



1. Il punto di vista dell'Ufficio scolastico

To cite this article: G. Bonelli, *Nuovo reclutamento docenti: buone prospettive e qualche problema aperto*. 1. *Il punto di vista dell'ufficio scolastico*, «Nuova Secondaria», 3 (2022), XL, pp. 55-58.

✉ Corresponding author: g.bonelli@istruzione.it

1. I principali cambiamenti

In occasione della presentazione del bel libro del Prof. Giuseppe Bertagna “Lauree e abilitazione all’insegnamento. Analisi del presente, tracce di futuro”, curato con F. Magni per le edizioni Studium, ho avuto occasione di approfondire il nuovo sistema di reclutamento dei docenti della scuola secondaria previsto dalla legge di conversione del decreto di attuazione del PNRR dell’aprile 2022¹, che tra molte altre disposizioni riporta, agli articoli dal 44 al 47, una completa riscrittura delle norme precedenti in materia. Tralasciando ogni considerazione su come si è giunti a questa nuova previsione normativa, che appare ancora una volta contingente alla definizione di altre politiche nazionali e non frutto di una approfondita e condivisa riflessione sul nostro sistema di istruzione, va certamente apprezzato il superamento dell’attuale sistema di abilitazione all’insegnamento, che di fatto si stava riducendo all’acquisizione, anche per via telematica, di 24 crediti formativi inerenti le discipline pedagogiche, da aggiungere ad una laurea compresa tra quelle che danno accesso all’insegnamento per poi partecipare a una procedura concorsuale riservata o ordinaria per l’accesso al ruolo, magari dopo un serie di supplenze annuali. Il sistema attuale, infatti, pur avendo avuto il pregio di consentire in tempi relativamente rapidi il reperimento dei docenti a copertura delle numerose esigenze di personale delle nostre scuole, aveva il difetto di non verificare preventivamente l’attitudine all’insegnamento dei nuovi assunti, affidando poi tale verifica al periodo di prova, pur con alcuni passaggi aggiuntivi rispetto al passato. Chi ha una qualche esperienza non solo di scuola, ma semplicemente di gestione del personale, sa bene che interrompere un contratto al termine del periodo di prova non solo comporta una certa pressione psicologica in chi si deve far carico di spiegare a un lavoratore che l’esperienza appena intrapresa è già finita, ma implica anche, specialmente nel nostro Paese, un

concreto rischio di contenzioso. La reintroduzione del tirocinio come prerequisito all’abilitazione e l’aumento dei crediti formativi finalizzati all’insegnamento con un più un forte accento dato alla necessità che questi ultimi siano acquisiti in presenza sicuramente migliora il sistema e, in prospettiva, migliora la qualità del nostro personale.

Il sistema delineato recupera poi alcune prassi positive dei precedenti metodi di formazione e reclutamento definiti e in gran parte attuati dai governi che si sono succeduti nella cosiddetta seconda Repubblica: non solo il tirocinio, ma anche il coordinamento tra i diversi corsi di laurea dell’ateneo per erogare questa formazione in maniera coerente con i diversi piani di studio e con le esigenze organizzative delle università, soprattutto con riferimenti alla necessità di unire le risorse e i possibili aspiranti, data l’estrema parcellizzazione dei possibili insegnamenti di scuola secondaria ai quali è possibile candidarsi. Anche la reintroduzione di docenti di scuola secondaria in funzione di tutor non solo nelle scuole ma anche a disposizione degli atenei per accompagnare questo progetto riprende una soluzione del passato che ha avuto certamente buon esito per chi ne ha potuto usufruire e anche per tutto il sistema, in quanto si individuavano in questo modo figure intermedie e qualificate tra il sistema scolastico e quello universitario in grado di accompagnare il processo, non senza una gratificazione, purtroppo solo professionale e non anche economica, dei docenti selezionati².

Inoltre, il sistema, dopo un lungo ma inevitabile regime transitorio di circa otto anni, dovrebbe conseguire il duplice scopo di abbassare l’età media dei docenti di ruolo anticipandone l’assunzione e di rendere più vocazionale la scelta di insegnare, proprio perché compiuta al termine degli studi universitari e non dopo anni di lavoro in altre professioni, come spesso oggi accade. Quest’ultimo elemento positivo nasce anche dalla previsione di un progressivo superamento delle attuali graduatorie ad esaurimento o provinciali, dalle quali si attingono al

¹ Legge 22 giugno 2022 n. 79: conversione in legge con modificazioni del Decreto-legge 30 aprile 2022 n.36 recante ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il testo coordinato è stato pubblicato dalla Gazzetta Ufficiale n. 164, supplemento ordinario n. 27 del 15 luglio 2022

² A partire dall’esperienza delle scuole di specializzazione per l’insegnamento e sino al tirocinio formativo attivo erano previsti esoneri e semiesoneri anche per docenti tutor delle scuole secondarie, questi docenti, esaurita quell’esperienza, in molti casi continuano a collaborare con gli atenei oppure si occupano di formazione nei loro istituti e nei diversi ambiti territoriali.



momento una parte dei nuovi immessi in ruolo, rendendo il percorso universitario l'unico canale di accesso all'insegnamento, come sempre più sta avvenendo per la scuola dell'infanzia e quella primaria, attraverso i corsi di laurea in scienze della formazione primaria. Oltre poi al sistema di formazione iniziale, la norma prevede un nuovo impulso alla formazione in servizio, che diverrà obbligatoria per i nuovi assunti e incentivata economicamente per i docenti già titolari, riprendendo il piano nazionale di formazione varato a suo tempo della cosiddetta 'buona scuola' e rilanciandolo, nella convinzione che, come in qualsiasi ambito professionale, non sia più sufficiente un rigoroso sistema di reclutamento, ma occorra sostenere il personale con una formazione continua, per renderlo aggiornato rispetto non solo alle evoluzioni normative ma anche ai cambiamenti culturali e sociali dei nostri studenti. Infine, un dato positivo estraneo alla normativa definita ma molto significativo riguarda la modalità di approvazione della norma, avvenuta, dopo un dibattito limitato dai tempi di conversione del decreto legge ma comunque molto acceso, in maniera pressoché unanime da parte del Parlamento, ponendo quindi una seria ipoteca sulla possibile tenuta di questo impianto anche dopo l'attuale cambio di governo, dato che il nuovo esecutivo dovrà farsi carico di emanare la gran parte dei decreti attuativi applicativi della norma. Sino a qui la parte positiva del nuovo sistema previsto, del quale mi auguro una efficace e tempestiva applicazione, ma non posso fare a meno, alla luce della mia esperienza prima nella scuola e poi nell'Amministrazione scolastica, di evidenziare alcune criticità che, più che nell'impianto normativo, rischiano di emergere nella fase attuativa.

2. Coordinare l'offerta formativa con la domanda di docenti

Innanzitutto, sarà fondamentale la fase di coordinamento tra i corsi di laurea a livello di singoli atenei: infatti la proposta formativa da offrire agli studenti dovrà necessariamente tenere conto della diversa propensione all'insegnamento che gli studenti maturano a seconda del corso di laurea scelto, se uno studente di lettere o di matematica potrebbe considerarlo come uno dei principali sbocchi professionali, per chi frequenta ad esempio facoltà

giuridico economiche questo percorso risulta di solito molto meno opzionato, con il rischio che l'incrocio tra la domanda e l'offerta di formazione ne risulti sbilanciata, laddove, perché il sistema sia realmente efficace, occorre che le coorti dei futuri insegnanti in uscita dalle università siano corrispondenti agli effettivi bisogni di personale del mondo della scuola. La formazione, quindi, non dovrà essere problema solo di alcuni corsi di laurea o dipartimenti o facoltà, magari quelli con meno prospettive in altri campi professionali, ma attenzione strategica di tutta l'Università.

Ma anche sul piano della programmazione del fabbisogno delle scuole sarà necessario uno sforzo da parte non solo dell'Amministrazione scolastica ma anche da parte del Ministero dell'Economia e di quello della Funzione Pubblica, attualmente decisi in tema di assunzioni del personale della scuola. Se non si tratterà un nuovo piano di assunzioni definito almeno per gli otto anni di regime transitorio che la legge prevede, si rischia infatti che il delicato equilibrio tra l'attuazione del nuovo sistema e l'eliminazione delle graduatorie si inceppi, dando vita ad altre forme straordinarie ed estemporanee di assunzione che perpetueranno l'impressione, diffusa, che l'unico modo sicuro per aspirare al ruolo docente sia quello di svolgere supplenze. Tale programmazione è tanto più urgente in presenza del pesante calo demografico che ormai sta caratterizzando il nostro sistema scolastico, non più compensato, come nei primi anni del secolo, dall'immigrazione anche di seconda generazione³. Attualmente, infatti, questo calo interessa prevalentemente il primo grado di istruzione, nel quale il nuovo sistema impatterà unicamente per i futuri insegnanti della scuola secondaria di primo grado, ma a partire dal 2025, quando le attuali coorti diminuite giungeranno al secondo ciclo di istruzione, non solo il fabbisogno di docenti calerà, ma in alcune classi di concorso si produrranno docenti soprannumerari rendendo quindi futuribile il sistema di reclutamento iniziale per i corsi di laurea corrispondenti.

³ Nella mia provincia di competenza, Brescia, nel presente anno scolastico abbiamo registrato, rispetto al 2021/22, 1631 alunni in meno frequentanti le quinte primarie e 1167 alunni in meno frequentanti le terze secondarie di primo grado, nel giro di pochi anni quindi, le scuole secondarie di secondo grado inizieranno a perdere più di 1000 alunni all'anno, in pratica sarà come chiudere un Istituto ogni dodici mesi, costringendo molti docenti a cambiare sede in quanto bastano solo due ore in meno, infatti, per trasformare un docente titolare in un soprannumerario costretto a cercarsi un'altra sede per arrivare alle 18 ore settimanali. Questo ovviamente pregiudicherà le possibilità di assumere nuovi docenti.



3. La revisione delle classi di concorso

Altro elemento di criticità è la previsione di procedere entro un anno dall'entrata in vigore della norma alla revisione delle attuali classi di concorso, che sono il frutto di una recente ridefinizione (2016)⁴. Questa revisione sarebbe funzionale a semplificare l'organizzazione degli atenei, unificando il numero dei crediti specifici che ora sono necessari per accedere a una delle numerose classi di concorso esistenti e quindi rendendo possibile creare un'offerta formativa più omogenea da proporre agli studenti. Inoltre, la semplificazione delle classi di concorso, accorpandole in macroaree disciplinari, eviterebbe il rischio dei futuri soprannumeri dovuti al calo demografico, in quanto la possibilità di ricollocare alcuni abilitati su altri insegnamenti consentirebbe comunque di sostenere il sistema di assunzione in modo ordinato, senza creare blocchi di docenti senza cattedra da ricollocare prima di riaprire le procedure di assunzione.

La revisione delle classi di concorso è dunque uno dei provvedimenti più importanti e di maggiore rilevanza strategica nell'attuazione della nuova normativa, ma l'esperienza personale, avendo partecipato direttamente alla fase attuativa dell'ultima revisione, mi rende scettico sull'effettiva possibilità di una reale semplificazione, soprattutto per l'impatto della possibilità di reclutamento ma anche di mobilità su più classi di concorso da parte dei nuovi assunti potrebbe provocare nei confronti dei docenti già in ruolo sulle previgenti classi di concorso e quindi con minore mobilità professionale e territoriale⁵. Quest'ultima considerazione mi porta poi ad un nuovo motivo di preoccupazione circa le prospettive di attuazione in relazione alla sperequazione territoriale oggi esistente da una parte nella provenienza dei nostri docenti e

⁴ Il D.P.R. n. 19 del 2016 ha introdotto una nuova organizzazione delle classi di concorso, prevedendo le attuali 86 classi di concorso per docenti laureati e 33 per docenti diplomati, i cosiddetti ITP che affiancano i docenti nella conduzione dei laboratori. Se poi consideriamo le sottoclassi delle varie lingue straniere e dei singoli strumenti musicali arriviamo ad un totale di 145 differenti profili di insegnante, ai quali si aggiungono altri 96 profili di docenti impiegati nelle esercitazioni: dai conversatori in lingua madre agli assistenti delle produzioni manuali dei vari laboratori artistici e professionali. La riduzione rispetto al precedente sistema, risalente al 1998, è stata praticamente irrilevante.

⁵ Per attuare il DPR 19 si resero necessari ben due diversi Decreti (DDG 635 del 2016 e DM 259 del 2017) di corrispondenza tra le nuove classi di concorso e i piani di studio degli indirizzi delle scuole secondarie di secondo grado. Infatti, la confluenza di due classi di concorso in una sola può comportare, se le platee dei docenti già in ruolo non sono numericamente omogenee, un'eccedenza di titolari sulla medesima disciplina dato che i piani di studio degli indirizzi della scuola secondaria non vengono modificati e intanto calano gli alunni; oppure un aumento della concorrenza nel trasferimento sulla stessa sede, specialmente per chi intende tornare da nord a sud.

dall'altra nella collocazione geografica dei principali vuoti di organico. È infatti noto che mentre la maggiore domanda di docenti proviene dalle regioni settentrionali del nostro Paese, il maggior numero dei docenti proviene invece dalle nostre regioni meridionali⁶. Tale situazione non solo provoca che la maggior parte dei docenti collocati nelle graduatorie provinciali siano oggi nelle zone del centro sud, ma anche che gli atenei di queste regioni siano quelli maggiormente sollecitati ad attivare i nuovi percorsi abilitanti.

4. Rischi e prospettive

Resta poi la consueta spada di Damocle che pende da sempre sulle norme che hanno provato a mettere ordine non solo sulla formazione iniziale ma anche sul reclutamento: ovvero il possibile contenzioso che queste disposizioni possono generare, non tanto in termini di legislazione, in quanto ciò sarebbe pertinenza della suprema Corte che fortunatamente non si è pronunciata spesso sul merito, ma in termini di provvedimenti attuativi da parte dell'Amministrazione. Infatti, ad esempio, è già molto diffuso il contenzioso da parte di coloro che tentano di utilizzare i 24 cfu conseguiti come elemento sufficiente per concorrere alle procedure straordinarie concorsuali, prescindendo dal requisito del servizio maturato.

Infine, un elemento che potrebbe riguardare la proposta di formazione permanente riguarda il rapporto tra dimensione legislativa e dimensione contrattuale: la natura privatistica del rapporto di lavoro del pubblico impiego non è prescindibile e quindi elementi che possano incidere sul medesimo, quali l'obbligo di formazione, o troveranno accoglimento nel nuovo contratto o difficilmente saranno attuabili.

In conclusione, credo che il percorso che attende da una parte il nuovo Ministro e l'Amministrazione e dall'altro gli Atenei sia certamente impegnativo e complesso, ma potrebbe segnare realmente un

⁶ Sempre prendendo ad esempio la mia provincia e confrontandola con quella di Bari, che ha una popolazione studentesca simile (190.000 studenti rispetto ai nostri 180.000), si può notare come su quel territorio operino oltre 18.000 docenti di ruolo a fronte di circa 1200 supplenti, a Brescia i supplenti sono circa 4000 a fronte di 13.000 docenti di ruolo; questo perché chi entra in ruolo ha più possibilità di farlo nelle regioni settentrionali, ma appena possibile, proprio perché si diventa docenti in età avanzata e quindi si è già radicati in un territorio, si chiede di rientrare nella propria regione centro meridionale, aumentando le scoperture a nord e saturando i posti disponibili a sud.



punto di svolta nella direzione di un sistema di formazione iniziale e di reclutamento finalmente al passo con gli altri paesi europei e del mondo occidentale. Realizzarlo porterebbe finalmente non solo a dare certezze a chi ambisce a diventare docente, ma anche a liberare il legislatore e la politica

scolastica in generale da quello che dall'inizio del secolo è stato realmente un rebus per questo settore.

Giuseppe Bonelli
Ufficio scolastico territoriale di Brescia