

Roma, 5 novembre 2025

AUDIZIONE INFORMALE

Commissione VII (Cultura, scienza e istruzione) della Camera dei deputati

sulla PROPOSTA DI LEGGE C. 2303

Introduzione della qualifica di “docente per l’inclusione”

Onorevole Presidente, Onorevoli Commissari,

l’ANDIS pur riconoscendo che l’accostare il termine inclusione a quello di docente ha un alto valore pedagogico, ricorda di non perdere la cornice di senso dell’inclusione, scelta valoriale che, a partire dal principio di fondo, va a influenzare, a cascata, ogni pratica operativa della comunità scolastica.

L’inclusione è, innegabilmente, un processo complesso che riguarda qualsiasi persona o gruppo sociale che debba essere supportato nell’inserimento attivo nei contesti di riferimento. L’insegnamento specializzato per il sostegno didattico agli alunni con disabilità rappresenta uno degli strumenti che sono posti a disposizione per la realizzazione, nel contesto scolastico, di tale processo che si caratterizza per la intensa complessità e per la natura non deterministica del rapporto tra le azioni ed i risultati.

Il testo si allinea con l’idea che l’inclusione non sia semplicemente l’assistenza a uno o più alunni con disabilità, ma una progettazione, una didattica e una valutazione fondate sull’equità, sulla partecipazione e sulla personalizzazione dell’apprendimento e il richiamo all’inclusione della totalità degli alunni è coerente con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità che esige l’inclusione scolastica e il pieno godimento del diritto all’istruzione.

La premessa all'articolato della Proposta di Legge in oggetto parte da una riflessione pedagogica che intende mettere al centro dell'attenzione la figura del docente incaricato di occuparsi degli alunni con disabilità e bisogni educativi speciali – peraltro la seconda categoria comprende concettualmente la prima - quale promotore primario di strategie didattiche inclusive, in sinergia con i docenti curricolari, prefigurando una relazione del docente specializzato per le attività di sostegno nuova e inedita, ma che già dagli anni '90 è visto come docente assegnato alla classe (non al singolo studente), con responsabilità condivise nella comunità scolastica.

ART.1 - Se è vero che le parole hanno un importante ruolo nel cambiare il paradigma del pensiero, è pur vero che la traslazione del nome da "docente di sostegno" a "docente per l'inclusione" potrebbe configurarsi come una forma di delega speciale all'insegnante preposto, correndo il rischio di deresponsabilizzare i docenti cc.dd. curricolari rispetto ad un tema così importante e

delicato. Nonostante la dichiarata finalità valoriale, la proposta si limita alla sola sostituzione terminologica. Il docente per l'inclusione coincide, a tutti gli effetti giuridici e contrattuali, con il docente di sostegno già previsto dalla normativa vigente: non sono ridefiniti né i compiti, né le modalità di assegnazione e non è introdotta alcuna nuova figura professionale.

L'inclusione è un compito di tutti gli operatori scolastici, e si fonda su una concezione pienamente democratica dell'educazione, che don Lorenzo Milani, ha egregiamente esplicitato affermando che "non si tratta di adattare l'alunno alla scuola, ma di adattare la scuola all'alunno".

L'inclusione nella scuola italiana è, infatti, riconosciuta come un dovere morale e un compito collettivo che coinvolge tutta la comunità scolastica, a partire dai dirigenti, agli insegnanti, al personale Ata e alle figure di supporto come gli educatori, nonché alle famiglie e agli enti territoriali. Questo approccio è sancito anche dalla normativa vigente, che promuove una scuola aperta e accessibile a tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro abilità, background culturali e condizioni personali.

Per quanto riguarda in particolare l'inclusione degli alunni con disabilità, le norme di riferimento, quali la Legge 104-92, il D. Lgs. 66-2017e il successivo D. Lgs. 96-2019, promuovono un modello di inclusione basato sull'individualizzazione e la personalizzazione dei percorsi formativi, che richiede la collaborazione di tutte le figure professionali. Pertanto, sia dal punto di vista progettuale che attuativo, il percorso inclusivo non può essere ricondotto ad un solo docente, ma è il frutto di un lavoro condiviso, che si rivolge a tutto il gruppo classe, nella sua diversificazione, e che si traduce in un processo continuo di progettazione e valorizzazione delle differenze. L'esempio del PEI- Piano Educativo Individualizzato - valga per tutti, poiché rappresenta, sul piano documentale primariamente e sul piano sostanziale come naturale conseguenza, la legittimazione di tale visione, in cui le norme citate hanno sempre confermato la visione inter-istituzionale e la pregnanza del concetto di sinergia tra i vari attori coinvolti per un processo inclusivo di successo.

Piuttosto, per una piena valorizzazione di questa professionalità e per non rendere l'operazione solo simbolica, ma trasformativa è opportuno prevedere una stabilizzazione dei numerosissimi precari, senza sottoporre questa alla scelta arbitraria delle famiglie, garantendo così una maggiore integrazione nel team curricolare.

Art. 2- La clausola di invarianza finanziaria avvalorà il rischio di una mera trasformazione lessicale, limitando l'efficacia del provvedimento: non si prevede né un ampliamento dell'organico, né un potenziamento della formazione in servizio dei docenti, elementi indispensabili per realizzare concretamente una scuola inclusiva. La nuova denominazione, se non accompagnata da adeguati interventi di sistema, potrebbe generare ambiguità nell'applicazione amministrativa e nella percezione del ruolo da parte delle comunità scolastiche. È fondamentale chiarire fino a che punto cambiano funzioni, eventuali obblighi di collaborazione con i docenti curricolari, progettazione per

l'intera classe, valutazione, ecc. Alcuni operatori temono che la ridefinizione possa indebolire la specificità del sostegno: oggi la legislazione (L. 104/1992) parla di docente specializzato per le attività di sostegno agli alunni con disabilità; la modifica potrebbe generare confusione nelle mansioni e nei percorsi di formazione specialistica.

C'è il pericolo che, cambiando solo la qualifica, senza cambiamento organizzativo reale, le scuole si trovino con le stesse condizioni operative: incarichi temporanei, elevato numero di docenti non specializzati, alta rotazione, carenza di organico.

Un cambiamento puramente lessicale, infatti, potrebbe risultare incoerente rispetto alle reali esigenze operative delle scuole e agli obblighi internazionali assunti dall'Italia in materia di inclusione.

Se l'obiettivo davvero è quello di trasformare il sistema verso un'inclusione più forte e di qualità, allora la proposta andrebbe integrata con alcuni interventi.

- 1) Definizione chiara del profilo "docente per l'inclusione": quali sono le competenze richieste? Quale formazione specialistica? Quale responsabilità nei confronti della classe e degli alunni con disabilità? Sarebbe necessario un decreto attuativo molto dettagliato.
- 2) Previsione di risorse dedicate: anche se la legge prevede invarianza finanziaria, sarebbe utile almeno un piano di investimento (anche a regime) per coprire costi di formazione, tempo di progettazione, organico aggiuntivo.
- 3) Garantire la continuità didattica: l'inclusione richiede che l'alunno con disabilità abbia un riferimento stabile nel tempo. La legge dovrebbe prevedere strumenti per limitare il turn over e criteri per l'assegnazione del docente per l'inclusione.
- 4) Formazione permanente per tutti i docenti, non solo per il "docente per l'inclusione", ma anche per i docenti curricolari che collaborano con lui/lei sui temi dell'inclusione e della didattica universale, per esempio sui principi della Didattica Universale per l'Apprendimento (UDL), sulla lettura e implementazione del modello ICF e sulle metodologie didattiche attive e flessibili (come le Unità di Apprendimento differenziate). L'inclusione è un lavoro di squadra.
- 5) Organizzazione collegiale e progettazione condivisa: stabilire che il docente per l'inclusione non lavora solo individualmente, ma insieme al consiglio di classe, al team educativo, e che la valutazione e la programmazione siano inclusive, ipotizzando co-docenze e/o la supervisione e il supporto da parte di esperti, anche interni.
- 6) Monitoraggio e valutazione del cambiamento: prevedere indicatori di efficacia (es. risultati degli alunni, soddisfazione dei docenti, stabilità del personale, inclusione reale nella classe) per verificare se la modifica della qualifica ha avuto impatto.

7) Coinvolgimento delle associazioni e delle parti sociali: è bene mantenere il coinvolgimento attivo di associazioni di disabilità, insegnanti di sostegno, pedagogisti e dirigenti scolastici per accompagnare la trasformazione.

In conclusione, la proposta C. 2303 sembra avere buone intenzioni e merita apprezzamento per aver messo al centro la qualità dell'inclusione. Tuttavia, al momento risulta insufficiente se vista come isolata: senza modifiche strutturali, senza risorse dedicate, senza un profilo chiaro e senza strumenti attuativi forti rischia di rimanere un cambiamento di facciata.

Se si vuole che la modifica della qualifica sia il primo passo di un percorso più ampio verso una scuola davvero inclusiva, allora occorre che venga accompagnata da una seria strategia di investimento, formazione, organizzazione e valutazione. Altrimenti si rischia che il nome cambi, ma la sostanza resti la stessa.

Grazie.

Il Presidente nazionale
Paola Bortoletto

