

Il tema del reclutamento e del precariato può essere affrontato solo agendo su più piani e su una serie di questioni tra loro strettamente collegate.

**I pilastri su cui si fonda la nostra proposta sono tre: organici, immissioni in ruolo e gestione delle graduatorie.** Questi tre punti sono tra loro legati **indissolubilmente**, nell'ottica di una proposta complessiva sul versante del precariato che non dia al contrario risposte parziali, legate ad aspetti contingenti. Inoltre il criterio che ispira il nostro ragionamento è quello dell'**equità delle opportunità e dei diritti**.

E' evidente che qualunque proposta relativa ad una nuova modalità di reclutamento dovrà salvaguardare le Graduatorie ad Esaurimento (GAE) e i docenti inseriti in esse, oltre ad affrontare le problematiche dei docenti non abilitati, che stanno prestando servizio nelle nostre scuole.

La nostra proposta sul reclutamento si completa con le rivendicazioni contrattuali, inserite nella **piattaforma 2009**, relative all'equiparazione dei diritti con il personale a tempo indeterminato, inclusa la progressione di carriera (vertenza scatti di anzianità), e con l'avvio della **vertenza nazionale** sulla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e sull'attribuzione degli scatti di anzianità.

La nostra elaborazione richiede una forte assunzione di responsabilità da parte del Governo e per questa ragione abbiamo chiesto un **incontro con la Ministra Gelmini** e l'apertura **urgente** di un **tavolo politico**. Continueremo a sostenere le nostre proposte con iniziative di mobilitazione fino allo sciopero generale del 6 Maggio.

### **Organici**

La proposte della FLC sulle dotazioni organiche del personale per chiedere la piena attuazione della legge istitutiva dell'autonomia che si fonda sulla stabilità delle risorse, in relazione alla durata pluriennale del POF. Attribuire alle scuole una dotazione di organico funzionale è meglio non solo per la qualità della didattica, ma serve a superare la faticosissima chiamata dei supplenti saltuari che non consente un efficace rapporto didattico ed è molto dispendiosa dal punto di vista dei costi. Determinare, quindi, gli organici e i finanziamenti, su base triennale, per garantire l'erogazione del servizio in modo programmato e stabilizzato, nel rispetto delle competenze delle Regioni.

La FLC crede che sia necessario **superare la distinzione tra organico di fatto e organico di diritto**, in una prima fase **stabilizzando tutti i posti vacanti in organico di fatto (sostegno e spezzoni)**. **Questo determinerà che la durata degli incarichi dovrà essere al 31 agosto**, garantendo stabilità e continuità per gli studenti.

Come [abbiamo dimostrato](#) il passaggio alla generalizzazione dei contratti al 31 Agosto **farebbe risparmiare allo Stato circa il 2,5%** ( )

In questa prospettiva chiediamo di **rivedere le modalità di attribuzione** degli organici alle scuole secondo i seguenti criteri:

1. **funzionalità** al piano dell'offerta formativa delle singole scuole
2. **stabilità** per garantire la continuità della didattica, del servizio

Quindi:

Individuare, sulla base degli ordinamenti, parametri nazionali trasparenti, per attribuire gli organici necessari a garantire uno standard adeguato di qualità omogeneo in tutto il territorio nazionale

Individuare, in aggiunta, un organico funzionale definito secondo la tipologia della scuola/ordinamenti (istituto comprensivo, alberghiero, industriale, liceo, ecc.) e alcuni indicatori di complessità (numero delle sedi, trend di crescita demografica, significativo numero di alunni con disabilità e immigrati, laboratori, azienda agraria, ecc.). Una dotazione funzionale serve a coprire le esigenze ordinarie dovute alla **sostituzione** dei colleghi assenti e per migliorare l'efficacia dell'azione didattica in relazione al **Pof** (specificità del territorio, dispersione, integrazione, ecc.) Il ricorso alle supplenze brevi deve divenire residuale.

Definire gli organici triennialmente legandoli al POF e alle risorse finanziarie.

### **Immissioni in ruolo: operazione centomila e piano quinquennale docenti, personale educativo e ATA**

La FLC chiede un piano straordinario di immissioni in ruolo e una programmazione quinquennale di stabilizzazioni in base al turn over.

Ci sono le condizioni per partire con un **intervento straordinario di stabilizzazione** del personale docente e ATA. Abbiamo dimostrato che:

- ci sono i posti disponibili per farlo
- dal punto di vista economico, non solo possono essere garantite le compatibilità economiche pretese dal MEF, ma si può anche operare per ottenere un **risparmio per lo Stato**.

<b>Docenti</b>	
Posti in organico di diritto non coperti da titolari dopo le immissioni in ruolo 2010/11	20.676
Posti di organico di fatto stabilizzabili in organico di diritto (sostegno più parte dei posti da spezzoni)	35.000
Pensionamenti previsti 1/9/2011	25.000
<b>Totale posti disponibili 2011/12 (al lordo dei tagli)</b>	<b>80.676</b>
Tagli previsti nel 2011/12 (L 133/08)	-19.676
<b>Totale posti disponibili 2011/12 (al netto dei tagli)</b>	<b>61.000</b>
<b>ATA</b>	
Posti in organico di diritto non coperti da titolari dopo le immissioni in ruolo 2010/11	45.000
Pensionamenti previsti 1/9/2011	7.500
<b>Totale posti disponibili 2011/12 (al lordo dei tagli)</b>	<b>52.500</b>
Tagli previsti nel 2011/12 (L 133/08)	-14.167
<b>Totale posti disponibili 2011/12 (al netto dei tagli)</b>	<b>38.333</b>

**E' necessario inoltre un piano quinquennale di immissioni in ruolo** per dare certezza e stabilità alla scuola e al personale. In via ipotetica ed esemplificativa, tenendo conto dei dati forniti dal Ministero e delle proiezioni sui pensionamenti, i posti vacanti (al netto del soprannumero) solo nei prossimi tre anni scolastici dovrebbero essere:

Anni scolastici	Docenti	ATA
2012/13	27.000	7.500
2013/14	27.000	7.500
2014/15	27.000	7.500
<b>Totale</b>	<b>81.000</b>	<b>22.500</b>

**NB: questi numeri sono al netto del superamento della differenza tra OF e OD.**

### **Graduatorie ad esaurimento docenti: fase transitoria**

Riteniamo che qualunque intervento sulle graduatorie ad esaurimento del personale docente si debba muovere alla luce della normativa vigente, quindi sono da evitare interventi innovativi effettuati con decreti o altri atti amministrativi.

Qualora la soluzione adottata dal MIUR rispetto alla sentenza della Corte costituzionale, sia quella di non permettere spostamenti di provincia, si determinerà una situazione anomala: esisteranno graduatorie affollate e graduatorie esaurite o in via di esaurimento.

Per dare **una soluzione a tale problema**, garantendo anche l'accesso al ruolo di personale con maggiore punteggio (esperienza), si **potrebbe ipotizzare la costituzione di una Sub graduatoria nazionale:**

- in essa sono inclusi automaticamente tutti gli aspiranti delle varie province sulla base del punteggio e delle eventuali precedenza;
- la si utilizza in caso di esaurimento di quella provinciale per il corrispondente
- posto/classe di concorso;
- la rinuncia ad una proposta di assunzione dalla graduatoria nazionale comporta la cancellazione dalla stessa restando quindi solo nella graduatoria provinciale.

### Congelamento delle graduatorie

Una volta effettuati gli ultimi aggiornamenti e l'inserimento dei neo-abilitati/abilitandi, le graduatorie potrebbero essere "congelate" non prevedendo alcun aggiornamento di punteggio fatti salvi quelli previsti da leggi speciali (riserve e L. 104) e l'eventuale dichiarazione del titolo di sostegno (per cui chiediamo l'attivazione di corsi per il conseguimento della specializzazione) o di idoneità alla lingua inglese per la scuola primaria, di anno in anno.

### Abilitazione straordinaria docenti di 3a fascia di istituto

E' necessario un intervento che permetta di garantire l'abilitazione in tempi rapidi ai docenti che hanno garantito in questi anni il funzionamento delle scuole:

- secondaria: accesso diretto ai primi due cicli di TFA per coloro che abbiano maturato almeno 360 giorni di servizio nella classe di concorso di interesse, in deroga al DM 249/10, art.15, c.4
- infanzia e primaria: accesso diretto al percorso formativo annuale abilitante di cui al DM 249/10, art.15, c.16 per coloro che abbiano maturato almeno 360 giorni di servizio nel posto di interesse, derogando la previsione di prove d'accesso contenuta nello stesso c.16

### Abilitati e abilitandi esclusi dalle graduatorie ad esaurimento, specializzati e aspiranti per il sostegno

Previsione della possibilità di inserimento a pieno titolo per gli abilitati esclusi dalle GAE per mancata presentazione della domanda di permanenza di cui alla L.143/04, art. 1, c. 1 bis e per gli abilitati, e con riserva per gli abilitandi, esclusi (a causa dell'interpretazione restrittiva della L.296/06, art. 605, c. c operata nella L.169/08 art. 5 bis, c. 1 e 2 e conseguentemente) dal DM 42/09 art.4.

### Rapporto tra futuro reclutamento e attuali GAE

Per garantire l'assorbimento delle attuali (e future) graduatorie occorre ragionare su una programmazione dei concorsi che tenga conto delle reali consistenze sia dei posti vacanti che delle graduatorie ed in particolare prevedere di bandire il primo concorso (biennale) successivamente alla sistemazione in graduatoria di tutti gli aventi titolo (attuali, abilitati e abilitandi, percorso per non abilitati con servizio).

### **Reclutamento a regime personale docente**

La proposta della FLC CGIL deve rispondere a determinate caratteristiche che favoriscono la qualità del sistema:

- Proposta complessiva per tutte le figure professionali all'interno della scuola;
- Sistema semplice senza burocrazie;
- Gestione delle domande non a carico delle scuole;
- Mantenimento delle graduatorie esistenti anche dopo l'entrata a regime del TFA; Progressiva riduzione del ricorso alle supplenze brevi.

La programmazione del fabbisogno di insegnanti da abilitare deve essere definita triennialmente sulla base del turn over e della previsione alunni.

I concorsi triennali (modificando quanto previsto nella Finanziaria 2008, che all'art. 2 c.416 prevedeva concorsi ordinari con cadenza biennale) omogenei con il sistema dell'organico funzionale saranno banditi dal MIUR a livello nazionale con determinazione del contingente regionale sulla base della necessità di cattedre/posti con **incarico immediato a tempo indeterminato**.

E' necessario il coinvolgimento delle OO.SS. durante tutto il percorso relativo al nuovo reclutamento dei docenti, dalla fase di progettazione in avanti, non soltanto la mera informazione.

Il ricorso alle supplenze brevi deve essere assolutamente residuale e assorbito dalle graduatorie provinciali costituite da personale inserito nel nuovo percorso di abilitazione/vecchie GAE.

### Personale Ata

Queste le [nostre proposte](#) per potenziare l'unità dei servizi generali e amministrativi e rispondere più adeguatamente al progetto didattico nella scuola dell'autonomia e per valorizzare il lavoro dei Dsga, degli amministrativi, dei tecnici e dei collaboratori:

- ripristino del **piano di assunzioni**, compresa l'indizione del **concorso ordinario** per **Dsga**, per eliminare il precariato e consolidare la stabilità dei profili Ata nella scuola dell'autonomia a supporto del progetto didattico;
- istituzione **dell'organico di istituto** che elimini la **precarietà** e soprattutto consenta alla scuola di programmare e contare sulla continuità di personale stabile e motivato;
- estensione della figura **degli assistenti tecnici** in tutti gli ordini di scuola. Questo organico va determinato sulla base di parametri oggettivi e non, come avviene ora, dalla Giunta esecutiva di istituto.
- **revisione** del sistema di **reclutamento** in relazione agli accresciuti bisogni professionali del personale Ata.

Su quest'ultimo punto produrremo a breve una proposta più dettagliata.