

Assunti dalla Buona scuola per arricchire l'offerta formativa, sono impegnati nelle sostituzioni

Potenziamento? No, tappabuchi

Le scuole hanno un esercito di 64mila prof a disposizione

DI CARLO FORTE

Docenti tappabuchi e senza orario. Sono i cosiddetti docenti di potenziamento: insegnanti privi di classi che sono stati assunti, prevalentemente, con il piano straordinario di assunzioni disposto dalla legge 107/2015. Le cattedre di potenziamento sono circa 64mila in tutto il paese e sono composte da ore a disposizione.

La legge 107/2015 prevede in verità che i docenti collocati su questa particolare tipologia di posto debbano lavorare su progetti per l'arricchimento dell'offerta formativa.

Ma l'art. 1, comma 333, della legge 23/2014 (legge di stabilità 2015) prevede che: «i dirigenti scolastici non possono conferire supplenze brevi di cui al primo periodo del comma 78 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, al personale docente per il primo giorno di assenza».

Dunque, se un docente si assenta per un giorno solo, l'unica possibilità è quella di procedere alla sua sostituzione senza aggravii

per l'erario. E cioè, utilizzando i docenti non assegnati alle classi per attività curriculari. Vale a dire: i docenti di potenziamento. Va detto subito che, se si fa riferimento alla qualifica, non è ortodosso distinguere tra docenti curriculari e docenti di potenziamento. La legge 107/2015, infatti, non fa distinzione tra le due tipologie, affermando che le cattedre di diritto e quelle di potenziamento costituiscono l'organico dell'autonomia, entrambe a pieno titolo.

Tant'è che ai fini della mobilità, non vi è la possibilità di chiedere

la cattedra di diritto oppure la cattedra di potenziamento. Ma di fatto, le funzioni sono diverse e diverso è l'impatto e la funzione all'interno del processo didattico: il docente curriculare è assegnato alle classi e svolge quello che una volta si chiamava programma, mentre il docente di potenziamento è una sorta di optional.

In buona sostanza è un'opportunità che viene concessa agli alunni in aggiunta alle discipline

curriculari, per ampliare il loro bagaglio di competenze tramite la partecipazione ad attività aggiuntive collegate all'arricchimento dell'offerta formativa. Ma questa opportunità soccombe di fronte all'urgenza di sostituire un docente assente altrimenti non sostituibile. E crea non pochi problemi nella gestione del rapporto di lavoro.

I docenti di potenziamento, infatti, hanno gli stessi diritti e gli stessi doveri dei docenti curriculari. A ciò va aggiunto il fatto che il contratto di lavoro dei docenti non prevede la cosiddetta reperibilità. Pertanto, questa particolare tipologia di docenti ha diritto ad un orario di lavoro della stessa entità: 18 ore di insegnamento nelle secondarie e 22 + 2 di programmazione nelle primarie.

E soprattutto, ha diritto a conoscere la calendarizzazione dei propri impegni lavorativi in modo tale da disporre dei periodi di riposo. Per contro, allo stato attuale, l'imprevedibilità delle necessità relative alle sostituzioni sta comportando continui cambiamenti dell'orario di questi docenti che, di fatto, sono soggetti ad una costante reperibilità che comprende tutto l'orario in cui viene assicurato il servizio delle istituzioni scolastiche. Il tutto senza prevedere alcuna retribuzione per l'impegno aggiuntivo. In alcune scuole il problema è

stato risolto distribuendo le ore di potenziamento tra più docenti, ripristinando per tutti quelle che una volta si chiamavano «ore a disposizione». Questa soluzione è di agevole applicazione nelle scuole primarie.

Per esempio nelle scuole dove il docente di potenziamento è un insegnante reclutato dalle graduatorie del posto comune, i dirigenti, anziché assegnare i docenti a cattedre curriculari di 22 ore di insegnamento frontale, stanno costituendo cattedre miste, suddividendo le ore di potenziamento tra tutti i docenti e assegnando a tutti anche le ore frontali. Ma è di difficile applicazione nelle secondarie. Specie se il docente di potenziamento appartiene ad una classe di concorso i cui insegnamenti non sono presenti nel curriculum ordinamentale. Si pensi al docente di potenziamento della classe di concorso A019 assegnato ad un liceo classico. Resta il fatto, però, che la nozione di orario di lavoro contenuta nel D.lgs 66/20023, che recepisce la normativa comunitaria e si applica a tutti i lavora-

tori, dispone che per orario di lavoro debba intendersi: «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni».

Mentre il periodo di riposo è «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro».

Conseguentemente, una volta fissato l'orario di lavoro del docente di potenziamento, disporre continue modifiche di tale orario con preavviso mi-

Nel contratto collettivo di lavoro dei docenti non è prevista la reperibilità che, nei contratti di altre categorie del pubblico impiego, quando prevista è adeguatamente retribuita

nimo, come sta accadendo in tutte le scuole, sembrerebbe collidere con la nozione di orario di lavoro, così come prevista dall'ordinamento, sconfinando nel concetto di reperibilità. Che nel contratto collettivo di lavoro dei docenti non è prevista e che, nei contratti di altre categorie del pubblico impiego, se prevista è adeguatamente retribuita.

©Riproduzione riservata

Supplemento a cura di ALESSANDRA RICCIARDI
aricciardi@class.it

