



PROPOSTE DI MODIFICA ALLA RIFORMA SULLA SCUOLA

(L. 107/2016 – C.D. LEGGE SULLA “BUONA SCUOLA”)

La scuola è il nostro passaporto per il futuro, poiché il domani appartiene a coloro che oggi si preparano ad affrontarlo, diceva Malcom X.

La scuola è un settore che la politica deve affrontare con la massima serietà, in maniera organica e con una visione a lungo raggio.

Sulla scuola non si può risparmiare. Essa deve essere l'ultima spesa sulla quale l'Italia deve fare economia.

Quando parliamo di scuola dobbiamo pensare agli allievi, alle strutture organizzative, ma anche ai docenti, che – in Italia – si sentono spesso frustrati da norme che, invece di puntare su di loro per l'importanza del loro ruolo nella formazione delle generazioni future, li umiliano dal momento dell'abilitazione a quello del pensionamento.

Nell'ultimo anno è accaduto l'inverosimile! Con la legge n. 107/2015 (la c.d. legge sulla “buona-scuola”), i docenti precari sono stati costretti a scegliere tra un posto di ruolo lontano dalle proprie famiglie e dalle proprie radici, o la permanenza in graduatoria senza alcuna certezza del futuro. Sono stati chiamati a fare una scelta drammatica e lacerante, ma l'hanno fatta, ciascuno con le sue motivazioni, per tutelare il loro posto di lavoro e le loro famiglie.

Oggi ci troviamo dunque ad affrontare un problema sociale della massima serietà perché abbiamo, da una parte, i docenti precari inseriti nelle GAE



in attesa di una chiamata che non si sa se arriverà, e dall'altra i docenti che - a seguito della mobilità nazionale obbligatoria - saranno costretti dal 1 settembre a dover scegliere se abbandonare la famiglia per andare ad insegnare nelle nuove sedi di assegnazione - e che nella maggior parte dei casi si trovano nel nord Italia - o rinunciare al lavoro per prendersi cura dei figli e dei propri cari.

In base alla provincia di nascita - sommando i 1441 trasferimenti coatti della secondaria di II grado ai 711 della secondaria di I grado ed ai 1099 della primaria, si ha che 3.251 docenti pugliesi non hanno avuto la possibilità di restare nella loro regione e, per la sola provincia di Lecce, sono interessate oltre 800 persone.

Le donne, che mediamente rappresentano circa il 91 % del corpo docente nella scuola primaria e il 63 % nella scuola secondaria, ancora una volta si trovano a dover fare i conti con il ruolo di madre lavoratrice che per effetto della mobilità 2016 rischia di produrre licenziamenti di massa se non si interviene urgentemente con **4 strumenti chiave**.

Si tratta naturalmente di strumenti che non possono essere realizzati in pochi giorni, poiché la soluzione del problema non può e non deve essere una soluzione "tampone" o provvisoria, ma deve essere una soluzione definitiva, di sistema.

I 4 punti possono però essere realizzati già dal prossimo anno scolastico se, con la legge finanziaria di dicembre, si decide di investire e di puntare finalmente sulla scuola.

1) + TEMPO PIENO



L'offerta formativa dovrebbe essere attraverso un'attivazione consistente del tempo pieno o prolungato nelle scuole. Ciò servirebbe a garantire uno strumento importantissimo per le famiglie e per gli alunni, e al contempo eviterebbe l'esodo di massa dei docenti della scuola primaria che per il 91% sono donne e in moltissimi casi madri con enormi carichi familiari e porterebbe a nuove assunzioni.

La domanda sull'attualità e sul futuro del tempo pieno fa tutt'uno con le domande sul futuro della scuola nel suo insieme: è possibile, come ci ricorda l'OCSE, che una società sempre più attratta dallo sviluppo delle reti telematiche, da conoscenze disponibili in modo pervasivo, dalla possibilità di apprendere "ovunque e comunque", sia tentata dall'idea di attuare un malinteso concetto di sussidiarietà (*...ci si può istruire a casa, tanto papà e mamma fanno il telelavoro...*) che sarebbe invece assai ben apprezzato dai custodi dei conti pubblici: insomma, una versione della descolarizzazione in chiave monetaristica non ci convince e non ci piace. Un'idea di riduzione e flessibilità del tempo scuola che oggi ha determinato una crescente riduzione di risorse (organici, finanziamenti, ecc.) per la scuola.

Il "tempo pieno" in Italia ha circa 30 anni di storia alle spalle. La sua data di nascita ufficiale è infatti legata alla legge n. 820 del 24 settembre 1971, anche se non erano mancati negli anni precedenti i precursori "ufficiosi" di questo modello innovativo di organizzazione scolastica. Oggi, la scuola a tempo pieno, riscuote un indubbio successo di pubblico per i seguenti motivi:



Sul piano delle politiche scolastiche, il tempo pieno ha contribuito allo spostamento di prospettiva dall'assistenza scolastica al diritto allo studio e quindi a far vivere il diritto all'istruzione come uno dei diritti fondamentali di cittadinanza; oggi diremmo: dall'enunciazione del principio dell'obbligo scolastico all'impegno per il successo formativo. La scuola a tempo pieno si è qualificata come scuola della comunità, come un ambiente pedagogico "totale". Il tempo pieno si è presentato non solo come modello organizzativo più compatto e integrato (ricco di servizi accessori), ma anche come una istituzione educativa aperta verso la città, come "scuola con le luci accese" sull'educazione permanente della comunità, con una necessaria attenzione alla qualità delle strutture, dei servizi, dei laboratori, delle biblioteche.

Il messaggio pedagogico è stato altrettanto chiaro: un rapporto più coraggioso con la comunità, con la cultura del territorio, con una grande capacità di accoglienza e accettazione delle diversità, di rispetto e valorizzazione delle identità e delle radici, ma da proiettare in un orizzonte più vasto con la forza della conoscenza, dell'istruzione che emancipa e libera.

b) La gestione.

Sul piano gestionale i veri protagonisti del tempo pieno sono stati i Comuni, assai prima che all'orizzonte apparissero la legge sull'autonomia (Legge 57/1997), il decentramento delle competenze agli Enti locali (D.lvo 112/1998), il "federalismo scolastico" (Legge Cost. n. 3 del 18-10-2001). Il tempo pieno suggella l'alleanza scuola-territorio. Così, gli indicatori di



spesa monitorati in fase di attuazione della legge 148/90 sono correlati positivamente alla capacità degli enti locali di sostenere lo sviluppo della scuola a tempo pieno. E' vero, il tempo pieno costa di più, ma la qualità ha un costo: altrimenti la scuola non può essere BUONA SCUOLA.

Il rapporto della scuola con la città è fondamentale, sotto il profilo strutturale e culturale, come pure il coinvolgimento dei genitori che è assai meno formale di quello ipotizzato nei decreti delegati del 1974. Insomma, nel tempo pieno si sono gettate le basi per la futura integrazione tra scuola e territorio, che ha portato ad un vero e proprio Progetto Educativo di Territorio, a forme di progettazione partecipata, in cui l'Ente locale non solo mette servizi di supporto, ma alimenta nuove risorse educative.

c) L'organizzazione.

Sul piano della cultura organizzativa il tempo pieno ha aperto le porte dell'autonomia, intesa come capacità di autogoverno, come iniziativa progettuale, come assunzione di responsabilità. Questo processo è avvenuto innanzi tutto all'interno del gruppo degli insegnanti, strutturati in forma di *team teaching*.

La condivisione delle responsabilità è stata la cifra interpretativa del tempo pieno: un senso di appartenenza alla istituzione "scuola a tempo pieno" con una organizzazione leggera, basata sulle persone e sulle loro motivazioni, piuttosto che sugli incastri perfetti degli orari e delle presenze (come è apparso poi nel "modulo"). La valutazione è stata



vissuta in termini di rendicontazione "sociale" partecipata, piuttosto che come tecnica docimologia.

Oggi l'autonomia delle scuole esige affidabilità, rendicontazione, visibilità sociale, ma esiste il rischio che il sistema valutativo sia affetto da una deriva tecnicistica e docimologica.

d) La didattica.

Sul piano pedagogico il tempo pieno ha optato per una didattica "narrativa" ove il progetto di un anno (o di un plesso, o di una classe) era imperniato su una storia o un'idea forte, piuttosto che su una miriade di microprogetti (è questo il tormentone dell'autonomia di oggi, quando è male intesa). Insomma: una didattica del canovaccio, una programmazione come "ballata popolare" che si arricchisce con la partecipazione dei diversi attori, anche perché ha un tempo lungo a disposizione.

Le indagini sulla scuola elementare, in effetti, premiano le classi a tempo pieno (almeno quelle iniziali) perché si presentano come un ambiente didattico ricco di sollecitazioni operative (la scuola del fare e non solo del dire), di situazioni sociali (con relazioni più distese ed un uso cognitivo dell'interazione sociale), di incontro variegato con linguaggi e saperi, di graduale iniziazione all'organizzazione disciplinare della conoscenza. Tutte qualità più difficili da accertare all'interno delle classi a modulo, più protese a "intensificare" i tempi della didattica, perché spinte



dalla "miscela" dei diversi insegnanti responsabili delle varie aree disciplinari.

Questi temi sono oggi di estrema attualità, perché si torna ad apprezzare la qualità di ciò che succede in classe, ad esigere non tanto "più" tempo, ma un tempo "meglio" organizzato e comunque non in affanno.

Questa breve retrospettiva sul tempo pieno ci può aiutare a cogliere anche le sue prospettive e la sua collocazione nello scenario complessivo delle trasformazioni della scuola.

L'OCSE che ci aiuta a riscoprire l'attualità del tempo pieno, quando rilancia alla scuola l'imperativo del "ripensare e riprofessionalizzare" i propri compiti, verso il duplice obiettivo di:

- a) garantire accoglienza, tenuta sociale, confronto tra diverse culture, condivisione di regole, convivenza civile e, soprattutto
- b) assicurare competenze di base, sotto forma di una solida formazione al pensare, di gusto nell'affrontare i problemi, di creatività, di capacità metacognitiva.

Il tempo pieno dunque si rivelerebbe come uno strumento di conciliazione vita lavoro sia per i docenti che non si vedrebbero più costretti a lavorare lontano dalle proprie famiglie che per le famiglie degli alunni che usufruirebbero di tale servizio.



2) **SOSTEGNO: I POSTI IN DEROGA TRANSITIVO NELL'ORGANICO DELL'AUTONOMIA**

Un discorso particolare va fatto per i cosiddetti "posti in deroga" di sostegno .

Gli insegnanti di sostegno sono quelli che, in ragione del loro titolo di specializzazione, svolgono la loro attività con gli allievi disabili.

Per quanto riguarda l'organico degli insegnanti di sostegno, è opportuno sottolineare come esso sia piuttosto vasto, in quanto purtroppo le esigenze relative alla disabilità sono moltissime.

In rapporto alle altre discipline vi è sovrabbondanza di posti di sostegno rispetto al numero dei docenti specializzati, tant'è che – per evitare sforamenti di spesa, la legge 27 dicembre 1997, n. 449, come modificata dall'art. 2, commi 413 e 414, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, aveva soppresso la possibilità di assumere con contratti a tempo determinato altri insegnanti, in deroga al rapporto docenti-alunni, pur in presenza di disabilità gravi fino a che la [Corte Costituzionale con sentenza n. 80 del 26 febbraio 2010](#), ne ha dichiarato l'illegittimità costituzionale proprio in tale punto

Tale norma fissava rigidamente un limite al numero degli insegnanti di sostegno. La Corte Costituzionale l'ha abrogata, ma il problema è rimasto.

Per rispettare, quindi, il principio stabilito dalla Corte Costituzionale e nello stesso tempo mantenersi nei limiti di spesa stabiliti,



il MIUR annualmente autorizza posti di sostegno "in deroga", che vengono attribuiti, in parte a docenti da fuori provincia che chiedono l'assegnazione provvisoria, in parte a supplenti con contratto "fino al termine delle attività didattiche".

I posti "in deroga" sono dunque, nella stragrande maggioranza dei casi, posti vacanti in organico "di diritto" che, con una vera e propria *fictio iuris*, risultano essere liberi solo "in organico di fatto".

Essi dunque non possono essere utilizzati né per i trasferimenti, né per le assunzioni in ruolo.

Per avere un'idea sul numero dei posti di cui stiamo parlando: il 29 luglio l'USR Puglia Ambito di Lecce, ha pubblicato un decreto stabilendo un numero complessivo (tra tutti i gradi di scuola) di 478 posti in deroga.

Al dramma delle aspettative dei docenti precari e di quelli che aspettano di rientrare in provincia, si aggiunge la grave e complessa situazione relativa agli studenti disabili e alle loro famiglie, costrette a cambiare continuamente insegnanti a scapito della continuità didattica e del processo d'integrazione a cui il docente di sostegno è chiamato. E' doveroso passare ad una gestione efficace della scuola al fine di garantire la continuità didattica per i soggetti più bisognosi.

Proponiamo dunque che i posti in deroga transitino nell' organico di diritto, e quindi nell'organico dell'autonomia. Su di essi i migliaia di docenti emigrati dalla Puglia potranno fare ritorno e saranno possibili anche nuove assunzioni.



3) LA RIDUZIONE DEL NUMERO DEGLI ALUNNI PER CLASSE. CLASSI FORMATE CON MASSIMO 20 ALUNNI

«Mai più classi pollaio», è anche uno dei punti fondamentali della Buona Scuola. Sono state queste le dichiarazioni del presidente del Consiglio Matteo Renzi.

Le cose dovevano cambiare in meglio con le nuove regole, con le assunzioni di tanti precari e anche con l'impegno preso sull'edilizia scolastica.

Fare scuola in classi che superano in molti casi anche il numero trenta è impegnativo per chi insegna e per chi deve imparare, soprattutto in istituti, dove le classi sono multietniche e dove c'è la presenza di BES. Nel gruppo degli stranieri c'è chi è nato qui e ha frequentato le nostre scuole sin dall'asilo ma c'è anche chi è appena arrivato e avrebbe bisogno di essere seguito, ma che continua a fare i conti con le classi pollaio.

Il tema è doppio. Qualità e sicurezza. L'insegnante ha difficoltà a condurre la classe e a personalizzare l'intervento educativo, difficile rispondere alle esigenze dei singoli in quelle che chiamiamo classi pollaio, Nessun preside dovrebbe sentirsi al sicuro assumendo la responsabilità di avere classi numerose, anche soltanto per la sicurezza. Lo vediamo quando ci sono le prove di evacuazione, fare uscire da una classe più di venticinque persone è complicato - È difficile seguire i ragazzi, verificarne la preparazione e non lasciare indietro i più deboli, e gli stranieri appena inseriti.



4) **PROCEDURE DI MOBILITA' ANNUALI.**

La legge n. 107/2015 ha previsto l'organico dell'autonomia triennale e l'incarico triennale dei docenti assegnati ai diversi ambiti territoriali.

Una logica conseguenza di questo sistema è che anche la mobilità interprovinciale non potrà che essere triennale.

Ebbene, considerato che l'esodo dei docenti del Sud verso le scuole del Nord, è un'emergenza sociale di proporzioni incalcolabili, queste norme devono essere modificate e, a partire dall'a.s. 2016/2017, la mobilità deve essere annuale.

L'aumento del numero dei posti che si otterrà grazie alla realizzazione dei 3 punti precedenti, farà sì che una parte di detti posti, possano costituire la piattaforma organica per i trasferimenti interprovinciali, e quindi per il rientro al Sud ed in Puglia. L'altra parte sarà destinata alle assunzioni in ruolo.

AL FINE DI DARE SPERANZE AI TANTI INSEGNANTI (LA GRAN PARTE DONNE e MADRI DEL NOSTRO TERRITORIO) CI AUSPICHIAMO CHE LA DEPUTAZIONE PARLAMENTARE SALENTINA E LE OOSS PROMUOVANO UNA AZIONE INCISIVA SUL GOVERNO PER L'ATTUAZIONE IMMEDIATA DELLE PREDETTE PROPOSTE

Lecce, 29.08.2016

Il Presidente

La consigliera

La consigliera di parità



Antonio Maria Gabellone
Solero

Simona Manca



Filomena D'Antini