato e la ricostruzione della carriera e condannare molti lavoratori ad una forzosa condizione di precarietà.

### **La serie storica**

Se si analizzano i dati sull'organico dei docenti negli ultimi tre anni (dopo cioè il varo della legge 107/15) si rileva un chiaro incremento complessivo dei docenti di circa il 4,4% (pari a 38.346 docenti). Il dettaglio però ci dice che l'organico di fatto è progressivamente cresciuto:

	<b>a.s. 2015/2016</b>	<b>a.s. 2016/2017</b>	<b>a.s. 2017/2018</b>
Infanzia	95.967	97.781	101.136
Primaria	269.818	273.804	278.670
Secondaria di I grado	190.093	194.688	196.770
Secondaria di II grado	278.044	289.461	295.722
<b>Totale</b>	<b>833.922</b>	<b>855.734</b>	<b>872.268</b>

*fonte MIUR*

L'aumento complessivo degli insegnanti **non corrisponde ad un aumento delle stabilizzazioni (il tempo indeterminato infatti aumenta solo dello 0,5%, cioè di 3.598 unità).**

Al contrario i **posti precari** crescono di circa il **3,5%** (i precari costituiscono infatti il **13,5%**



**dell'organico**, ovvero 135.025 posti; nel 2015/2016 erano appena 100.277: incidenza solo del 12%).

### **Il nostro giudizio di merito**

I posti "ballerini" dell'organico di fatto costituiscono un'anomalia a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, perché **comportano la continua reiterazione di contratti a tempo determinato**, e creano un danno alla scuola nel suo complesso, **impedendo la continuità didattica**, con studenti e classi che ogni anno cambiano insegnanti.

Non di secondaria importanza è l'aspetto che il mancato consolidamento di questi posti in organico di diritto, impedisce l'opportunità di ottenere la mobilità territoriale da parte dei docenti ora titolari in sedi lontane dalle loro residenze, fenomeno che si è particolarmente accentuato dopo la fase nazionale di assunzione imposta dalla legge 107/15 e ancora vede in attesa migliaia e migliaia di interessati.

Quest'anno ai 56.000 posti privi di un titolare si sono aggiunte altre 32.217 cattedre rimaste non assegnate all'indomani delle operazioni di immissioni in ruolo. Un dato impressionante, che ci consegna la misura del fallimento dell'attuale sistema di reclutamento del personale della scuola e spiega il caos che si è determinato nelle scuole in una fase delicata e importante quale è l'avvio dell'anno scolastico.

Per questo la FLC CGIL continua a richiedere con forza **un piano di stabilizzazione concreto che in primis annulli il divario fra organico di diritto ed organico di fatto**, riducendo quest'ultimo ad una risorsa residuale e non ad una pratica consolidata, poi prosegua in un vero progetto di investimento sulle professionalità di chi lavora, per migliorare l'offerta formativa delle scuole, rispondendo ai bisogni complessi di una società in continua evoluzione.

A breve un **nuovo approfondimento** con le stime sui bisogni di organico per una scuola che funzioni davvero.

## ***I disastri di inizio anno scolastico: personale ATA (terza parte)***

Anche per il personale ATA il MIUR ed il MEF anziché stabilizzare il personale ricorrono a contratti a tempo determinato. La FLC CGIL chiede un piano assunzionale di 35.000 posti per poter dare davvero gambe alla scuola dell'autonomia.

Premessa: la situazione attuale

Dopo la panoramica sui **docenti** e sull'**organico di fatto**, riprendiamo l'analisi dell'organico del personale della scuola statale, passando in rassegna la situazione del personale ATA.

Al termine delle operazioni di reclutamento e nomine annuali del personale ATA sono rimasti ancora da coprire 13.349 posti, tra organico di diritto e di fatto. A questi posti vanno aggiunti gli 11.552 accantonati per le esternalizzazioni sul profilo dei collaboratori scolastici, ma che invece noi da anni chiediamo che siano messi a disposizione per assunzioni del personale statale.

Dunque abbiamo un totale complessivo di 24.901 posti attualmente coperti con supplenze annuali (e/o incarichi nel caso dei DSGA), ovvero più del 10% dell'organico disponibile.

La FLC CGIL ritiene che ci siano le condizioni per la stabilizzazione di almeno 35.000 posti.

La Scuola ha bisogno di dotarsi anche per il personale ATA di un organico potenziato funzionale alle esigenze richieste (apertura pomeridiana, spazi funzionali e sicuri, accoglienza ed assistenza agli alunni con disabilità ...) il che significa, in termini numerici, andare ben oltre il normale turnover, restituire il personale tagliato dalla Legge di Stabilità 2015 (1.165 assistenti amministrativi e 855 collaboratori scolastici), fornire personale di supporto alle scuole del primo ciclo, totalmente provvisti di alcune figure professionali.

Stimiamo che ad ogni istituzione scolastica (8.160 in tutto) l'organico ATA potrebbe essere potenziato di almeno 1,5 posti in più, per un totale di 12.240 posti aggiuntivi rispetto alle attuali dotazioni.

Tale organico, aggiuntivo rispetto ai 24.901 posti rimasti disponibili, garantirebbe l'attuazione dei piani dell'offerta formativa elaborati dalle scuole, in particolare permetterebbe di

- garantire alle 5.462 scuole del primo ciclo un supporto tecnico per far funzionare i laboratori e gli atelier;

- incrementare le dotazioni scolastiche (collaboratori scolastici) a vantaggio delle politiche di accoglienza e di inclusione, in particolar modo degli alunni con disabilità e dei convitti;
- far funzionare correttamente e senza affanni le segreterie scolastiche.

Si tratta di una politica in discontinuità con quanto praticato negli ultimi 3 anni: il governo durante l'ultimo triennio 2015-18 non solo non ha restituito quanto le leggi finanziarie hanno tagliato, ma, come denunciato per i docenti, ha portato avanti una chiara politica al risparmio.

Il divario fra organico di diritto ed organico di fatto è in aumento dal 10% del 2016/17 al 13% del 2017/18, con un dato ancora più preoccupante: i contratti a tempo determinato sono nettamente aumentati (circa +3.052 unità fra il 2016/17 ed il 2017/2018 ovvero quasi +15%), a dimostrazione che in presenza di reali necessità la risposta del MIUR e del MEF continua ad essere basata sulla politica della precarietà.

Le nostre riflessioni e le nostre proposte

Nella scuola dell'inclusività e dell'accoglienza, le professionalità ATA non possono continuare ad essere umiliate. Per garantire l'attività didattica curricolare ed extracurricolare di tutti i giorni (fatta di sorveglianza, sicurezza, accoglienza, pulizia, manutenzione, acquisti, bandi, tenuta sotto gestione della didattica, e tutte le attività anche invisibili della quotidianità) ed un livello di sostenibilità e di buona qualità del lavoro del personale ATA, è necessario un piano di stabilizzazione del personale precario e soprattutto un investimento in risorse umane che vada in controtendenza rispetto alle recenti stagnazioni.

Il potenziamento del personale ausiliario, tecnico ed amministrativo garantito da un'immissione in ruolo di almeno 35.000 posti deve essere poi accompagnato

- dalla definizione di un piano di formazione per rafforzare le professionalità già esistenti nella Scuola;
- dalla ridefinizione del sistema di reclutamento con cadenza anche annuale, partendo dal concorso per DSGA del quale ad oggi non abbiamo ancora visto la pubblicazione del bando.

È necessario procedere speditamente perché le emergenze e le inefficienze di quest'anno, ma possiamo tranquillamente dire "di questi anni", non diventino definitivamente strutturali.

Questa è per noi la [base di discussione](#) col Ministro Bussetti e con il MIUR, per "La scuola che verrà".

TABELLA DISPONIBILITÀ POSTI LIBERI IN ORGANICO DI DIRITTO E DI FATTO A.S. 2018/2019

	Disponibilità in O.di D. all'1/9/18	Nomine in ruolo sul turn over	Posti liberi su O. di D.	Tot. Organico di fatto
				208.580
<b>DSGA</b>	2.178	724	1.454	
<b>AA</b>	3.933	2.881	1.052	
<b>AT</b>	1.233	625	608	
<b>CS</b>	9.262	4.497	4.765	
<b>CR</b>	79	2	77	
<b>GA</b>	79	8	71	
<b>CO</b>	119	7	112	
<b>IF</b>	28	2	28	
<b>Totale</b>	<b>16.911</b>	<b>8.744</b>	<b>8.167</b>	<b>5.182</b>
Nomine co.co.co. AA		765		
Nomine co.co.co. AT		24		
Nomine ex LSU		305		
<b>Totale ruoli</b>		<b>9.838</b>		
Totale posti liberi in organico di diritto		8.167		
Totale posti liberi in organico di fatto		5.182		
<b>Totale posti disponibili tra diritto e fatto</b>		<b>13.349</b>		
Totale posti accantonati per le esternalizzazioni		11.552		
<b>Totale complessivo posti potenzialmente disponibili per le stabilizzazioni ATA</b>		<b>24.901</b>		

## ***I disastri di inizio anno scolastico: il personale educativo (quarta parte)***

*La crisi sociale ed economica ha fatto aumentare le iscrizioni nei convitti, semiconvitti ed educandati. La FLC rivendica il potenziamento dell'organico e la definizione di percorsi di reclutamento e formazione idonei alla complessità crescente degli istituti educativi nazionali*

**13/11/2018**

La richiesta dei servizi didattici e alla persona offerti dalle istituzioni educative (convitti, semiconvitti ed educandati) in questi ultimi anni è notevolmente aumentata: con il progredire della crisi economica e sociale negli ultimi 5 anni **le iscrizioni di alunne ed alunni sono cresciute di più del 10%** (+3.584 iscrizioni). Soltanto quest'anno si contano ben **35.672 iscrizioni** (8.824 convittori – 26.848 semiconvittori (Fonte MIUR: Organico di Diritto al 9 luglio 2018), quasi 1000 in più dello scorso anno (+977, corrispondente al **3%** in più).

Eppure **l'organico degli educatori non è certamente aumentato in proporzione**: a settembre 2018 i posti in organico di diritto sono **soltanto 10 in più rispetto all'anno scorso** (dunque lo 0,5% in più a fronte di una crescita di alunni del 3%).

<b>a.s.</b>	<b>nr. educatori</b>	<b>nr. alunni</b>
<b>2018/2019</b>	2.290	35.672
<b>2017/2018</b>	2.280	34.695
<b>2016/2017</b>	2.255	34.658
<b>2015/2016</b>	2.215	33.880
<b>2014/2015</b>	2.196	33.034
<b>2013/2014</b>	2.198	32.088

Inoltre dei 2.290 posti soltanto **1.989 sono di ruolo** (Fonte: MIUR, Personale della scuola, dati aggiornati al 13 ottobre 2018): ad ottobre risultano autorizzate **402 supplenze** (Fonte: MIUR, Personale della scuola, dati provvisori al 13 ottobre 2018), dunque circa il **20% del personale**, in parte a colmare le disponibilità sui posti in organico di diritto, in parte come autorizzazioni di posti di adeguamento dell'organico di fatto, continua a lavorare da precario!

<b>a.s.</b>	<b>nr. posti stabilizzati</b>	<b>Esuberi</b>	<b>Disponibilità</b>
<b>2018/2019</b>	46	31	367
<b>2017/2018</b>	56	42	312
<b>2016/2017</b>	53	50	273
<b>2015/2016</b>	46	74	155

Dopo aver da subito sottolineato l'inadeguatezza del [contingente di immissioni in ruolo](#) autorizzato dal MEF, la FLC continua a denunciare, come per il personale docente ed ATA, la politica di precarizzazione che non agevola la qualità del servizio e soprattutto si somma ad una evidente carenza di organico che nasce per volontà governativa (i parametri sono

nel DPR 81/2009, ministro Mariastella Gelmini) di riduzioni consistenti di organico e che mette inopinatamente a rischio la funzionalità del servizio nei convitti e negli educandi.

Il settore dei convitti/semiconvitti e degli educandi è inoltre un settore delicato, in considerazione dell'utenza a cui si rivolge: gli alunni e le alunne vivono lontano da casa per tutta la settimana e si aspettano di ricevere negli istituti educativi un'accoglienza familiare, ma soprattutto attenzioni e tutele particolari.

Per questo da anni rivendichiamo

- la modifica dei parametri di definizione degli organici
- il potenziamento dell'organico degli educatori
- un nuovo sistema di reclutamento del personale educativo
- la definizione di percorsi di specializzazione del profilo del personale educativo attraverso l'istituzione dell'"educatore di sostegno"
- una nuova definizione dell'orario di lavoro e della partecipazione agli organi collegiali da parte degli educatori

Infine, ma non per ultimo, è necessario pensare finalmente ad **una riforma complessiva delle istituzioni educative** la cui normativa risale al Ventennio ed è chiaramente inadeguata alle **esigenze di convitti/semiconvitti ed educandi di dotarsi di organi di governo democraticamente eletti** che intersechino la loro azione con quella degli altri organi collegiali previsti nel sistema scolastico.

### **Contenuti Correlati**

- [I disastri di inizio anno scolastico: il reclutamento \(prima parte\)](#)
- [I disastri di inizio anno scolastico: come al solito mancano i docenti \(seconda parte\)](#)
- [I disastri di inizio anno scolastico: personale ATA \(terza parte\)](#)
- [I disastri di inizio anno scolastico: il personale educativo \(quarta parte\)](#)
- [Il nostro fascicolo di avvio anno scolastico 2018/2019](#)