

PERSONALE SCOLASTICO: PECULIARITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO TRA “INCERTEZZA” E “ABUSO” DEI CONTRATTI

di Pietro ZAMPARESE*

Sommario: 1. Premessa. 2. Assunzione dei dipendenti nel settore scolastico. 3. Modalità di rescissione dei contratti di lavoro del personale scolastico. 4. Deroghe alla normativa sui contratti a termine. 5. Conclusioni.

1. Premessa

“L’insegnante è la persona alla quale un genitore affida la cosa più preziosa che possiede suo figlio: il cervello. Glielo affida perché lo trasformi in un oggetto pensante. Ma l’insegnante è anche la persona alla quale lo Stato affida la sua cosa più preziosa: la col-

lettività dei cervelli, perché diventino il paese di domani.”¹

Ma lo Stato garantisce un domani agli insegnanti?

Secondo le statistiche, rispetto alla media nazionale dell’11%, l’istruzione annovera oltre il 15% di personale precario, nonostante le assunzioni degli ultimi anni ed i recenti provvedimenti

*Docente in discipline giuridiche ed economiche nelle scuole secondarie superiori, Mediatore e formatore pratico e teorico abilitato in mediazione civile e commerciale.

¹ P. ANGELA (Torino, 22 dicembre 1928) è un divulgatore scientifico, giornalista, scrittore e conduttore televisivo italiano.

legislativi su stabilizzazione e reclutamento.² Questi dati rappresentano una

² Il nuovo sistema di formazione e reclutamento della scuola secondaria di primo e secondo grado, delineato dal decreto legislativo n. 59/2017 e 616/2017 prevede un percorso articolato in tre fasi, al termine delle quali si accede al ruolo.

Le predette tre fasi sono conseguire una laurea che consente accesso all'insegnamento (più 24 CFU nelle discipline antro-psico-pedagogiche), superare un concorso ed in ultimo è previsto un percorso di formazione iniziale e tirocinio (FIT). Superato il concorso, i candidati stipulano un contratto triennale retribuito di formazione iniziale e di tirocinio (FIT) con l'USR di competenza, ossia quello di cui fa parte l'ambito territoriale scelto dal docente in seguito alla vittoria del concorso. Il percorso FIT ha carattere selettivo, ha durata triennale, l'aspirante docente il primo anno consegue il diploma di specializzazione per l'insegnamento secondario (istituito dalle Università) o il diploma di specializzazione in pedagogia e didattica speciale per le attività di sostegno didattico e inclusione (quest'ultimo per i docenti di sostegno). Il Secondo e terzo anno l'aspirante docente svolge attività di formazione, predispone e svolge un progetto di ricerca-azione; inoltre, nel secondo anno svolge supplenze brevi e saltuarie non superiori a 15 giorni e nel terzo presta servizio su posti vacanti e disponibili. Oltre alle attività suddette, sono previste quelle di tirocinio, che è parte integrante del percorso FIT. I tre anni di contratto sono retribuiti ma le condizioni economiche dei primi due anni di FIT andranno stabilite (così come le condizioni normative) in sede di contrattazione collettiva nazionale, alla quale sono destinate (art.8/2), le risorse disponibili nel Fondo di cui all'articolo 19, comma 1, nonché delle risorse corrispondenti alle supplenze brevi effettivamente svolte nel secondo anno di contratto.

Il terzo anno, invece, sono quelle del contratto di supplenza annuale, considerato che l'aspirante docente svolge tale tipologia di supplenza. Se, dunque, le condizioni giuridico - economiche del terzo anno di contratto FIT sono note, per quelle del primo e del secondo anno bisogna attendere la contrattazione collettiva nazionale.

Riguardo al secondo anno, l'aspirante, che svolge supplenze brevi, dovrebbe essere retribuito come gli attuali supplenti brevi e saltuari. Nel decreto, inoltre, è prevista una sorta di fase transitoria (art. 8/4): "Nelle more della regolamentazione del contratto collettivo nazionale, la determinazione del trattamento economico e normativo spettante al titolare di contratto FIT è rimessa al Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, che ne determina i contenuti con proprio decreto, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze."

In attesa della contrattazione, dunque, il trattamento economico e normativo dell'aspirante titolare del con-

sonora bocciatura della riforma del mercato del lavoro.

2. Assunzione dei dipendenti nel settore scolastico

I tentativi dell'Italia di rispettare la direttiva comunitaria 1999/70 CE, contenente norme imperative sulla costituzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e sulla prevenzione dell'abuso dei contratti a termine da parte dei datori di lavoro pubblici e privati non hanno trovato concreta realizzazione nonostante la dura linea della giurisprudenza europea e nazionale e dei sindacati.³

tratto FIT (primi due anni) è definito tramite decreto (Miur/Mef). Decreto o Contrattazione, si deve in ogni caso attendere per conoscere lo stipendio e le condizioni normative del contratto FIT (primi due anni). Le fondate paure degli aspiranti docenti? Che non si tratterà di una vera e propria retribuzione ma di una sorta di "rimborso spese", non sufficiente alla quantità e qualità del lavoro svolto e che non garantirebbe al lavoratore una vita libera e dignitosa (ex art. 36 Cost.).

Come direbbe John F. Kennedy "*I cinici e gli scettici moderni ... non vedono nulla di male nel dare a coloro ai quali affidano le menti dei loro figli un salario inferiore a quello pagato a coloro ai quali affidano la cura del loro impianto idraulico*".

³ La Corte di Giustizia Europea (26 novembre 2014 - ECLI:EU:C:2014:2401) dichiara che, pur ammettendo la necessità di dover ricorrere a contratti di lavoro a tempo determinato per garantire il diritto Costituzionale dell'insegnamento in caso di sostituzione del personale assente, ciò può avvenire solo in presenza di una legislazione che tuteli i lavoratori dall'eventuale "abuso" nell'uso del contratto di lavoro a tempo determinato.

La Corte di Giustizia Europea dichiara che la normativa Italiana in relazione all'uso dei contratti a tempo determinato per il personale della scuola non è conforme all'accordo Quadro Comunitario sul lavoro.

Le norme Italiane devono prevedere una forma di tutela in caso di abuso dell'uso dei contratti a termine con l'obbligo di stabilire tempi certi e determinati in relazione al costante rinnovo dei contratti a termine.

Superati determinati limiti sui rinnovi dei contratti di lavoro a termine deve essere prevista, quale sanzione, la

L'assunzione dei dipendenti nel settore scolastico presuppone l'emanazione di un provvedimento di natura prettamente pubblicistica al termine della procedura di selezione del personale (concorso o graduatoria) allo scopo di individuare i soggetti destinatari del reclutamento a tempo indeterminato (cd. ruolo), ovvero a tempo determinato (cd. supplenze).

I soggetti che hanno aderito alla proposta di assunzione sono poi tenuti a stipulare il contratto di lavoro con i dirigenti scolastici (per le supplenze temporanee o sui posti di ruolo su delega del direttore generale dell'Usr) o con l'amministrazione scolastica (personale di ruolo).

Con l'assunzione in servizio, poi, si perfeziona il rapporto di lavoro del personale scolastico che è regolato, come per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, testo unico sulle *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*. Da tale decreto, all'art. 2 del T.U., si evince che i rapporti di

lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nello stesso T.U. e che eventuali disposizioni normative che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario;

I rapporti individuali di lavoro sono regolati attraverso la contrattazione collettiva mediante la stipula di contratti individuali.

Con questo metodo il rapporto contrattuale tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali si pone ad un livello paritario, tanto che la stessa emanazione del contratto non avviene più attraverso lo strumento del decreto presidenziale, ma attraverso la sottoscrizione e la pubblicazione del CCNL.

L'ultima contrattazione, in ordine di tempo, per il personale della scuola, è rappresentata del CCNL del 2007 che, all'art. 25, stabilisce che i rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale docente ed educativo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado, sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo nazionale vigente.

Il conferimento delle supplenze si attua mediante la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, sottoscritti dal dirigente scolastico e dal docente interessato, che hanno effetti esclusivi

trasformazione del contratto a tempo indeterminato ovvero in alternativa deve essere riconosciuto al lavoratore un risarcimento dei danni.

La Consulta (G.U. 27/07/2016 n. 30 - Massime: 39018 e 3901, Ordinanza 194/2016) si allinea alla Corte di Giustizia europea, acclarando l'illegittimità costituzionale della normativa italiana che disciplina le supplenze del personale docente e del personale amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola: ora è assodato che la prassi nazionale di assumere e licenziare i lavoratori precari della scuola, oltre i 36 mesi di servizio attuato su posti vacanti, non è regolare. È illegittima, perché si basa sui commi 1 e 11, articolo 4, della Legge 124 del 3 maggio 1999, "nella parte in cui autorizza, in violazione della normativa comunitaria, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, senza che ragioni obiettive che lo giustificano".

dal giorno dell'assunzione in servizio e termine per le supplenze annuali il 31 agosto, per le supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche, il giorno annualmente indicato dal relativo calendario scolastico quale termine delle attività didattiche e per le supplenze temporanee l'ultimo giorno di effettiva permanenza delle esigenze di servizio.⁴

Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. E' comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

⁴ Particolare tipologia di contratto di lavoro è il c.d. "contratto fino all'*avente diritto*" che comporta il fatto che non si è a conoscenza della durata dell'incarico, ossia si può restare su quel posto per un solo giorno, due, una settimana o tre, si può anche veder prorogato l'incarico fino alla fine dell'anno. '*Fino all'avente diritto*', significa fino al momento in cui si nomina l'insegnante che per punteggio su quella classe di concorso ha diritto ad essere assunto. In sintesi, è un contratto di sostituzione di un insegnante che c'è, ma che non si sa quando potrà prendere servizio e se lo prenderà, per cui il docente che accetta di lavorare su quel posto deve essere consapevole che potrebbe dover lasciare la supplenza in qualsiasi momento. Il contratto fino all'*avente diritto* è stipulato ai sensi della legge n. 449/97 art.40; chi sono dunque '*questi aventi diritto*'? Gli insegnanti che 'dovrebbero' essere inseriti nella fascia e nella graduatoria da cui si sta procedendo allo scorrimento per le proposte di incarico, ma che al momento per mancato completamento delle operazioni di inserimento dei nuovi titoli si trovano in altra graduatoria, ma hanno più diritto per punteggio, abilitazione, posizione.

In relazione a tali contratti, il Miur, con nota del 10 settembre 2015, la n. 1949, ha precisato i casi in cui è possibile ricorrere a tale strumento contrattuale. Questa tipologia di contratto è tra le meno sicure in relazione al periodo in cui si può stare su quel posto, anche se è possibile fare delle scelte nel caso in cui pervenga altra convocazione di una durata specifica o altro contratto di incarico, in quel caso è possibile lasciare questa tipologia di supplenza per aderire a quella più certa.

3. Modalità di rescissione dei contratti di lavoro del personale scolastico

Tali premesse ci consentono di disquisire sulle modalità e sulle possibilità, da parte dell'amministrazione scolastica, di procedere alla rescissione unilaterale dei contratti di lavoro del personale scolastico in applicazione del principio dell'autotutela a seguito del potere di verifica e di controllo esercitata dalla stessa amministrazione, ovvero a seguito di contenzioso.

In particolare gli atti di ritiro fondano sulla potestà della pubblica amministrazione di impugnare autonomamente i propri provvedimenti qualora questi siano illegittimi o inopportuni *ab origine*, oppure lo siano divenuti *in itinere*. Si definiscono dunque come provvedimenti amministrativi a contenuto negativo che sono emanati in base ad un riesame dell'atto, compiuto nell'esercizio del medesimo potere amministrativo esercitato con l'emanazione dell'atto stesso, al fine di eliminare il vizio che lo affligge.

Il Consiglio di Stato⁵ afferma che il potere di autotutela di ritiro è peraltro pienamente esercitabile anche qualora gli atti cui si indirizza siano *sub iudice*, ossia ritualmente impugnati di fronte al giudice amministrativo. Ne consegue che, qualora il ritiro o la riforma dei suddetti atti comporti un nuovo pregiudizio alle parti del processo, queste dovranno promuovere ulteriori ricorsi giudiziari avverso gli atti di autotutela.

I principali atti di ritiro sono due: "l'annullamento d'ufficio", disciplinato dall'art. 21 *nonies* l. 241/1990 e qua-

⁵ Consiglio Stato, Sez. VI, sentenza 17/11/2014, n. 5609.

lificabile come un provvedimento amministrativo di secondo grado con cui viene ritirato dall'ordinamento, con efficacia retroattiva, un atto amministrativo illegittimo, per la presenza di vizi di legittimità originari e la "Revoca", disciplinata dall'art. 21 *quinquies* della legge 241/1990, che costituisce il corrispettivo dell'annullamento d'ufficio, con la differenza che opera con riferimento ad atti inopportuni. È dunque un provvedimento amministrativo di secondo grado, con cui la pubblica amministrazione ritira con efficacia non retroattiva un atto inficiato da vizi di merito in base ad una nuova valutazione degli interessi.

Tornando al settore scolastico possiamo individuare, nell'art. 25 del CCNL del 2007, le motivazioni del "licenziamento per giusta causa" - *alias* "rescissione unilaterale"- in due ipotesi: l'annullamento della procedura amministrativa pubblicistica che ha dato luogo all'individuazione del soggetto destinatario della supplenza, per i contratti a tempo indeterminato e sino al termine delle attività didattiche e il venir meno delle esigenze di servizio nel caso delle supplenze temporanee (come ad esempio avviene nei casi di rientro anticipato in servizio del titolare del posto).

In tali ipotesi sarà comunque necessario che l'Amministrazione scolastica emani uno specifico provvedimento nel quale motivi le ragioni per le quali procede alla rescissione contrattuale ed attivi, nei casi stabiliti, le procedure previste dalla legge 241/1990 per il contraddittorio con l'interessato ovvero per le comunicazioni propedeutiche nel caso in cui vi fossero ragioni d'urgenza che rendano impossibile l'avvio del procedimento amministrativo.

Tale provvedimento potrà essere im-

pugnato in sede di giudizio dinanzi al Giudice del lavoro, o per mezzo delle procedure stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro (conciliazione e arbitrato).

Vediamo gli effetti che un atto di annullamento del contratto di lavoro può produrre sullo *status* dell'interessato.

A titolo esemplificativo, se dai controlli effettuati sui titoli in possesso dal soggetto destinatario di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovesse riscontrarsi il non possesso di uno dei requisiti che hanno dato luogo all'assunzione, il provvedimento di "licenziamento" dell'interessato comporterà l'annullamento retroattivo degli effetti prodotti dall'assunzione sin dall'origine ai fini giuridici (punteggio nelle graduatorie, ricostruzione di carriera, ecc.).

Per quanto attiene alle retribuzioni percepite dall'assunzione sino alla rescissione contrattuale, in regime di contrattualizzazione del pubblico impiego, è possibile far riferimento all'art. 2126 cod. civ., rubricato "Prestazione di fatto con violazione di legge", sulla base della distinzione concettuale tra contratto e rapporto di lavoro, che mantiene in favore del lavoratore gli effetti del sinallagma già prodotti, anche quando il contratto individuale di lavoro sia nullo o annullabile, sempre che l'invalidità radicale non derivi da causa od oggetto illecito. Si parla, in questi casi, di lavoro svolto in via di mero fatto con diritto alla retribuzioni percepite, ma con annullamento retroattivo degli effetti giuridici derivanti dal servizio svolto (punteggio nelle graduatorie, ricostruzione di carriera, ecc.).

Nel caso, invece, di assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato, spesso si verifica che l'amministrazione scolastica emani provvedimenti di rettifica delle graduatorie per effet-

to del riconoscimento di punteggi ad altri candidati o di sottrazione di punti al destinatario della supplenza, ovvero a seguito di accoglimento del ricorso di un controinteressato, per cui si viene a determinare un diverso soggetto avente titolo al posto di supplenza in luogo di quello in servizio.

In questi casi l'amministrazione potrebbe procedere all'emanazione di un nuovo provvedimento a modifica del precedente che ha dato luogo alla copertura del posto dopo aver avviato le procedure di avvio del procedimento amministrativo ai sensi della legge 241/1990, per i cui effetti viene rescisso il contratto di lavoro a favore dell'avente titolo. Possiamo, in questi casi, parlare di provvedimenti di revoca della supplenza nei confronti del personale assunto erroneamente (quindi mediante contratto annullabile) a discapito di altro collega.

In questi casi il supplente licenziato, oltre a poter attivare le proprie contestazioni in sede giudiziale ed a richiedere a sua volta il ripristino dei diritti che nel frattempo ha perso, avrà diritto alla validità giuridica ed economica del servizio svolto per la sua intera durata.

Il docente estromesso, invece, essendo terzo e non parte del contratto invalido, non potrà impugnarlo e chiederne l'annullamento (la cui relativa azione spetta solo alle parti). Tuttavia, egli potrà dispiegare, senz'altro, azione giudiziale per risarcimento dei danni conseguenti alla lesione del diritto alla contrattazione e alla mancata instaurazione del rapporto di lavoro e/o di altri rapporti di lavoro dei quali era risultato destinatario ai quali ha dovuto rinunciare poichè già in servizio: ma tale tutela e la pronuncia a lui favorevole non incideranno per nulla sui diritti quesiti dall'altro docente (retribuzione e pun-

teggi in graduatoria). Ciò significa che entrambi i docenti acquisiranno punteggi e saranno retribuiti: l'uno ex art. 2126 c.c. (*ope legis*) l'altro mediante pronuncia giudiziale (*ope judicis*).

4. Deroche alla normativa sui contratti a termine

I casi trattati dimostrano la peculiarità del rapporto di lavoro del personale scolastico ricondotto nell'alveo della privatizzazione ma attraversato da numerose disposizioni di natura pubblicistica; ciò soprattutto nel caso dei rapporti di lavoro a tempo determinato che derogano dalle altre tipologie di lavoro a termine che si verificano negli altri comparti delle pubbliche amministrazioni nelle quali il precariato ha carattere eccezionale, mentre nella scuola il ricorso alle supplenze temporanee per il personale docente ed A.T.A. è strumento ontologicamente ordinario.

A maggior riscontro di quanto detto, occorre osservare che, in materia di normativa di lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni di cui al d.lgs. 368/2001 e all'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è fatta specifica esclusione, ai sensi del comma 18 dell'art. 9 del decreto legge 13 maggio 2011, per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato.⁶

⁶ R. MANZONI, Funzionario, esperto del Ministero

Per una maggiore chiarezza sulle regole che devono essere applicate sui contratti a termine di insegnanti supplenti e personale ausiliario, tecnico e amministrativo della scuola è intervenuta la Suprema Corte di Cassazione.⁷

L'importanza di queste sentenze consiste nel fatto che la Suprema Corte ha delineato i diritti dell'insegnante supplente ma anche del resto del personale precario chiarendo ogni dubbio circa la norma che disciplina il rapporto di lavoro a tempo determinato del personale della scuola (d.lgs. n. 297/1994 non sostituito dal d.lgs. n. 368/2001).

L'insegnante (come il personale ausiliario) che ha lavorato con un contratto a termine per 36 mesi - anche non continuativi - non può essere costretto a firmare un nuovo contratto a tempo determinato. La reiterazione per un periodo superiore a 3 anni, dice la Cassazione, è illegittima, soprattutto se proposta per coprire cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre di ogni anno.

Tuttavia ciò non significa che debba essere instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, perché questa procedura sarebbe contraria alle norme costituzionali sull'accesso al lavoro pubblico (nello specifico art. 97 Cost.) ma se il suo contratto a termine ha superato in modo illegittimo il tetto dei 36 mesi prima del 16 luglio 2015 (entra in vigore della legge n. 107/2015) succede che la misura di stabilizzazione prevista dalla legge deve diventare proporzionata, effettiva e sufficiente a sanzionare l'abuso e questo attraverso il piano di copertura dei posti in orga-

nico di diritto, o con l'assegnazione effettiva del posto o con l'accesso privilegiato al pubblico impiego non appena sia possibile.

In altre parole quando un insegnante supplente ha lavorato per più di 36 mesi a tempo determinato deve ottenere il primo posto fisso libero o quello appena disponibile (per esempio: se sono previsti cento posti e ad oggi l'organico è di 99, ha diritto ad occupare il centesimo).

Se di fronte ad una reiterazione illegittima del contratto a termine, l'insegnante supplente non è stato stabilizzato o non ha ricevuto alcuna certezza sul suo futuro, il docente precario ha diritto al risarcimento del danno con una somma compresa tra le 2,5 e le dodici mensilità.

Ma quali sono i diritti dell'insegnante supplente a seconda del tipo stesso di supplenza?

Diciamo intanto che, secondo la legge, se per ragioni di continuità didattica, quando al primo periodo di assenza del titolare ne consegna un altro o altri, senza soluzione di continuità o interrotto solo da giorno festivo, la supplenza temporanea viene prorogata nei confronti dello stesso supplente già in servizio, a decorrere dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente contratto.⁸

Insomma, per sostituire lo stesso insegnante non si manda a casa un supplente per prenderne un altro.

Se cambia il tipo di assenza del titolare, quali sono i diritti dell'insegnante supplente?

Il suo diritto alla proroga del contratto non decade: quello che conta, infatti, è che il titolare è assente per

dell'istruzione, giornalista, in *"Il diritto quotidiano"*, 2012.

⁷ Cass., sent. nn. 23866/2016 e 5072/2016.

⁸ Art. 7, co. 4, D.M. 131/2007.

un ulteriore periodo di tempo, non il motivo per cui c'è bisogno ancora del supplente. Tanto più che nessuna normativa impone al titolare di rientrare tra un'assenza e l'altra, anche se cambia il motivo del congedo.

Riguardo ai docenti con contratti che vengono rinnovati di anno in anno in base all'anno scolastico e alle effettive esigenze della scuola, è almeno permesso loro aprirsi una partita iva per esercitare eventualmente attività di libero professionista o comunque da lavoro autonomo "nell'attesa di altre e auspiccate convocazioni".

Lo prevede il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione "decreto legislativo 297/94" che, all'art. 508, consente ai docenti l'esercizio di libere professioni, previa autorizzazione del dirigente scolastico. Il comma 15 infatti così recita: "Al personale docente è consentito, previa autorizzazione del direttore didattico o del preside, l'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio".

5. Conclusioni

Un Dirigente Scolastico e Psicologo che ha detto: "La scuola è una trasmissione di saperi e valori culturali che

necessitano di un rapporto (se non fosse abusato!) d'amore e il rapporto non può essere costituito giuridicamente e psicologicamente come casuale, improvvisato, cambiato senza criteri. Un rapporto educativo organizzato ha bisogno di continuità e di senso di appartenenza. Diversamente si riduce ad un posteggio, a volte noioso, a volte forzato per ragazzi che hanno diritto alla cultura e ricevono solo distratte, sbrigative e formali attenzioni.

L'abolizione del precariato nella scuola è un atto di civiltà e di rispetto per il futuro dei giovani insegnanti e la conferma per le nuove generazioni che nascere oggi non è essere gettati a caso nel mondo, ma essere presi in cura da adulti maturi e realizzati come "insegnanti" in migliaia trasportati da treni che attraversano l'Italia prenotati all'ultimo momento, malpagati, sfruttati, senza futuro, che sfrecciano da una scuola all'altra. Li chiamano i "precari", i supplenti, i docenti a cottimo - sono 130.000 su 730.000 - la cui esistenza è appesa ad un filo, alla logica dei tagli e alla malattia o alla maternità dei garantiti! Non interessano più i politici e i loro intrighi, il loro stato precario non è oggetto di petizioni urgenti, non cadono governi per loro anzi la precarietà sembra diventata una componente esistenziale del mal di vivere di oggi".

Abstract

L'autore esamina in maniera dettagliata e puntuale la corposa normativa che regola il rapporto di lavoro del personale scolastico (docente ed ausiliario) evidenziandone le contraddizioni a discapito del buon funzionamento della pubblica amministrazione e, soprattutto, della "buona scuola".

The author examines in detailed the normative that regulates the relationship of job of the scholastic persone (teacher and assistant) underlining the damage of it contradiction of the good operation of the public administration and, above all, of the "good school".