



Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026

L'Italia rimane nelle ultime posizioni in Europa per la spesa pubblica destinata all'Istruzione che rappresenta il 4,1% del Pil, a fronte di una media Ue del 4,9%. Istruzione e formazione rappresentano ambiti di particolare importanza, sia per il pieno e consapevole esercizio dei diritti di cittadinanza, sia per la valorizzazione del capitale umano. Occorrono perciò un'inversione di tendenza e maggiore sostegno al comparto Scuola a partire dal reclutamento del personale che registra una condizione di precariato per un docente su quattro. Vi è la necessità di prevedere, accanto a procedure concorsuali ordinarie, con l'accesso di tutti gli idonei nelle graduatorie finali, anche procedure automatiche di reclutamento da graduatorie per soli titoli con particolare valorizzazione del servizio prestato nel sistema nazionale di istruzione, senza escludere insegnanti di religione e gli educatori. È indispensabile ripristinare il doppio canale di reclutamento utilizzando in via ordinaria anche le Graduatorie Provinciali per le Supplenze di prima e di seconda Fascia, in caso di esaurimento o incapienza delle relative Graduatorie a Esaurimento, per conferire il 50% del contingente utile alle immissioni in ruolo previa attivazione di corsi di abilitazione/specializzazione per il personale nominato. Questo sistema consentirebbe non solo di rispondere in modo più diretto, semplice ed efficace alla richiesta di personale immediatamente disponibile a ricoprire tutte le cattedre nella provincia, ma anche l'accesso per merito del personale precario con più di 36 mesi di servizio a tutti gli incarichi sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, rispondendo, così, anche al reclamo collettivo accolto dal Comitato europeo dei diritti sociali n. 146/2017 e alla procedura d'infrazione 4231/2014 ancora attiva. È urgente anche superare le disparità tra personale di ruolo e personale precario che incidono pesantemente anche sulla retribuzione oltre che sulle garanzie contrattuali.

Risulta irragionevole privarsi di risorse umane valutate positivamente che hanno superato un anno di prova, soltanto perché assunte con clausola rescissoria, come è altrettanto irragionevole non prevedere l'integrazione delle graduatorie dell'ultimo concorso straordinario. Sulla mobilità, come chiede la UE, bisogna favorire i trasferimenti intercompartimentali e provinciali sul 100% dei posti, rimuovendo ogni vincolo per i neo assunti.

È necessario prevedere deroghe al dimensionamento scolastico che nei prossimi anni penalizzerà oltre mille istituti con un costo particolarmente elevato per le istituzioni scolastiche situate in aree disagiate (piccole isole, e scuole montane) ma che in generale rischia di compromettere la funzionalità degli istituti scolastici.

Occorre una previsione normativa che riveda i criteri del DPR 81 del 2009 in relazione al rapporto numerico alunni/insegnanti, in primo luogo per migliorare l'efficacia didattica e mitigare il fenomeno della dispersione scolastica che registra percentuali ben al di sopra della media europea.

Sul fronte dell'Inclusione è urgente l'inserimento dei posti di sostegno in deroga nell'organico di diritto oltre all'accesso diretto al TFA sostegno per tutti i docenti con tre anni di servizio su posto di sostegno, adeguando tutti i posti in deroga pluriennali in organico di diritto.

Va sottolineato che la professione docente, esercitata in qualsiasi ordine e grado delle istituzioni scolastiche statali e paritarie, deve essere riconosciuta come altamente usurante sotto il profilo psicofisico e deve, pertanto, beneficiare di tutte le agevolazioni, anche ai fini previdenziali, previste per queste categorie di lavoratori. La necessità di studiare continuamente metodologie didattiche efficaci e da personalizzare in base alle esigenze dei singoli alunni contribuisce ad innalzare i già elevati rischi di incorrere in patologie da *burnout* che deve portare a rivedere l'età pensionabile.