



















































principi, in linea con quanto già previsto per le Università e capace di configurarsi come una sorta di prerequisito necessario all'acquisizione di incarichi di docenza; sulla necessità di chiarire in maniera più approfondita il rapporto intercorrente tra pianta organica e piano triennale di reclutamento; sull'opportunità di evitare, quale conseguenza del passaggio dei docenti di II fascia in I fascia, la scomparsa di alcune figure indispensabili per l'attività didattica delle Istituzioni, quali, ad esempio, quelle che rispondono all'esigenza di accompagnamento pianistico come essenziale supporto ad attività curriculari; sull'opportunità di prevedere la nuova figura del ricercatore con funzioni di supporto didattico e tutoraggio; sulla necessità di prevedere, con l'intento di garantire condizioni di maggiore equità nella partecipazione alle procedure concorsuali, l'attribuzione di punteggi minimi e massimi così evitando un eccessivo sbilanciamento nell'attribuzione dei punteggi assegnati "per titoli" di modo da consentire la partecipazione effettiva anche a chi non ha ancora maturato titoli di servizio; sulla opportunità che gli incarichi di insegnamento conferiti con contratti d'opera vengano sempre ed in ogni caso retribuiti escludendosi la possibilità che vengano espletati "a titolo gratuito".

Sia consentito adesso, per concludere, formulare qualche sintetica osservazione. Ad una attenta analisi, ci sembra che lo schema adottato dal Governo contenga una grande criticità peraltro già "intuita" sia dal Consiglio di Stato che dal Parlamento anche se non adeguatamente approfondita. A tal proposito sembrano invero cogliere nel segno i rilievi mossi dalle organizzazioni sindacali del settore<sup>76</sup> che, in maniera condivisibile, hanno evidenziato come il testo proposto imponga alle singole Istituzioni di predisporre piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale (docente e tecnico amministrativo) compatibilmente con la dotazione organica esistente e ad invarianza di costo complessivo. Con la conseguenza che non è ad esse consentito prevedere nuovi posti in organico seppure ritenuti necessari a fronte dell'ampliamento dell'offerta formativa e dell'aumento, in taluni casi esponenziale, del numero degli studenti, da ciò potendone derivare la

---

<sup>76</sup> Cfr. nota prot. n. 51 del 3 maggio 2019 sottoscritta unitariamente da FLC CIGL, CISL Federazione Scuola Università e Ricerca, UIL Federazione Scuola Rua, FGU Dipartimento Afam-Unams, SNALS Confsal.



“stabilizzazione” della condizione di precarietà dei docenti incaricati attraverso l’indiscriminato ricorso al contratto d’opera (in luogo dell’assunzione a tempo determinato che presupporrebbe, invece, l’ampliamento dell’organico).

Un ulteriore profilo di perplessità, anche in questo caso correttamente colto dalle organizzazioni sindacali, è invero rappresentato dall’inadeguatezza strutturale delle singole Istituzioni a gestire le previste future procedure concorsuali. Diviene quindi auspicabile l’adozione di un diverso modello basato su un doppio binario che preveda, da un lato, l’introduzione, in analogia al sistema universitario, dell’abilitazione artistica nazionale (da conseguire attraverso apposite procedure gestite a livello centrale) e, dall’altro, procedure selettive da svolgersi a livello locale, esclusivamente per titoli, a cui far accedere i docenti in possesso della predetta abilitazione per lo specifico settore artistico disciplinare oggetto della selezione.

Non convince altresì l’evidente inidoneità dello schema proposto a garantire la dovuta progressiva stabilizzazione dei docenti già inseriti nelle vigenti graduatorie nazionali per titoli; e ciò in ragione della esiguità della quota (nella misura del 30%) del *budget* complessivo a tal fine destinato e della facoltà prevista in capo alle singole Istituzioni di procedere liberamente alle conversioni di cattedra<sup>77</sup>. Sarebbe quindi opportuno prevedere un periodo transitorio, della durata di tre anni accademici, in cui continuare a reclutare in ruolo con l’attuale sistema centralizzato e gestito a livello ministeriale di modo da “smaltire” il precariato c.d. storico garantendo, finalmente, a tutti i lavoratori (che ne abbiano diritto) un posto stabile e, solo dopo, passare ad applicare il sistema decentralizzato di reclutamento previsto dallo schema di regolamento.

Analogamente, sembrerebbe addirittura contraria ai principi e valori costituzionali<sup>78</sup> la previsione secondo cui gli incarichi annuali di insegnamento a tempo determinato sono ritenuti rinnovabili esclusivamente per due volte con la

---

<sup>77</sup> È evidente, infatti, che ove un docente, per le più disparate ragioni, dovesse risultare non gradito, la singola Istituzione avrebbe gioco facile nell’intento di non stabilizzarlo: basterebbe non farlo rientrare nel *budget* per le immissioni in ruolo oppure, addirittura, convertire la cattedra da lui occupata in altro insegnamento.

<sup>78</sup> E, cioè, in violazione degli artt. 4 (diritto al lavoro), 35 (tutela del lavoro in ogni sua forma ed applicazione) e 97 (buon andamento ed imparzialità della pubblica amministrazione).

conseguenza che, all'esito di un triennio di insegnamento, il docente sarebbe ingiustamente "espulso" dal sistema.

Risulta infine del tutto incomprensibile ed illogica anche la previsione di due diverse tipologie di procedura (una per titoli ed esami, l'altra solo per titoli) per regolamentare l'accesso in I fascia dei docenti di II fascia ed anche in tal caso si condivide l'auspicio espresso dalle organizzazioni sindacali di prevedere un'unica tipologia di procedura per soli titoli.