



**FLC CGIL**  
Ravenna  
*federazione lavoratori  
della CONOSCENZA*

**... in primo piano**

**Rassegna di notizie a cura  
della FLC CGIL di Ravenna**



n. 139 del 08/06/2016

## **Concorso docenti: i numeri del MIUR confermano le nostre obiezioni**

**Soltanto un piano pluriennale di stabilizzazioni avrebbe dato alle scuole i docenti adeguati ai Piani dell'Offerta Formativa.**

Il 31 maggio si sono concluse le prove scritte del concorso a cattedre, bandito per 63.712 posti di docenza nella scuola pubblica. Dal [comunicato del MIUR](#) si evince che rispetto alle oltre 165.000 domande presentate, il tasso di presenza medio è stato del 76,23%, quindi un aspirante docente su quattro non si è presentato, ma non in maniera omogenea in tutte le province e in tutte le classi di concorso. Infatti per alcune classi di concorso vi sono molti più candidati che posti (è il caso della scuola primaria e dell'infanzia) per altre (sostegno, spagnolo, ma anche matematica alle medie), scarseggiano i candidati, tanto che molti posti resteranno scoperti anche dopo il concorso. Non a caso il comunicato del Ministero dell'Istruzione precisa che tra le prove più partecipate ci sono proprio Matematica alle medie, Italiano e Spagnolo, tutte con un tasso del 96%. Presumibilmente il tasso di astensione per la primaria e l'infanzia si aggira fra il 30 e il 40%. Dopo il Piano Nazionale di Stabilizzazioni previsto dalla legge 107, anche il concorso a cattedre rischia di lasciare le scuole in balia di un progetto sbagliato che non rispetta i Piani dell'Offerta Formativa Triennali. Come abbiamo più volte scritto, tre fattori hanno determinato la disomogeneità tra i Piani dell'offerta formativa e il piano di assunzioni:

- Non aver avviato una vera Riforma della scuola che guardasse alle reali esigenze delle Regioni e che superando il pericoloso rapporto rigido degli alunni per classe, avesse come scopo reale il superamento delle disuguaglianze.
- Aver disatteso l'interlocuzione con le sigle sindacali, privandole del ruolo di rappresentanza
- Aver ignorato la presenza nelle graduatorie di seconda fascia di docenti in possesso di abilitazione e servizio e che avrebbero potuto essere stabilizzati nel rispetto della sentenza europea del novembre del 2014.

A tal proposito la maggior parte dei partecipanti al concorso non sono "aspiranti docenti", perché in molti casi lo sono già da anni e comunque per conseguire la prescritta abilitazione hanno affrontato prove e percorsi formativi con sacrifici personali ed economici. Il concorso pubblico deve rispecchiare la realtà delle scuole e le loro esigenze e consegnare i contingenti adeguati al loro funzionamento già dal 1 settembre. È necessario rafforzare gli organici delle scuole del sud, già colpite dal deficit degli Enti locali, è necessario restituire l'organico potenziato alla scuola dell'infanzia, trattata come se non appartenesse al segmento istruzione, è necessario assegnare il numero adeguato di docenti di sostegno ad ogni scuola anche per il potenziamento. Il concorso pubblico non può essere un'arma demagogica per sanare la messa in mora dell'Europa sulla mancata attivazione dei concorsi. Il concorso pubblico non può essere affiancato dalla chiamata diretta dei dirigenti dagli ambiti territoriali, perché si determina una contraddizione col ruolo del concorso pubblico e la libertà d'insegnamento. Le Organizzazioni sindacali hanno reiterato più volte la richiesta di incontro all'Amministrazione per fare chiarezza sulle indicazioni ministeriali relative allo svolgimento delle prove, come hanno richiesto alla settima commissione di Camera e Senato un incontro per discutere del futuro del precariato storico, a partire dall'esaurimento delle Graduatorie. Entrambe le richieste non hanno avuto risposta, perché incontrare le organizzazioni sindacali significherebbe guardare la realtà per quella che è e dare risposte adeguate. Intanto i precari continuano a vincere i ricorsi per le stabilizzazioni, anche in attesa della sentenza della Corte Costituzionale che deve recepire la direttiva europea sulla inammissibilità della reiterazione dei contratti a tempo determinato. Il Governo continua a fare proclami sulla così detta Buona Scuola e il piano di assunzione che non corrispondono alle difficoltà che le scuole vivono, ma siamo convinti che sarà proprio dalle scuole che si verrà a chiedere conto e ragione del mancato rispetto che è dovuto loro per il ruolo che rappresentano per la democrazia del nostro Paese.

# **Piano di formazione triennale per il personale ATA: informativa al MIUR**

**Il Piano prevede il coinvolgimento di 90.000 unità di personale in tre anni riguardante tutte le professionalità.**

Nell'incontro di informativa sulle tematiche ATA, in prosecuzione dei precedenti incontri tenutesi presso la Direzione generale del personale della Scuola del MIUR, svoltosi oggi 8 giugno 2016, l'Amministrazione ha presentato alle Organizzazioni Sindacali una bozza di piano triennale di formazione per gli anni 2016, 2017, 2018.

## **L'informativa del MIUR**

L'obiettivo è quello di coinvolgere tutte le professionalità ATA nei processi di innovazione al fine di migliorare la funzionalità organizzativa, didattica e progettuale delle istituzioni scolastiche. Le iniziative formative saranno suddivise in tre fasi: incontri in presenza (12 ore di massima), laboratori formativi (sei ore divise in tre ore ciascuno), redazione di un elaborato finale (valido per 6 ore). I destinatari saranno naturalmente i lavoratori delle tre aree professionali contrattuali (A, B, D). Gli argomenti dei corsi avranno un tema comune declinato come "dalla cultura dell'adempimento alla cultura del risultato: il servizio pubblico." Poi, per ogni area professionale saranno individuati contenuti formativi specifici. Il materiale didattico sarà in parte elaborato da un apposito Comitato Tecnico Scientifico nominato dal MIUR al fine di assicurare l'uniformità degli interventi. I formatori dovranno essere in possesso di requisiti ritenuti essenziali, quali esperienza triennale di formazione nel contesto scolastico, competenze digitali/amministrative, abilità relazionale nella gestione dei gruppi. Al termine del percorso sarà rilasciata una certificazione individuale che sarà utile anche ai fini dell'attribuzione delle posizioni economiche. Le risorse complessive impegnate nei tre anni saranno di 9 milioni di euro.

## **La posizione della FLC CGIL**

Come FLC CGIL abbiamo da molti anni denunciato l'assenza delle risorse per la formazione per tutto il personale della scuola. Pertanto il Piano non può che essere un fatto positivo stante la grave sottovalutazione finora dimostrata dall'Amministrazione nei confronti del personale ATA che non ha trovato posto nelle misure varate per la scuola con la legge 107/2015. Naturalmente, se ciò non può che essere salutato positivamente, non possiamo per il resto accettare che, con la formazione del personale, si pensi di chiudere la questione ATA, nel senso che rimangono tutti in piedi questioni cruciali quali i tagli di organico, la riorganizzazione del servizio, la mancata revisione delle tabelle organiche, l'istituzione dell'Assistente Tecnico per le scuole del primo ciclo ecc. Ci siamo riservati di avanzare le nostre osservazioni e di inviarle all'Amministrazione affinché i corsi abbiano un'impronta specificamente scolastica nell'ottica di un personale ATA organicamente inserito nella progettazione didattica e nella più complessiva comunità educante.

***PER L'AFFISSIONE ALL'ALBO SINDACALE***