



**Memoria UIL – UIL Fpl e UIL Scuola: Audizione informale presso le Commissioni riunite VII Cultura e XI Lavoro della Camera dei deputati, nell’ambito dell’esame delle proposte di legge abbinata C. 1271 Ghirra, C. 1349 Amato, C. 1549 Manzi, C. 2716 Iacono e C. 2771, recanti “Istituzione del profilo professionale dell’assistente per l’autonomia e la comunicazione personale degli alunni con disabilità”**

**28 aprile 2026**

Onorevoli Presidenti, Onorevoli Deputati,

la UIL, insieme alle rispettive Categorie della UIL Fpl e della UIL Scuola, ringrazia le Commissioni per l’opportunità di contribuire all’esame di un provvedimento che interviene su una figura centrale per il sistema inclusivo italiano, quella dell’assistente per l’autonomia e la comunicazione, che da anni opera nelle scuole in assenza di un riconoscimento normativo uniforme, con condizioni di lavoro spesso caratterizzate da precarietà e da una marcata disomogeneità territoriale.

Si tratta di un intervento atteso e necessario, che va nella direzione di riconoscere dignità professionale e stabilità a operatori che svolgono un ruolo essenziale nel garantire il diritto all’istruzione degli alunni con disabilità.

La proposta istituisce la figura dell’assistente come operatore socioeducativo, rinviando al CCNL Funzioni locali la definizione del profilo e prevedendo il completamento della disciplina attraverso un accordo in Conferenza unificata.

Tale scelta si inserisce in un quadro più ampio, coerente anche con gli impegni del PNRR una scelta non isolata, anche perché collegata alla legge di bilancio 2026, che ha introdotto per la prima volta i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in materia di assistenza all’autonomia e alla comunicazione, con l’obiettivo di definire il numero di ore di assistenza e garantire standard uniformi su tutto il territorio nazionale in coerenza con quanto previsto dal Piano educativo individualizzato (PEI).

Gli assistenti per l’autonomia e la comunicazione svolgono una funzione fondamentale nel processo inclusivo, configurandosi, anche alla luce del dibattito pedagogico e scientifico, come una figura educativa “*di confine*”, capace di operare tra dimensione scolastica e dimensione socio-territoriale, contribuendo non solo all’accesso all’istruzione, ma anche alla costruzione del progetto di vita della persona con disabilità. Proprio per questa natura integrata, la definizione di un profilo professionale chiaro e di standard formativi adeguati rappresenta un passaggio imprescindibile.

La proposta contiene elementi positivi e condivisibili, quali la definizione nazionale del profilo, il chiarimento dei requisiti di accesso, la valorizzazione dell'esperienza maturata e le clausole di stabilizzazione del personale già in servizio. Tuttavia, permangono alcune criticità che richiedono un rafforzamento del quadro normativo, affinché il provvedimento possa incidere realmente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità del servizio.

**Il primo tema riguarda le risorse.** Non è possibile rafforzare una funzione essenziale, attribuire nuovi obblighi organizzativi agli enti locali e prevedere percorsi di stabilizzazione, continuando però a dire che tutto deve avvenire nei limiti delle facoltà assunzionali vigenti e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. È qui che si annida il rischio più serio, proclamare un diritto senza garantire le condizioni concrete per renderlo effettivo, la stessa norma sulla possibile assunzione a tempo indeterminato del personale già impiegato resta infatti subordinata ai vincoli assunzionali e all'assenza di nuovi oneri.

**Un secondo aspetto riguarda i comuni e, in particolare, i nidi e le scuole dell'infanzia comunali,** in questo ambito emerge un rischio duplice, da un lato, si attribuiscono nuove responsabilità agli enti senza chiarire davvero come sostenerli sul piano organizzativo. Dall'altro, nei contesti già segnati da carenze di organico, difficoltà nelle supplenze e insufficiente copertura dei servizi, vi è il concreto pericolo che figure introdotte per finalità specifiche vengano impiegate impropriamente per sopperire a carenze ordinarie di personale. Si tratta di un aspetto che va chiarito con nettezza: l'assistente per l'autonomia e la comunicazione non può essere considerato uno strumento per colmare vuoti di organico né per sostituire educatrici o insegnanti, ma deve mantenere una funzione distinta, aggiuntiva e pienamente coerente con le finalità inclusive del sistema.

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda l'evoluzione stessa del testo nel corso dell'iter legislativo. Il DDL 236 era stato inizialmente presentato con un'impostazione orientata all'internalizzazione della funzione all'interno del sistema scolastico; l'attuale approdo dell'A.C. 2771, invece, si concentra prevalentemente sulla definizione del profilo professionale e sulla possibile stabilizzazione del personale nell'ambito di Regioni ed enti locali. Si tratta di un passaggio tutt'altro che neutro, poiché rischia di tradursi in una mera regolarizzazione dell'esistente, senza affrontare in modo organico i nodi strutturali del servizio, a partire dalla frammentazione gestionale e dagli standard di qualità professionale richiesti.

Chi ha seguito l'iter del DDL 236 ricorda chiaramente l'impostazione originaria, orientata all'internalizzazione della funzione all'interno del Ministero, e rileva il successivo spostamento verso un modello fondato sulla gestione locale e, in larga parte, sugli affidamenti esterni. In questo passaggio si evidenzia anche il rischio di una crescente sovrapposizione tra figure professionali, funzioni e percorsi di accesso differenti, con possibili ricadute in termini di chiarezza dei ruoli e qualità complessiva del servizio.

La proposta di legge oggi in esame tende a ricondurre a un unico perimetro realtà professionali tra loro molto eterogenee, includendo qualifiche, titoli ed esperienze diverse, tuttavia, la necessaria tutela di chi già oggi svolge queste funzioni non può tradursi nella costruzione di un profilo futuro troppo indistinto, perché questo rischia di generare confusione tra professionalità già esistenti, tensioni tra lavoratori con percorsi formativi differenti e un possibile

abbassamento degli standard qualitativi professionali richiesti. Non a caso, una parte rilevante delle letture del testo unificato evidenzia proprio questo elemento critico, interpretandolo come uno spostamento dalla costruzione di un profilo di un profilo chiaro alla gestione di una platea molto eterogenea.

Persiste inoltre una questione non ancora pienamente chiarita, quella relativa alle persone che hanno operato ai sensi del comma 599 della legge 205 del 2017, su questo punto continuano a registrarsi incertezze interpretative, poiché tale disposizione ha certamente garantito la salvaguardia delle posizioni lavorative già esistenti perché quella norma ha certamente salvaguardato posizioni lavorative già esistenti, ma non comporta automaticamente il pieno riconoscimento della qualifica di educatore professionale socio-pedagogico nel quadro normativo successivo. In particolare, alcuni orientamenti interpretativi relativi al regime transitorio della legge 55 del 2024 evidenziano che il comma 599 non è espressamente richiamato tra i titoli utili ai fini dell'iscrizione all'albo e che, secondo tali letture, la norma tutela la continuità occupazionale, senza tuttavia attribuire di per sé la qualifica professionale e questo rende la fase attuativa particolarmente delicata.

Se da un lato è quindi apprezzabile il riferimento alla contrattazione, dall'altro desta perplessità il fatto che gran parte delle criticità applicative viene di fatto demandata agli enti locali, senza un intervento normativo che affronti e risolva i nodi fondamentali. Il testo, infatti, affida al CCNL Funzioni locali la definizione del profilo e del trattamento economico, mentre rinvia a un successivo accordo in Conferenza unificata la determinazione degli ambiti di attività, delle funzioni e dell'ordinamento didattico, con il rischio di lasciare irrisolti aspetti essenziali per una piena e uniforme attuazione della riforma.

Resta infine forte il rischio di disomogeneità territoriale. Il provvedimento richiama il riparto di competenze e rimette ad accordi successivi aspetti essenziali della figura, tuttavia, in assenza di risorse strutturali, strumenti omogenei e misure di accompagnamento efficaci, la concreta esigibilità del diritto all'inclusione continuerà a dipendere dalla diversa capacità organizzativa, amministrativa e finanziaria di Regioni ed enti locali. La stessa impostazione iniziale del DDL 236 veniva presentata come risposta alla forte disomogeneità territoriale nel rapporto tra assistenti e alunni.

In particolare, resta rilevante il tema degli affidamenti esterni, ancora ampiamente diffusi, in tali contesti si registrano spesso dinamiche di contenimento dei costi che possono tradursi in trattamenti economici non omogenei e in forme di competizione al ribasso, con ricadute sia sulle condizioni di lavoro sia sulla continuità educativa. È quindi necessario rafforzare gli strumenti di regolazione, affinché siano garantiti standard uniformi di qualità del servizio, diritti contrattuali e condizioni economiche adeguate, valorizzando al contempo forme di gestione che assicurino maggiore stabilità e continuità.

Permangono inoltre elementi di disomogeneità derivanti dalla pluralità di discipline regionali e comunali, che incidono sull'organizzazione del servizio, sui profili professionali e sulle modalità di erogazione, analogamente, la definizione dei requisiti formativi necessita di standard più rigorosi e omogenei, per la UIL, non basta un generico richiamo al corso o all'ente erogatore, ma servono contenuti teorici chiari, una componente pratica solida con tirocini o

stage supervisionati ed esperienza sul campo con una chiara integrazione tra formazione teorica ed esperienza pratica.

Il riferimento al progetto di vita, introdotto anche dal d.lgs. 62/2024, rappresenta un elemento qualificante, ma richiede una concreta attuazione attraverso un reale coordinamento tra scuola, enti locali e servizi sociosanitari, con responsabilità e modalità operative chiaramente definite.

In questa sede riteniamo opportuno, dunque, evidenziare come il provvedimento non affronti in modo pienamente risolutivo una criticità strutturale del sistema di inclusione scolastica italiano, rappresentata dalla distinzione tra i diversi livelli di responsabilità istituzionale. Tale assetto, pur coerente con il riparto costituzionale delle competenze, si traduce nella pratica in una frammentazione degli interventi educativi, con ricadute sulla qualità dei percorsi di inclusione e sull'effettiva garanzia del diritto all'istruzione.

Per tutte queste ragioni, come UIL chiediamo che il provvedimento sia rafforzato in termini di risorse, uniformità attuativa, qualità dei percorsi formativi, chiarezza dei ruoli e sostenibilità organizzativa per gli enti coinvolti.

In questo quadro, appare necessario superare le attuali frammentazioni non attraverso una contrapposizione tra modelli, ma mediante la costruzione di un sistema realmente integrato valorizzando le specificità e i punti di forza delle diverse esperienze maturate, sia nell'ambito del sistema scolastico sia in quello dei servizi territoriali degli enti locali.

Per la UIL l'assistente per l'autonomia e la comunicazione deve essere pienamente inserito nel contesto scolastico, con una partecipazione stabile al Gruppo di Lavoro Operativo per l'Inclusione, alle attività di équipe e all'attuazione del Piano Educativo Individualizzato, nel rispetto delle competenze del personale docente, e al tempo stesso mantenere un raccordo strutturato con i servizi territoriali, in funzione del progetto di vita e della continuità educativa.

In tale prospettiva, la collocazione contrattuale può essere accompagnata da strumenti di integrazione funzionale più stringenti, prevedendo assegnazioni stabili alle istituzioni scolastiche, meccanismi di coordinamento operativo e linee di indirizzo nazionali vincolanti, in grado di garantire uniformità nei tempi, nelle modalità di intervento e nelle condizioni di lavoro al fine di superare le attuali disomogeneità, insieme al riconoscimento della doppia dimensione della funzione, educativa e sociale, evitando sia una riduzione della figura a mero supporto scolastico, sia una sua collocazione esclusivamente amministrativa nei servizi locali.

È inoltre fondamentale valorizzare il personale già in servizio, attraverso percorsi di stabilizzazione e il riconoscimento dell'esperienza maturata, accompagnati da un rafforzamento dei percorsi formativi, al fine di non disperdere competenze già consolidate.

Sarebbe opportuno operare in tale direzione, onde evitare quello che già succede per i docenti e il personale Ata precario della scuola, per cui non si è affrontata la loro stabilizzazione partendo, appunto, dalla valorizzazione dell'esperienza acquisita. Per cui oggi abbiamo raggiunto il numero irragionevole di oltre 250 mila precari.

La Uil offre la sua disponibilità per ogni forma di contributo, per la definizione di un percorso che porti al più presto all'approvazione di una legge che non definisca solo la collocazione formale della figura, quanto la costruzione di un modello integrato che ne valorizzi contemporaneamente la funzione educativa nel contesto scolastico e il ruolo di raccordo con i servizi territoriali, superando le attuali frammentazioni organizzative e garantendo standard uniformi a livello nazionale.

L'obiettivo deve essere quello di costruire un modello capace di tenere insieme qualità dell'intervento educativo, integrazione con i servizi territoriali, dignità e stabilità del lavoro e sostenibilità organizzativa per gli enti coinvolti, così da superare le criticità oggi esistenti e garantire a tutte le alunne e gli alunni con disabilità un percorso realmente inclusivo, continuo e coerente, indipendentemente dal territorio di appartenenza.