



Docenti di ruolo fuori sede, dare un valore economico alla distanza: la proposta di un coefficiente progressivo

Descrizione

Comunicato stampa

Il Coordinamento Nazionale Docenti della disciplina dei Diritti Umani ritiene che l'attuale fase inflazionistica, sempre più condizionata da tensioni geopolitiche, shock energetici e criticità delle catene internazionali di approvvigionamento, imponga una riflessione più rigorosa sul rapporto tra retribuzione nominale, potere d'acquisto e costi sostenuti dal personale docente di ruolo che presta servizio lontano dal proprio territorio di residenza.

Il quadro macroeconomico del 2026 evidenzia una dinamica particolarmente significativa. A giugno l'ISTAT registra un'inflazione del 3% su base annua, con incrementi del 9,2% per gli energetici regolamentati e del 13,3% per quelli non regolamentati. Nel secondo trimestre la crescita dei prezzi misurata dall'IPCA raggiunge inoltre il 3,7% per le famiglie con livelli di spesa più bassi, contro il 2,6% per quelle con livelli di spesa più elevati. Banca d'Italia prospetta per il 2026 un'inflazione media del 3,1%, prevalentemente riconducibile alla componente energetica, in presenza di una crescita reale del PIL contenuta intorno allo 0,5-0,6%.

La combinazione tra debole crescita e pressione inflazionistica incide in misura maggiore sui redditi caratterizzati da un'elevata quota di spese incompressibili. Quando abitazione, energia e mobilità assorbono una parte crescente della retribuzione, la perdita di potere d'acquisto si traduce direttamente in una contrazione della capacità di risparmio e dei consumi discrezionali.

La condizione dei docenti di ruolo fuori sede assume, sotto questo profilo, una specifica rilevanza economica. A parità di inquadramento, anzianità e trattamento retributivo, chi presta servizio stabilmente lontano dalla propria residenza può essere chiamato a sostenere un secondo canone di locazione, utenze, trasporto locale, collegamenti ferroviari o aerei e spese periodiche necessarie per raggiungere il proprio nucleo familiare. Una parte del reddito viene pertanto assorbita non da autonome scelte di consumo, ma da oneri direttamente connessi alla localizzazione della prestazione lavorativa.

Si determina cos'è un differenziale tra retribuzione nominale e reddito professionale effettivamente disponibile, riconducibile a quello che il CNDDU propone di definire costo professionale della distanza. Il sistema scolastico beneficia della mobilità necessaria a compensare gli squilibri territoriali nella distribuzione del personale, mentre il relativo onere economico rimane prevalentemente internalizzato dal lavoratore.

La risposta non può consistere nell'introduzione di differenziazioni territoriali dello stipendio. Il valore economico e professionale della funzione docente deve rimanere nazionale. Occorre invece distinguere la remunerazione della prestazione dal costo necessario per renderla, riconoscendo il differenziale economico prodotto dalla mobilità senza alterare l'uniformità del trattamento fondamentale.

Per questa ragione il CNDDU propone di sottoporre a uno studio tecnico l'introduzione, per i docenti di ruolo fuori sede, di un Coefficiente di compensazione della mobilità professionale, determinato attraverso parametri oggettivi e verificabili quali distanza dalla residenza, tempi di percorrenza, costo dell'abitazione nella sede di servizio, accessibilità dei collegamenti, incidenza delle spese documentabili sul reddito e durata continuativa del servizio di ruolo prestato fuori sede.

Proprio la durata dovrebbe costituire l'elemento maggiormente innovativo. Una permanenza limitata non produce gli stessi effetti economici di una condizione protratta per cinque, dieci o quindici anni. Con il trascorrere del tempo si cumulano i costi abitativi e di trasporto, si riduce la capacità di accumulazione del risparmio e aumenta l'esposizione del reddito familiare alle variazioni dei prezzi.

Il coefficiente potrebbe pertanto tradursi in un'indennità compensativa progressiva per fasce di permanenza, entro un limite massimo predeterminato e senza modificare strutturalmente lo stipendio tabellare. Soglie di accesso, massimali, requisiti oggettivi e verifiche periodiche renderebbero la misura selettiva e finanziariamente programmabile, con cessazione dell'indennità al momento del rientro nel territorio di residenza o del venir meno dei relativi presupposti.

La compensazione economica non dovrebbe, tuttavia, trasformarsi nello strumento attraverso il quale rendere sostenibile a tempo indeterminato la lontananza. Alla progressività economica deve corrispondere una progressività della tutela nelle procedure di mobilità.

Il CNDDU ritiene pertanto necessario che l'anzianità continuativa di servizio di ruolo fuori sede acquisisca una specifica rilevanza nelle procedure di riavvicinamento al territorio di residenza. Non si propone un diritto automatico a una determinata istituzione scolastica, che dovrebbe necessariamente confrontarsi con la disponibilità dei posti, con gli organici, con le precedenze vigenti e con le altre posizioni giuridicamente tutelate, ma una priorità crescente e regolata nell'ambito delle effettive disponibilità.

La proposta si fonda quindi su un meccanismo unitario: con l'aumentare degli anni di permanenza fuori sede dovrebbero crescere sia la compensazione economica sia il peso riconosciuto alla richiesta di rientro. In questo modo il tempo trascorso lontano cesserebbe di essere una variabile amministrativamente neutra e acquisirebbe una propria rilevanza economica e giuridica.

Una simile impostazione produrrebbe anche un effetto di efficienza allocativa. Se il prolungamento della permanenza determinasse un maggiore onere compensativo, l'amministrazione avrebbe un incentivo economico e organizzativo a migliorare la programmazione dei flussi di personale e dei rientri.

La mobilità potrebbe così evolvere da una gestione prevalentemente annuale a una programmazione pluriennale fondata sui pensionamenti attesi, sui fabbisogni territoriali, sull'andamento demografico, sulle classi di concorso e sulle disponibilità prevedibili.

Anche il tema delle vacanze estive deve essere sottratto a rappresentazioni stereotipate. Non sono disponibili rilevazioni ufficiali riferite al 2026 che consentano di quantificare la quota dei docenti di ruolo fuori sede costretti a rinunciare per ragioni economiche, ed è quindi corretto evitare percentuali prive di evidenza statistica. Il meccanismo economico sottostante è tuttavia evidente: all'aumentare dell'incidenza delle spese fisse e incompressibili diminuisce la quota di reddito destinabile a turismo, attività ricreative e consumi culturali.

Per molti docenti di ruolo fuori sede, il rientro estivo nella propria abitazione non coincide necessariamente con una vacanza, ma con la temporanea riduzione della duplicazione dei costi sostenuti durante l'anno scolastico. È una distinzione rilevante anche sul piano economico: il ritorno alla propria residenza non rappresenta necessariamente consumo turistico, ma può costituire semplicemente una contrazione temporanea degli oneri derivanti dalla mobilità professionale.

Il CNDDU ritiene pertanto necessaria una rilevazione nazionale specifica che misuri la consistenza del personale docente di ruolo fuori sede, la durata media della permanenza, l'incidenza delle spese di locazione e trasporto sul reddito disponibile, le domande reiterate di trasferimento non soddisfatte e gli effetti sulla capacità di consumo e di risparmio. Disporre di tali informazioni consentirebbe inoltre di stimare ex ante la platea dei potenziali beneficiari, calibrare il coefficiente e determinarne la sostenibilità finanziaria.

La questione, infatti, non consiste nell'aumentare indistintamente la spesa pubblica, ma nel rendere misurabile un onere che il sistema già produce e definire criteri più efficienti per la sua distribuzione. Se la mobilità territoriale costituisce uno strumento necessario per garantire il funzionamento nazionale del servizio scolastico, non appare economicamente razionale che il relativo costo venga sostenuto per un periodo indefinito quasi esclusivamente dal lavoratore.

Il principio da introdurre è quello della reciprocità istituzionale: alla disponibilità territoriale richiesta al docente di ruolo deve corrispondere una responsabilità del sistema nella sostenibilità economica della mobilità e, dopo un periodo significativo di servizio, nella costruzione di una concreta prospettiva di rientro.

Il Coefficiente di compensazione della mobilità professionale e la priorità progressiva di riavvicinamento costituirebbero così due componenti complementari della medesima politica pubblica. Il primo renderebbe economicamente visibile un costo oggi scarsamente contabilizzato; la seconda impedirebbe che la compensazione finanziaria si trasformi nella stabilizzazione permanente della lontananza.

L'obiettivo non deve essere finanziare indefinitamente la distanza, ma governarla.

Dopo molti anni di servizio di ruolo fuori sede, il rientro verso il territorio di residenza dovrebbe cessare di dipendere esclusivamente dalla contingenza annuale e assumere progressivamente rilevanza nella programmazione del personale, compatibilmente con le disponibilità effettive e con le altre posizioni tutelate dall'ordinamento.

Una politica moderna della mobilità scolastica deve essere in grado di misurare il costo della permanenza, valutarne la sostenibilità finanziaria e attribuire al tempo trascorso lontano una rilevanza crescente. Quando la mobilità individuale viene utilizzata per compensare uno squilibrio territoriale del sistema, il relativo onere non può rimanere indefinitamente estraneo alla contabilità delle decisioni pubbliche.

È su questo terreno che il Coordinamento Nazionale Docenti della disciplina dei Diritti Umani ritiene necessario aprire un confronto tecnico con le istituzioni competenti: non per introdurre l'ennesima misura a tantum, ma per trasformare un costo individuale oggi poco visibile in una variabile misurabile della politica economica e della programmazione del personale scolastico.

Attribuire un valore economico alla distanza significa, in definitiva, riconoscere che il tempo professionale trascorso lontano dalla propria residenza non è una grandezza neutra. Compensarlo progressivamente e, nello stesso tempo, rendere progressivamente più concreta la possibilità di rientro può rappresentare un nuovo punto di equilibrio tra sostenibilità della finanza pubblica, esigenze organizzative della scuola e legittime aspettative di chi ha garantito per anni il funzionamento del sistema lontano dal proprio territorio.

Prof. Romano Pesavento

Presidente CNDDU

L'agone 2024