

ORDINAMENTO PROFESSIONALE ATA

L'equivoco parte dall'Atto di indirizzo. Sia il primo (17maggio 2022) che il secondo (24 gennaio 2023) recano tra gli obiettivi posti dall'Esecutivo all'ARAN quello del riordino dell'Ordinamento Professionale del personale ATA. In avvio di trattativa l'avevamo definita una "missione impossibile". E tale si sta rivelando: 9.42 € per 217.556 unità di personale. Una coperta cortissima che può consentire di conseguire obiettivi molto limitati e che, soprattutto, non deve intaccare l'unità della Comunità Educante prima, e di quella dei servizi, poi. L'analisi che segue valuta i punti nodali della proposta formalizzata dall'ARAN e ne evidenzia le criticità. L'aver aderito al modello utilizzato dalle "funzioni centrali" (una realtà del tutto diversa da quella scolastica) reca in sé un'autentica forzatura che appare in tutta la sua evidenza mano a mano che ci si inoltra nella conoscenza della proposta. Il modello della scuola dell'autonomia, aderendo a questa filosofia gestionale burocratica, perde i tratti della sua originalità omologandosi a quella di una qualunque pubblica amministrazione, esponendo la Comunità Educante al rischio di frammentazione. Il suo indebolimento, è suscettibile di determinare in futuro percorsi di esternalizzazione dei pezzi più fragili (collaboratori scolastici) e di internalizzazione di lavoratori espulsi da altri processi produttivi (ex Isu, lpu, etc.), aprendo ai percorsi di mobilità professionale intercompartimentale suscettibili di determinare una perdita in termini di caratterizzazione e di specificità.

<p>OBIETTIVI E FINALITA' Art.51</p>	<p>Quello di "realizzare l'equilibrato bilanciamento tra le esigenze ed obiettivi organizzativi delle istituzioni scolastiche ed educative e la gestione e la valorizzazione delle competenze dei dipendenti a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di crescita professionale", è un obiettivo non raggiunto.</p> <p>Il percorso proposto ignora la complessa realtà organizzativa delle scuole, non ne fotografa l'implementazione dei nuovi adempimenti richiesti (esternalizzazione informale delle competenze traslate dall'amministrazione periferica alle scuole), non pone la giusta attenzione nella separazione delle competenze proprie da quelle improprie, non articola adeguatamente i percorsi professionali di crescita, non pone alcuna attenzione alla formazione del personale. Nella sostanza, cristallizza le criticità esistenti e non prevede alcuna articolazione dei processi decisionali con una scansione delle responsabilità. Il tutto in assenza di</p>
---	---

	<i>riconoscimenti economici apprezzabili. A regime, le distanze con i colleghi delle altre pubbliche amministrazioni risultano ampliati rispetto alle posizioni di partenza.</i>
CLASSIFICAZIONE Art.52	<p>La proposta ARAN modifica il precedente Ordinamento Professionale in tre punti, introduce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Area dei collaboratori esperti (conversione dell'Area AS)</i> - <i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i> <p>Sopprime:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Area C – Coordinatori amministrativi</i> <p>L'introduzione dell'Area dei "collaboratori esperti" limita i passaggi dall'area dei collaboratori scolastici a quella degli assistenti amministrativi. Per accedere a quest'ultima occorre passare prima nell'area intermedia (<i>collaboratori esperti</i>). Un filtro che dura 5/10 anni a seconda del titolo di studio posseduto.</p> <p>L'accesso all'Area dei funzionari/EQ, considerate le norme di primo inquadramento (3 anni di anzianità di sostituzione nel profilo di DSGA trattato come pre - requisito), rende impossibile l'accesso a tutti gli assistenti amministrativi che non sono in possesso del pre-requisito e, ancor di più, agli assistenti tecnici che tale requisito non lo avrebbero mai potuto maturare per motivi obiettivi.</p> <p><i>Il sistema proposto appare sbilanciato e limitante. Il ripristino della mobilità verticale, in assenza di un organico di area, ripropone la situazione attuale con profili unici che rendono impossibile un'articolazione dei processi istruttori diversificati da quelli decisionali. Rimane l'attuale impostazione che non favorisce né la crescita professionale né i giusti riconoscimenti economici proporzionati alle responsabilità e ai carichi di lavoro.</i></p>
INCARICHI SPECIFICI AL PERSONALE Art.55	<p>Il nuovo modello organizzativo presuppone la conduzione dirigista da parte del dirigente scolastico che ignora completamente il ruolo della contrattazione integrativa. Gli incarichi rientrano nella esclusiva competenza del DS che li usa per tamponare le diverse emergenze, introducendo una sorta di "cottimo". Gli incarichi vengono catalogati alla stregua di atti obbligatori a cui il dipendente non può sottrarsi (<i>atti non ricettizi</i>). Ridondante il richiamo all'assistenza agli alunni disabili, quasi a sottolineare che la scuola è l'unico soggetto chiamato a farvi fronte ignorando del tutto la problematica della mancata qualificazione del personale.</p> <p><i>La tecnica dell'incarico a valenza annuale evidenzia</i></p>

	<p><i>l'assenza di respiro dell'azione: compensi sempre più modesti a fronte di bisogni sempre più complessi da affrontare (i BES rappresentano la nuova emergenza socio-educativa).</i></p> <p><i>Si passa dalla scuola dell'autonomia a quella dell'autoritarismo spinto. La conclamata inconsistenza del FMOF fa prefigurare compensi sempre più incongrui rispetto alle prestazioni richieste.</i></p>
<p>INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE Art.56</p>	<p>La previsione non riguarda le scuole sottodimensionate. Evidenzia il discrimine già rilevato con la Legge di Bilancio 2023 che prelude al dimensionamento scolastico. Gli incarichi interessano tutto il personale inquadrato nell'area EQ. Gli stessi vengono conferiti dall'Amministrazione (Ambito) ed hanno una durata triennale. Solo ai DSGA "storici" (quelli che lo sono già) viene garantito il mantenimento dell'incarico nel tempo. Conseguentemente, si determinano tre diverse posizioni per i DSGA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>gli storici;</i> - <i>coloro i quali vi accederanno a seguito di mobilità verticale;</i> - <i>quelli che verranno assunti a seguito di procedure concorsuali ordinarie.</i> <p><i>Per tutti viene abolita la titolarità di sede e di ruolo.</i></p> <p>Tutti gli incarichi hanno natura fiduciaria e, come tale, sono revocabili. Si introduce una marcata differenziazione sulla garanzia dell'incarico: nessuna garanzia viene accordata a coloro che vi accedono per mobilità verticale. Questi possono essere destinatari di incarico solo se esiste un posto vacante da DSGA. L'incarico obbliga il destinatario all'accettazione, resta da stabilire l'ambito di assegnazione (regionale/provinciale). Viene abolita la titolarità sulla sede che, al pari della mobilità, sia annuale che pluriennale, è incompatibile con il modello proposto.</p> <p>In mancanza dell'organico dell'area dei funzionari, si possono istituire posti di funzionari in base al rapporto 1:1, per cui, compatibilmente con le risorse a disposizione (36,9 mln di €), si possono istituire posti di funzionari solo dove è vacante quello di DSGA. Scompare, nel tempo la figura del DSGA. Al netto degli storici e di quelli assunti a seguito di mobilità verticale, nel futuro non ci sarebbero più assunzioni da DSGA. Avremmo solo funzionari a cui conferire l'incarico di EQ (quello di DSGA). Scompare una figura storica (DSGA), fortemente caratterizzata</p>

	<p>professionalmente, posta al vertice della struttura amministrativa. Nella sostanza, l'Amministrazione scolastica apre alla mobilità esterna per i funzionari provenienti da altre amministrazioni.</p> <p>Per la prima volta, un processo di stabilizzazione dei precari della scuola (<i>i facente funzioni</i>) non si chiude in maniera equilibrata e paritaria con i <i>colleghi storici</i>. Si struttura e si stratifica la funzione, diversificandola. Da una lato gli storici garantiti, dall'altro i nuovi funzionari a cui non viene garantito né l'incarico, né la sede. Non viene contemplata la fattispecie in caso di perdita dell'incarico, non essendo previsto un organico di area (quella dei funzionari)</p> <p>Il modello è disarmonico e divisivo. La Comunità educante perde un pezzo (quello dei DSGA/funzionari) a cui si applicano regole diverse da quelle degli altri lavoratori del Comparto Istruzione. I lavoratori cedono diritti che passano nel potere discrezionale dell'Amministrazione. L'assenza di competenza della trattativa ARAN per gli aspetti relativi alla determinazione degli organici e alle regole sulla mobilità determinano la creazione di un modello meramente teorico, la cui concreta possibilità di essere messo in campo passa attraverso le decisioni autonome dell'Amministrazione scolastica ed al rigido vaglio del MEF.</p>
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CON INCARICO DI DSGA Art.57</p>	<p>Viene sostanzialmente mantenuta l'attuale impostazione. Anche l'indennità di amministrazione – parte variabile, continua a gravare sul FMOF sia per i titolari della funzione che per i sostituti. Elementi questi che determinano conflittualità nelle contrattazioni integrative in quanto limitano significativamente il già basso livello delle risorse disponibili.</p> <p><i>Gli incrementi economici risultano risibili (49 € al mese), del tutto incongruenti con la posizione di EQ. La comparazione con il trattamento riservato ai colleghi delle altre pubbliche amministrazioni è avvilente.</i></p>
<p>SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI INCARICO DA DSGA Art.58</p>	<p>Ritorna lo schema autoritario. Non disponendo né di un funzionario senza incarico da DSGA (manca l'organico dell'area) né delle posizioni economiche a contenuto giuridico, che risulterebbero soppresse, vi provvede il DS. Viene cassato il diritto soggettivo a candidarsi, attraverso procedure comparative, a posizioni migliorative sia sotto il profilo giuridico che economico (l'attuale seconda posizione economica sostituisce il DSGA assente). Da tutto ciò consegue l'inevitabile aumento degli incarichi <i>ad interim</i> i cui oneri ricadrebbero sempre sul FMOF. Un</p>

	<p>ulteriore sottrazione di risorse considerato che, ad oggi, questo istituto si finanzia con risorse autonome del bilancio dello Stato.</p> <p><i>Si aggiunge così un ulteriore tassello che serve a destrutturare l'attuale assetto ordinamentale. Il modello vigente si basava sul principio dell'autonomia, ogni singola scuola deve avere le risorse umane e professionali per governarsi, finanche negli aspetti patologici (assenze) Comunque, ad oggi, tutte le procedure sono improntate alla libera partecipazione. Il modello proposto muta radicalmente la prospettiva conferendole carattere dirigista.</i></p>
<p>NORME DI PRIMA APPLICAZIONE Art.60</p>	<p>L'impostazione non è assolutamente condivisibile. La possibilità di progressione viene sostanzialmente inibita sia agli assistenti amministrativi che non possiedono l'anzianità richiesta nell'incarico (tre anni), che gli assistenti tecnici che, con queste regole, non potranno mai accedere ad alcuna procedura di mobilità verticale. Il loro diventa un profilo a vicolo cieco, svincolato da ogni possibile evoluzione sia economica che professionale.</p> <p><i>Considerata l'esiguità delle risorse a disposizione, ad oggi l'ARAN non ha ancora fornito un quadro finanziario compiuto che faccia cogliere il numero delle unità di personal coinvolto nel processo di mobilità verticale. Il riordino professionale non può che riguardare l'intera platea dei lavoratori e non singole componenti, a cui, peraltro, si nega l'omologazione del ruolo e delle funzioni</i></p>
<p>ABROGAZIONI Art.61</p>	<p>L'abrogazione delle posizioni economiche priva tutto il personale, ne sono esclusi solo i DSGA, da una progressione economica, professionale e di carriera. Il modello era stato pensato proprio per compensare l'assenza di progressioni. <i>Dopo un pressing insistito da parte nostra, l'ARAN ha mostrato timide aperture, a nostro giudizio insufficienti. Se ne vorrebbe conservare solo la funzione economica (peraltro considerevolmente ridotta nella quantità) azzerando quella giuridica. Vanno a nostro giudizio recuperati ruolo e funzioni, soprattutto attuando seri percorsi professionali di formazione e di aggiornamento. Si pensi che, a tutt'oggi, il personale ATA non dispone di risorse finanziarie per sostenere i percorsi formativi. Un assurdo considerando le fortissime innovazioni che stanno riguardando il profilo di tutto il personale ATA, a</i></p>

	<p><i>partire dagli assistenti amministrativi, che continuano a rimanere l'anello più debole dell'intera struttura.</i></p>
<p>INDENNITA' DI DISAGIO PER GLI ASSISTENTI DEL 1° CICLO Art.78</p>	<p>Si perpetua e si cristallizza la dualità del profilo di AT. Quelli in servizio nella scuola secondaria sono garantiti nel profilo e nelle mansioni, quelli dei comprensivi rimangono nell'ambiguità più totale (<i>manca del tutto il profilo professionale</i>). Una semplice indennità, sempre da prelevare dal FMOF, li dovrebbe remunerare dalle complicazioni di un lavoro svolto su un numero indefinito di sedi (reti di scuole). Si espongono i DS al rischio di emanare disposizioni (spostamenti su sedi anche extra comunali) illegittime. Rimane insoluto il problema dell'accesso al FMOF di questo profilo considerata l'operatività su diverse sedi scolastiche.</p> <p><i>E' uno degli aspetti più sconcertanti dell'intera vicenda contrattuale. La scuola introduce un processo di massiccia digitalizzazione poggiandolo sulle spalle di un ben individuato numero di personale tecnico (1.000 unità) assunto nel corso della pandemia e che, senza essere stato sottoposto ad alcun percorso formativo, è chiamato a supportare l'attività informatica delle reti costituite tra le scuole. Va individuata per loro la sede di titolarità analogamente a tutto il personale scolastico quale perimetro di azione. La parte residua (consulenza) va eventualmente costruita e riconosciuta economicamente e professionalmente.</i></p>
<p>DECLARATORIE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ATA Allegato A</p>	<p><i>Le declaratorie risultano artatamente generiche e non fotografano l'attività che si svolge nelle scuole. Quella descritta è un'operazione superficiale che ignora del tutto la complessità del lavoro scolastico, la sua scansione professionale e le responsabilità che, se adottate, metterebbero in grandissima evidenza l'evoluzione del ruolo svolto dai lavoratori. Finanche la terminologia utilizzata risulta inadeguata negli stilemi. Ricorre spesso il termine "esecuzione" e si trascina, immutata ed ambigua la definizione dei compiti dei collaboratori scolastici in materia di assistenza agli alunni disabili. Necessita un totale rivisitazione dei titoli di accesso che, quando riferiti alle qualifiche professionali, sono spesso di incerto conseguimento. Il ricorso all'equipollenza" dei titoli servirebbe a bilanciare il contesto regolativo.</i></p>

A seguire, si allega un documento propositivo da cui far riavviare il dialogo tra le componenti del Tavolo contrattuale, partendo dagli esiti del documento del febbraio 2020. E' appena il caso di precisare che, tale documento di sintesi, reca la condivisione dell'intera componente sindacale.

La Segreteria nazionale