

# Proposta scientifica per un rapido assorbimento delle Graduatorie ad Esaurimento

**Verso un sistema di reclutamento rinnovato:  
minimizzare il transitorio dal vecchio al nuovo sistema**

**Assorbire i precari gli iscritti nelle graduatorie in un tempo minimo  
con la matematica che serve: teoria dei giochi.**

**Una proposta concreta per salvare capra e cavoli.**

**Elaborazione della proposta, versione 3.0**

di Paolo Fasce (con il contributo di molti altri)

Un problema antico: un barcaiolo deve fare attraversare il fiume al suo lupo, una capra e un cavolo. Può portare un oggetto per volta, ma sa che se lascia su una sponda lupo e la capra, il primo si mangerà la seconda, così come se abbandona anche solo temporaneamente la capra e il cavolo. Dopo attenta analisi, il barcaiolo risolve il problema in questo modo: prima porta la capra, lasciando cavolo e lupo. Tornato indietro prende il lupo che lascerà dall'altra parte, riportando indietro l'agnello. Quindi prende il cavolo e, dopo averlo depositato assieme al lupo rientra un'ultima volta per prendere anche la capra.

La soluzione è articolata e prevede numerosi passaggi, sarebbero molto meno se la barca potesse ospitare due ospiti per volta, ma i vincoli del problema sono dati e dopo un'attenta analisi dell'albero di ricerca delle mosse possibili, si dimostra che quella è l'unica soluzione che consente di salvare “capra e cavoli”.

Risolvere questo problema presuppone la selezione di una sequenza particolare e trovarla non è banale, ma Euclide, rivolgendosi ad un riottoso Tolomeo, diceva: “non esiste una via regale che porti alla geometria”.

Ora guardiamo il problema del lavoro ai meritevoli (definiti secondo il punteggio delle graduatorie) e del loro assorbimento lavorativo attraverso le Graduatorie ad Esaurimento (per le quali ci sono dei **diritti acquisiti, quindi inviolabili, delle persone sanciti dalla Legge e dal buon senso**). Come salvare “capra e cavoli” in questa situazione complessa?

Lo scopo di questo “gioco” è quello di **garantire un posto di lavoro in virtù dei diritti acquisiti, ma anche in funzione della necessità di assegnare un lavoro a chi è più meritevole**, cioè a chi ha più punti in graduatoria e, soprattutto, chi è più titolato.

Osserviamo che perché nessuno leda i diritti costituiti occorre definire all'interno tre gruppi:

- 1) All'interno di una provincia chi fa parte al giorno d'oggi delle Graduatorie ad Esaurimento è ordinato secondo parametri oggettivi che tengono conto di diritti acquisiti (prima, seconda e terza fascia), di titoli (valutazione del voto di abilitazione, di un eventuale dottorato, di una seconda laurea, di Master e Corsi di Perfezionamento universitari) ed esperienze acquisite (mesi o annualità di lavoro), concretate in un punteggio numerico; all'interno di una fascia delle GaE<sup>1</sup>, chi ha più punti è più in alto in graduatoria di chi ne ha meno e chi sta in una fascia superiore, precede chi sta in una inferiore. Si propone che chi è inserito nella GaE al giorno d'oggi secondo i criteri fondativi delle medesime stazioni in quella che potremo definire “primo gruppo della GaE”. I movimenti all'interno della graduatoria sono determinati dall'aggiornamento biennale secondo i criteri stabiliti dalla Legge.
- 2) Essendo le Graduatorie ad Esaurimento chiuse per legge, pare evidente che ogni spostamento da una provincia ad un'altra con superamento di qualcuno da parte di chi decidesse di muoversi, non appare immediatamente lecito giacché chi venisse superato vedrebbe leso un suo diritto sancito dalla chiusura per Legge delle Graduatorie. Chi si muove da una provincia ad un'altra, quindi, verrà messo in coda al primo gruppo (dove sarebbero congelate le tre fasce delle GaE) e l'ordinamento in questo “secondo gruppo” sarà determinato, come ovvio, dalla fascia/punteggio ereditato dalla GaE. È del tutto evidente che la disponibilità a spostarsi, come sotto meglio specificato, dovrà essere ricompensata in qualche modo, ad esempio accogliendo chi ha lavorato, pur provenendo da una coda, nel primo gruppo di merito.
- 3) Chi non fa parte delle GaE in nessuna provincia, ma avesse maturato un'abilitazione con il IX ciclo SSIS, essendosi iscritto nella consapevolezza di una situazione al contorno che definiva per Legge la chiusura delle Graduatorie ad Esaurimento, non può ledere il diritto di chi è iscritto alle GaE e pertanto sarà collocato in un “terzo gruppo” all'interno del quale l'ordinamento sarà determinato dal solito punteggio secondo i criteri di legge. Pare tuttavia lesivo dei diritti impliciti all'attivazione del IX ciclo, trattare rigidamente i colleghi provenienti da questa esperienza. Si propone che il primo gruppo di merito sia aperto a questi colleghi nella propria provincia di residenza o in quella della regione presso la quale si è acquisita l'abilitazione.

---

<sup>1</sup> GaE: da ora in poi, Graduatorie ad Esaurimento.

Occorre anche in qualche modo sanare la “scommessa sbagliata” di qualche collega che abbia scelto di inserirsi nella Graduatoria ad Esaurimento in una provincia diversa da quella di residenza, ma andando a finire in una provincia nella quale non ha trovato posto di lavoro. Crediamo che sia facile verificare a posteriori la residenza di una persona negli anni passati, quindi concedere il rientro nella propria provincia di residenza reale a chi abbia sbagliato questa scommessa. Occorre ovviamente definire tecnicamente criteri sensati per il rientro.

È anche necessario prevedere degli spostamenti di provincia senza penalità, qualora ci siano cambi di residenza dovuti a matrimoni (in questo caso occorre una procedura accelerata) o scelte di vita (in questo caso il cambio di residenza deve essere reale, documentato, accertato con grande attenzione e con verifiche accurate dalle forze di polizia municipale o dagli organismi deputati, anche con strumenti tecnologici quali la verifica della cella dalla quale le utenze telefoniche mobili dell'interessato sono abitate realmente dal medesimo, in quali supermercati usa la carta di credito et similia, e anche tramite l'ausilio di strumenti burocratici quali l'esistenza di un contratto d'affitto o la proprietà di un immobile da questi abitato).

Risultano da testimonianze informali problematiche significative riguardo le scuole private, riprese significativamente dalla stampa nazionale<sup>2</sup>. Molti colleghi, specie dalle regioni meridionali, denunciano il fatto che per maturare punteggio sono disponibili a lavorare senza salario. Risulta addirittura che docenti scorretti non abbiano lavorato, ma siano in grado di produrre certificazioni che attestino un servizio inesistente<sup>3</sup>. Occorre un controllo a tappeto di tutte le scuole private italiane, acciocché **la piaga del lavoro non pagato venga estirpata** (tutti gli istituti devono dimostrare di somministrare stipendi concordati con la normativa nazionale dei contratti collettivi) e, parimenti, **occorre che le autocertificazioni di servizio presso le scuole private vengano verificate con meccanismo diverso da quello a campione**, almeno con probabilità dieci volte superiore alle autocertificazioni presentate da insegnanti che abbiano lavorato esclusivamente nella scuola pubblica. Sono infatti i colleghi stessi, vivendo nello stesso ambiente, a monitorare i progressi delle persone che abitano nella stessa provincia, spesso ben note a tutti, mentre l'arrivo di persone dall'esterno pone seri problemi di veridicità.

Risulta da valutare la disciplina dell'attribuzione del punteggio ai docenti assunti a tempo indeterminato presso le scuole private. Una diminuzione del punteggio, per la nota legge della domanda e dell'offerta, costringerebbe le Scuole Private ad alzare gli stipendi (che oggi sono sempre più bassi che nello Stato). È infatti noto il fatto che, oltre allo stipendio monetario, gli insegnanti che lavorano nel privato hanno anche una sorta di “salario laterale” rappresentato del punteggio che continuano ad accumulare nelle graduatorie per la Scuola Statale.

La nostra proposta prende in considerazione la necessità di assegnare un posto di lavoro, secondo disponibilità, ai più meritevoli, in virtù del fatto che ogni anno vengono assegnati posti ai precari, **ma ci sono province dove i precari abilitati sono ben più dei posti, altre dove ce ne sono meno** (ad esempio nel sostegno di area scientifica, o in matematica, o in meccanica, o in elettrotecnica e così via continuando). Si prenda ad esempio il caso di Milano dove nell'a.s. 2008/9 sono andate vacanti, quindi assegnate a personale non specializzato, un centinaio di cattedre sul sostegno nelle scuole medie. È fondamentale, a tutela degli alunni più svantaggiati, che questo tipo di lavoro venga fatto da personale specializzato e non si possono ignorare risorse disponibili a spostarsi, quando ci siano situazioni di questo tipo.

La proposta scientifica per un veloce assorbimento delle GaE può essere articolata su due piani. Quello dell'assegnazione degli incarichi annuali dove in maniera attenta alle disponibilità di ciascuno, di fatto crea una sorta di graduatoria nazionale dalla quale attingere personale specializzato, dove serve, senza scalzare tuttavia i residenti abilitati. Un secondo ambito, molto importante, di applicazione di della metodica che proponiamo è quello dell'ingresso in ruolo. Un terzo ambito è quello dell'attribuzione di supplenze brevi giacché spesso sono assegnate a personale non abilitato, creando in queste persone anche legittime aspettative e richieste di corsi abilitanti.

**Il prof. Fioravante Patrone, docente di Teoria dei Giochi presso la Sezione Metodi e Modelli Matematici del DIPTEM dell'Università di Genova ha discusso con noi del problema e ha messo in evidenza alcune criticità del sistema attuale ed i vantaggi di quello che intendiamo costruire e si è detto interessato a collaborare alla stesura di una proposta, qualora questa arrivasse in sede tecnica.**

È noto il fatto che ci siano province dove le Graduatorie di Merito ereditate dai Concorsi siano esaurite e che le immissioni in ruolo in tali province sono più rapide.

È noto il fatto che la precarietà per alcuni ultra decennale, impone l'impossibilità di muoversi dalla propria provincia giacché vincoli familiari consolidati impediscono di allontanarsi da casa. Ma ci sono anche docenti, spesso giovani, nelle condizioni di muoversi per cercare un lavoro anche fuori provincia. Ci sono ovviamente situazioni intermedie e assai varie.

Non volendo entrare nell'intimità delle decisioni di ciascuno, si suggerisce di proporre a tutti la compilazione di una “lista di preferenze” che ordini secondo il gradimento le province all'interno delle quali un docente sarebbe disponibile (e, se le esprime, vincolato) a trasferirsi per lavorare. In soldoni, Tizio scriverà: MI, BG, BS, CO, CR, MN, PV, SO, VA; in questo modo dirà:

2 Corriere della Sera (12/1/2009): “Insegnare gratis nelle private - La tacita regola imposta ai giovani docenti in Campania. Tutti sanno, ma nessuna denuncia”, di Francesco Tortora.  
[http://www.corriere.it/cronache/09\\_gennaio\\_11/insegnanti\\_gratis\\_campania\\_francesco\\_tortora\\_bd2eed66-dff6-11dd-a8a3-00144f02aabc.shtml](http://www.corriere.it/cronache/09_gennaio_11/insegnanti_gratis_campania_francesco_tortora_bd2eed66-dff6-11dd-a8a3-00144f02aabc.shtml)

3 Un'ANSA del 19/10/2009 segnala problemi di correttezza rilevati: “Le graduatorie sarebbero state truccate per favorire un gruppo di professori nell'attribuzione di incarichi e supplenze”. <http://precariliguria.blog.kataweb.it/2008/10/19/580/>.

“vivo a Milano e vorrei lavorare in quella provincia, ma sono disposto a lavorare a Bergamo, se c'è posto in quella provincia, in subordine a Brescia, in subordine a Como, Cremona, Mantova, Pavia, Sondrio, Varese, ma non sono disponibile ad andare altrove”. Tale lista potrebbe essere ridotta ad una sola provincia (per moltissimi quella nella quale ci si trova, per altri quella nella quale vive il coniuge nel caso di un ricongiungimento familiare, quella in montagna se si ama lo sci, quella al mare se...). Dichiarando una sola provincia si rende nota implicitamente la propria indisponibilità a spostarsi. La lista potrebbe anche elencare tutte le province italiane, secondo un ordine a piacere, dichiarando implicitamente di essere disponibili a muoversi ovunque, pur di trovare un'occupazione annuale o, addirittura, stabile (ruolo).

A questo punto occorre un algoritmo che permetta di sposare l'offerta di posti di lavoro determinata dalle disponibilità nell'organico di fatto che dovrebbero essere rese note dagli Uffici Scolastici Provinciali e Regionali, con la disponibilità dei docenti iscritti nelle graduatorie. Nell'ambito della Teoria dei Giochi.

Con la presente proposta si intendono limitare al minimo le situazioni in cui ci sia una provincia con graduatoria sovraffollata di docenti laureati, abilitati e con esperienza consolidata e una provincia nella quale si peschi dalle graduatorie d'istituto, tra i non abilitati all'insegnamento, o addirittura tra i laureandi, giacché le graduatorie, lì, sono esaurite.

**Con la proposta che facciamo, si vuole anche evitare la scelta “a scommessa”, come accaduto per l'inserimento nelle Graduatorie ad Esaurimento, che ha imposto a ciascuno di scegliere la provincia di casa, oppure una provincia poco affollata, nella speranza di lavorare, ma ritrovandosi poi in coda a moltissimi altri colleghi che hanno fatto la stessa scelta (è noto in tutto il paese il caso dell'affollamento delle Graduatorie nella provincia di Trento). Si noti che consentire l'iscrizione a due o tre province, pur liberando i docenti dalla prigione di una sola provincia, di fatto promuove la stessa logica, quella della scommessa.**

Anche con tre province si può verificare il fatto di avere lasciato una provincia affollata per essersi ritrovato ancora in altre province affollate, magari lontano da casa, con evidenti situazioni di disagio personale, giacché si è affidata la propria vita ad una scommessa, perduta. La presente proposta consente di superare questo problema.

L'algoritmo proposto è quello noto nell'ambito della Teoria dei Giochi come una generalizzazione “one to many” di quello che è chiamato “il gioco nel matrimonio”. Si tratta di un meccanismo che consente di selezionare “coppie stabili” con un reciproco gradimento accettabile, in base alla indicazione di preferenze dei singoli, in maniera tale che all'interno di una coppia ciascuno sia più interessato al proprio partner che ad eventuali terze persone.

**Questo meccanismo è utilizzato negli Stati Uniti d'America al fine di sposare le disponibilità delle Università americane che cercano studenti “meritevoli” (voto/referenze più alte), dove naturalmente gli studenti hanno anche loro le proprie preferenze (Tizio può preferire una facoltà di seconda fascia della materia di suo interesse, piuttosto che una di prima, rispetto a una materia non di suo interesse, pur avendone i titoli per accedervi).**

Altre applicazioni di algoritmi di questa natura sono utilizzati al giorno d'oggi, negli Stati Uniti come in Italia, per sposare l'offerta di organi (reni, fegato...) con le liste d'attesa, in virtù di criteri precisi e ottimali. **L'adozione di un siffatto meccanismo anche nel mondo della scuola, consentirebbe di modernizzare una struttura che, con le sue burocrazie, appare distante dalle opportunità tecniche e scientifiche del mondo di oggi.**

Si ricorda il fatto che, nel caso di insegnanti assunti a tempo indeterminato e perdenti posto, qualora la ricollocazione fosse impossibile su base provinciale, potrebbe rendersi necessaria un'assegnazione nelle province viciniori. Appare quindi piuttosto semplice, disponendo di basi di dati omogenee, creare delle graduatorie incrociate “viciniori” qualora si esaurissero le graduatorie degli abilitati di una certa provincia, esaurite le quali si può ulteriormente procedere alla costituzione di graduatorie incrociate da parte di province “seconde vicini”, e così via. Tuttavia questa soluzione, che non considera le disponibilità dei docenti, rischierebbe di produrre numerose rinunce e problemi significativi di convergenza sul fronte dei tempi di reperimento dei docenti ed accettazione dell'incarico.

Occorre che ad una data prestabilita, tutte le province rendano noti i numeri delle disponibilità delle cattedre per le varie classi di concorso. È noto il fatto che **esistano Uffici Scolastici più o meno meritevoli**, nel senso che ci sono Uffici Scolastici efficienti, in grado di fornire questi dati in tempi ragionevoli, e Uffici Scolastici che forniscono questi dati in tempi vergognosamente improduttivi. **Dare una data limite per tutti consentirebbe di evidenziare un criterio di merito per questi Uffici al quale si potrebbe associare un meccanismo di premio/punizione sul fronte dell'erogazione di risorse ministeriali.** Sarebbe anche utile l'istituzione di una task force che si attivi a supplire il lavoro non svolto dagli Uffici Scolastici inadempienti alla data prestabilita.

È evidente che non è possibile illustrare dettagliatamente un algoritmo più intelligente che risolva il problema, giacché la sua definizione ed implementazione necessita di approfondimenti tecnici che consentano di soddisfare i vincoli normativi e di verificare le risorse ministeriali tecnicamente disponibili. Ad ogni modo è utile descrivere un meccanismo base che dia un'idea della proposta.

È utile ricordare che il meccanismo proposto consente anche di considerare eventuali preferenze differenziate da parte delle province (quindi non solo il punteggio delle GaE, ma anche criteri articolati), come ad esempio di attribuire un punteggio

aggiuntivo in base al numero di anni di residenza in una provincia, o al voto di laurea, o al voto nella specializzazione sul sostegno (oggi, vergognosamente, non considerato in alcuna graduatoria!) o al tipo di laurea per una certa classe di concorso (meglio un ingegnere che un matematico per informatica, meglio un matematico che un ingegnere per matematica), o al numero di esami sostenuti per laurearsi (meglio 28 esami, per i corrispondenti crediti di un laureato in ingegneria, o i 32 di un architetto?), o il numero di Crediti Universitari Maturati, o il possesso di certificazioni linguistiche, o il possesso di patenti informatiche e così via continuando. Ad esempio un Ufficio Scolastico potrebbe valutare, per affrontare l'emergenza matematica, la partecipazione dei candidati ad un PON quale M@t.abel.

A partire dalla scadenza fissata, o dal giorno in cui tutti i dati necessari siano disponibili, si può provvedere al matrimonio di offerta e domanda come segue.

Si colloca ciascun docente nella prima preferenza della lista delle province preferite, secondo l'ordine di fascia e poi di graduatoria. Se questi trovano posto, restano in quella provincia, se non lo trovano si collocano nella seconda preferita.

Se trovano posto nella seconda provincia preferita, si fermano, altrimenti vanno nella terza preferita. Qualora lo spostamento abbia scalzato un docente che aveva trovato posto, anche questo si muove nella propria seconda provincia preferita. E così via fino a quando tutti i posti disponibili siano saturati sposando le preferenze espresse dai docenti.

I docenti che non abbiano trovato posto in nessuna provincia espressa, tornano nella provincia di partenza, in attesa di una "supplenza breve".

**Qualora un docente si sia prestato a lavorare fuori provincia, dovrebbe acquisire il diritto a restare nel primo gruppo sia nella provincia di residenza, che in quella di lavoro, al fine di riconoscere il servizio prestato e per aumentare la probabilità di conferma sulla stessa provincia.** Qualora situazioni di vita rendessero lo spostamento gradito al docente, egli dovrebbe poter scegliere la provincia di adozione anche stabilmente.

È evidente che questo algoritmo dovrebbe essere gestito da un software appositamente predisposto (pensiamo con tecnologia "open source" onde consentire a chiunque di verificare la bontà dell'algoritmo e l'aderenza alla Legge del medesimo) giacché l'elevatissimo numero di attori in gioco e le possibili scelte di ciascuno, determinano una necessità di elaborazione dei dati piuttosto elevata. Si pensi anche al fatto che i docenti pluriabilitati dovranno esprimere anche una preferenza sulle classi di concorso possibili (in genere si preferisce lavorare sulla classe di concorso sulla quale ci sono più punti, nella speranza di andare in ruolo prima, ma non è detto).

È altrettanto evidente che il differente affollamento nelle varie classi di concorso rende necessario un meccanismo che consenta un loro assorbimento veloce **al fine di consentire al nuovo sistema di reclutamento di andare a regime in tempi minimi, risolvendo il progresso in massima parte. Pare infatti evidente che assorbire l'80% delle GaE in 5 anni sia preferibile che assorbirne il 60% in 10.**

È probabilmente utile evidenziare i fatti seguenti.

1. I docenti iscritti nel "primo gruppo" (le prime tre fasce delle GaE) non vengono superati da nessuno, ma se qualcuno in graduatoria prima di loro decidesse di trasferirsi, addirittura salirebbero in graduatoria. Ne consegue che chiunque sia iscritto nel primo gruppo non peggiora, forse addirittura migliora la propria posizione e, quindi, nulla ha da temere riguardo la propria posizione consolidata all'interno della provincia scelta in origine. Il meccanismo a gruppi consente a ciascuno di rientrare nella propria provincia di residenza, nel primo gruppo, senza penalizzazioni, in ogni momento (ad ogni aggiornamento), qualora questo fosse vissuto come necessario.
2. I docenti che entrano nel secondo gruppo hanno la certezza del posto di lavoro, giacché il sistema acconsente il loro spostamento solo se in questo secondo gruppo trovano lavoro. Non si tratta, quindi, di "scommettere" su una provincia poco affollata, ma di essere garantiti sul fatto che "se ti sposti è perché trovi il posto di lavoro". Se il posto di lavoro non c'è da nessuna parte, di certo non peggiorano la loro situazione. I docenti che si muovono, oltre ad avere un lavoro, dovranno anche essere ricompensati con l'ingresso nel primo gruppo della provincia dove sono stati chiamati, per dare continuità al proprio lavoro e un riconoscimento al sacrificio dello spostamento.
3. I docenti che entrano nel terzo gruppo (solo quelli del IX ciclo che non si siano iscritti nella propria provincia di residenza o nella regione presso la quale si sono abilitati) vi entrano in posizione ottimale rispetto alla disponibilità di posti, all'interno delle province presso le quali sono disponibili a muoversi e trovano quindi giovamento rispetto al non essere inseriti nelle GaE stesse. Pare evidente che questi colleghi dovranno salire nel primo gruppo, qualora trovino lavoro in una certa provincia, per un legittimo riconoscimento al servizio prestato.

**Dato l'elevato valore del punteggio nelle graduatorie determinato dal numero di anni di insegnamento, pare abbastanza legittimo attendersi che, perlopiù, i punteggi dei docenti del terzo gruppo siano inferiori a quelli del secondo. Pare ragionevole pensare, nell'aggiornamento delle Graduatorie successivo a quello imminente, alla fusione del secondo e terzo gruppo.**

È anche possibile considerare un unico gruppo, abolendo i diritti acquisiti, ma in questo caso occorrerà articolare le preferenze non solo dei docenti, ma anche degli Uffici Scolastici Provinciali che, in ossequio alla continuità didattica, potranno favorire il servizio di chi ha già lavorato in una certa provincia. L'algoritmo, in altre parole, è capace di considerare le preferenze e le

aspettative dei candidati, ma anche quelle (seppur in subordine) degli enti locali secondo parametri che possono essere discussi.

È utile corredare l'algoritmo con vincoli laterali che evitino di dare spazio a comportamenti furbi (utili a sé, ma dannosi per gli altri).

Ad esempio, una volta che un docente Pino vada in ruolo nella provincia X, egli non potrà richiedere il trasferimento o l'assegnazione temporanea nella provincia Y fino a quando in quella provincia ci sia un docente Gino che, l'anno in cui Pino è entrato in ruolo, aveva un punteggio più elevato di quello di Pino. In questo modo non si lede il diritto del docente Gino che, pur precario, aveva un punteggio superiore a Pino, pur in provincia diversa, quando Pino è entrato in ruolo. **In questo modo si tiene conto delle esigenze regionalistiche, apportando i vantaggi di una pseudo graduatoria nazionale, senza che questa leda i diritti acquisiti.**

È necessario che le Graduatorie ad Esaurimento vengano purgare di tutti quei nominativi di colleghi in ruolo su una materia che utilizzano le GaE per entrare in ruolo su di un'altra classe di concorso o che, in alternativa, detti nominativi vengano fatti scivolare in coda a tutti gli insegnanti precari iscritti alle GaE ma non ancora in ruolo. Gli spostamenti degli insegnanti di ruolo tra una classe di concorso e un'altra vanno normati a parte con criteri ragionevoli e definiti anche in funzione delle esigenze relative all'assorbimento del precariato e quindi secondo parametri flessibili, configurabili anche di anno in anno, fino all'esaurimento in 3/5 anni del transitorio necessario per l'assorbimento di almeno il 70% degli iscritti alle Graduatorie ad Esaurimento.

Alternativamente è necessario, e fattibile sin da ora, che se si assume in ruolo un insegnante già in ruolo su altra graduatoria, automaticamente si deve assumere dalla graduatoria di provenienza dell'insegnante già in ruolo, un altro docente. Capita infatti che ad ogni assunzione, una percentuale non trascurabile sia in realtà di "riassunzioni", rendendo così più lento l'assorbimento dalle Graduatorie ad Esaurimento.

Tutti coloro che troveranno lavoro tramite questa modalità di assegnazione dei posti, dovranno scegliere in funzione della graduatoria, come già si fa in questi casi, **pare tuttavia utile adottare forme di stabilizzazione che consentano, qualora se ne abbia diritto, di lavorare consecutivamente nella stessa scuola**, anche scavalcando in graduatoria altri aventi diritto (che semplicemente sceglieranno all'interno di una rosa meno ampia di disponibilità), in ossequio della continuità didattica. **La situazione è particolarmente delicata nell'ambito del Sostegno dove, ad esempio, il lavoro cominciato da un docente con un ragazzo autistico non può essere immediatamente proseguito da un altro docente.** Pare quindi buona la proposta di conferire al Dirigente la possibilità di confermare un docente precario, **avente diritto ad un posto**, nella propria scuola, qualora sia soddisfatto del suo lavoro e qualora il docente stesso sia disponibile o gradisca collaborare ancora in quell'Istituto. **Il fatto che la rosa delle disponibilità, a causa di questo meccanismo, sarebbe limitata per tutti, produrrà un effetto di "stabilizzazione dei docenti precari" su di un posto di lavoro**, a nostro giudizio superiore alle aspettative.

Per favorire una maggiore duttilità degli insegnanti, si ritiene utile proporre, per chi è già abilitato su una classe di concorso (onde non ingrossare il numero di precari, ma rendendo quelli che ci sono più plastici), di prevedere corsi abilitanti su altre classi di concorso, rendendo quindi il personale più qualificato e i Dirigenti Scolastici più in grado di utilizzare le proprie risorse umane in maniera duttile e adeguata alle esigenze varie e multiformi di ciascun istituto. In questo modo i dirigenti non saranno costretti a ricorrere a personale non abilitato, pescandolo dalle Graduatorie d'Istituto, **meccanismo che implicitamente genera aspettative e nuovo precariato.** Docenti pluriabilitati possono quindi assumere un incarico di "cattedra mista" (ad esempio "elettronica e matematica", "informatica ed elettronica", che oggi sono istituzionalizzate solo in alcuni casi, come: "matematica e fisica", o "italiano e latino" nei licei, "italiano, storia e geografia", "matematica e scienze" alle medie e via così continuando). La possibilità di assegnare questi spezzoni su classi di concorso diverse, e ricondotti ad una cattedra unica, consente di rendere più fluido il lavoro in una scuola e limitare il ricorso a personale non abilitato, arginando di conseguenza la formazione di aspettative presso personale non abilitato.

È del tutto evidente che nell'ambito delle abilitazioni conseguite in questa maniera, dovrà essere predisposto un syllabus che elenchi gli obiettivi minimi di questi corsi affinché sia possibile una selezione in uscita (mancando quella in ingresso) capace di garantire un minimo di qualità professionale ai titoli acquisiti in questo modo. Pare anche ragionevole pensare a dei criteri che consentano di utilizzare l'intero spettro delle valutazioni in uscita, onde consentire nel prosieguo selezioni basate sul merito o valorizzazione del voto finale, capace di discriminare. Questa proposta necessita un'attenta organizzazione, onde evitare ingorghi quali quelli che si sono manifestati con la Legge 143. In particolare si propone un ingresso a numero programmato "per merito" che consenta alle Università di gestire numeri di persone commisurati alle capacità e risorse disponibili, articolando questo percorso di arricchimento culturale nell'arco di più anni. Si suggerisce un percorso biennale che copra l'area trasversale (psicologica, pedagogica, sociologica, giuridica) e quella disciplinare (didattica della disciplina e tirocinio diretto ed indiretto, questi ultimi modulabili sull'esperienza comprovata degli specializzandi che potrebbero anche vantare vent'anni di aula) per chi non abbia frequentato la SSIS; corsi annuali per chi abbia frequentato la SSIS (solo la didattica disciplinare). Pare evidente che il corso biennale possa essere ridotto ad annuale qualora il candidato abbia titoli equipollenti (corsi di perfezionamento e master universitari, frequenza di attività seminari, formazione a distanza ministeriale e quant'altro). Onde fornire la massima elasticità si suggeriscono corsi biennali anche per coloro i quali aspirino ad una classe di concorso alla quale si avrebbe accesso a patto che il proprio piano di studi soddisfi certe specifiche e, la non soddisfazione sia limitata a due esami universitari annuali (secondo la terminologia del vecchio ordinamento). Ad esempio, un ingegnere elettronico che voglia acquisire l'abilitazione

sulla classe di concorso “Elettrotecnica” (A035), spesso deve integrare il proprio curriculum con un esame di “misure elettriche” o similare che non ha sostenuto in precedenza; un ingegnere di qualsiasi indirizzo che voglia insegnare “Topologia” deve sostenere l'esame omonimo per farlo; un laureato in lettere che voglia insegnare Latino dovrà vantare nel proprio piano di studi un numero sufficiente di esami di questa materia. Qualora il numero di esami da sostenere sia di uno o due (annuali) il primo anno sarà dedicato a questi esami e i docenti universitari dovranno essere responsabilizzati e rigorosi, giacché sostenendo quell'esame di fatto si autorizza una persona ad insegnare quella materia, quindi la valutazione dovrà tenerne conto; il secondo anno (se necessario) sarà dedicato all'area trasversale, il terzo (o secondo) sarà dedicato alla didattica disciplinare. È del tutto evidente che chiunque oggi possa sostenere gli esami che gli mancano o prendere una seconda laurea. L'integrazione di questo percorso all'interno della SSIS va nella direzione pedagogica di coinvolgimento dei vari attori in gioco e di una conseguente co-responsabilizzazione del sistema.

Se il punto precedente prevede di guardare la situazione con mentalità da statista (“Un politico guarda alle prossime elezioni. Uno statista guarda alla prossima generazione”. Alcide De Gasperi), quanto segue è di più immediata applicazione, giacché basta una “leggina”. Per favorire l'impiego di personale abilitato, e quindi limitare la generazione di nuovo precariato, **in particolare al fine di sveltire la rilevazione di una disponibilità di un supplente** (per limitare cioè il carico di lavoro sulle Segreterie inchiodate all'invio di telegrammi e di telefonate) si ritiene utile proporre che il punteggio in graduatoria acquisito da un insegnante abilitato, sia sempre quello della propria classe di concorso. In questo modo un insegnante abilitato sulla A049 che si veda chiamato a lavorare sulla A048, potendo accreditare ogni anno un punteggio fino a 6 mesi, acconsentirà lavorare sulla A048 (risolvendo il problema della scuola chiamante), piuttosto che attendere una supplenza sulla A049 dove spera di fare lo stesso punteggio in metà tempo e, a partire dal terzo mese di lavoro, fare più punteggio di un collega che abbia accettato un incarico annuale su una classe di concorso diversa dalla propria.

Per favorire i meccanismi che implicitamente combattono la formazione di nuovo precariato è utile e può essere fatto subito, che **gli insegnanti abilitati in una classe di concorso siano inseriti in una fascia delle Graduatorie d'Istituto superiore a quella dei semplici laureati, nelle classi di concorso per le quali non hanno una specifica abilitazione.** Questo perché gli studi di area trasversale fatti per conseguire l'abilitazione sulla propria classe di concorso sono egualmente validi e consoni su altre classi di concorso per le quali manca solo una competenza certificata di ordine didattico. **Anche questa modifica, favorendo gli insegnanti abilitati, limiterebbe il ricorso ad insegnanti non specializzati i quali diverrebbero automaticamente nuovi precari della scuola, generando in loro, nel tempo, legittime aspettative di stabilizzazione.**

Si ritiene urgente, e sostanzialmente a costo zero, promuovere un **Concorso per soli titoli aperto ai soli docenti abilitati** che sostituisca le antichissime Graduatorie di Merito (ereditate dall'ultimo concorso del 1999 e dal penultimo del 1990) con nuove Graduatorie di Merito che siano sostanzialmente una emanazione delle Graduatorie ad Esaurimento (si avrà che nelle GaE gli aspiranti avranno un punteggio, nelle GM ne avranno un altro che sarà strettamente dipendente dai titoli e non dagli anni di servizio, favorendo l'ingresso di personale giovane e con buoni voti di laurea e abilitazione). In questo modo il doppio canale servirà ad assorbire i precari veri e non ad assumere personale entrato nelle Graduatorie di Merito (concorsuali) 20 anni fa, oggi felicemente impegnato in altri mestieri o, addirittura, pensionato.

Parallelamente è utile prevedere la riattivazione di concorsi per titoli ed esami, che necessariamente impegneranno l'amministrazione nella fase preparatoria per lungo tempo, onde favorire l'ingresso anche di personale giovane e particolarmente qualificato. Anche tali concorsi devono essere aperti ai soli docenti abilitati e pertanto occorre prevedere percorsi selettivi abilitanti, come ad esempio una laurea 3+2 nella quale i due anni di specializzazione ereditino le strutture delle SSIS.

È noto che le strutture di ciascuna Facoltà non sono orientate ad un biennio di specializzazione didattica (tranne pochissimi casi come quelli di Matematica e Scienze Motorie per le medie e superiori e l'ovvia Scienze della Formazione), occorre quindi una struttura di interfacoltà, come lo era la SSIS, alla quale si possa accedere per un numero di posti **maniacalmente studiato in maniera tale da abilitare solo e soltanto persone su classi di concorso per le quali è garantito uno sbocco professionale immediato, al netto dei posti riservati all'assorbimento delle GaE.**

È utile attivare forme di mobilità tra le amministrazioni che consentano ai docenti di accedere ad altre amministrazioni pubbliche, anche all'interno della scuola stessa (reparti amministrativi) qualora ce ne fossero i presupposti culturali. **Occorre, in buona sostanza, fornire delle alternative ai docenti di ruolo che, per motivi di ordine psicologico che qui di certo non approfondiamo, sono prigionieri di questo mestiere e che potrebbero trovare alternative, anche temporanee, in altri ambiti, al fine di riorientarsi o, anche solo, di rigenerarsi.** È utile evidenziare il fatto che la categoria degli insegnanti è quella più soggetta al fenomeno del burn out.

Nella fase di transitorio, occorre che gli spezzoni inferiori o uguali alle 6 ore, oggi lasciati agli istituti che li attribuiscono agli insegnanti disponibili dell'istituto medesimo, secondo norme apparentemente definite, ma di fatto quasi mai trasparenti, torino ad essere attribuiti dagli Uffici Scolastici Provinciali onde consentire di trovare già in sede di nomina annuale quelle ore complementari che consentono di completare gli spezzoni di 12 o più ore, oggi necessariamente attribuiti incompleti già in partenza.

Esaurito il transitorio, onde evitare il formarsi di nuovo precariato, sarà utile prevedere un organico d'istituto o provinciale “di riserva”, che consenta di supplire a malattie brevi e carenze tra docenti assunti a tempo indeterminato e formati appositamente

per affrontare situazioni di emergenza.

Una ultima proposta, che di certo è sinergica ad un più veloce smaltimento delle Graduatorie ad Esaurimento, numericamente poco significativa, ma dall'indubbio significato sul tema del merito, è la seguente. I concorsi per selezionare i Dirigenti Scolastici sono aperti agli insegnanti assunti a tempo indeterminato che abbiano lavorato in tale situazione per sette anni. **Detta procedura ha un effetto perverso. Quello di selezionare dirigenti spesso già parecchio anziani che non assicurano continuità e quindi un'identità ad un istituto scolastico.** È noto il fatto che, quando si fa una selezione su un insieme più ampio, è garantita statisticamente una qualità migliore dei vincitori e pertanto si suggerisce di procedere in questo modo: **i requisiti per partecipare ad un concorso per Dirigente Scolastico siano sì l'aver lavorato nella scuola statale per sette anni, ma questi anni possano essere anche maturati nell'ambito del precariato.** In questo modo i concorrenti ai concorsi saranno più numerosi, statisticamente più giovani, e il risultato della selezione qualitativamente più elevato. **Crediamo che “garantire il merito” sia una frase che possa trovare significato nel consentire ad un insegnante precario, titolato e selezionato da un concorso, magari anche giovane, di passare direttamente ad un incarico scolasticamente/gerarchicamente più elevato, avendone le caratteristiche culturali e professionali.**