

LA PROPOSIZIONE DELLA FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

L'esigenza del riordino professionale del personale ATA è fortemente avvertita dalla Uil Scuola Rua quale momento altamente qualificante per consolidare il modello di scuola autonoma costituzionalmente garantito.

E' di tutta evidenza come dopo il CCNL del 2006/08 si sia verificata, a causa del blocco dei contratti di lavoro imposto dai diversi governi dell'epoca, un autentico vuoto normativo non colmato dal CCNL del 2106/18 che, però, ha avuto il merito di non alterare l'impostazione precedente pur non proponendo significativi momenti di evoluzione. Oggi ci sarebbero, anche se solo in parte, in quanto mancano le risorse finanziarie, le condizioni per procedere ad una complessiva rivisitazione dell'Ordinamento Professionale, ma occorre farlo con la dovuta attenzione e professionalità e, soprattutto, adottando un modello che sia condiviso dal personale e che guardi alla totalità dello stesso. 217.556 unità di personale ATA attendono risposte puntuali in termini di miglioramento economico e professionale della propria condizione di lavoro, recentemente ridotta a livelli a dir poco imbarazzanti. La crescita esponenziale del contenzioso ne è la testimonianza più evidente.

IL MODELLO CLASSIFICATORIO

Impossibile giudicare l'efficacia di quello attuale strutturato sulle cinque aree considerato che, per due di queste (AS e C), non si è mai data concreta attuazione. La motivazione risiede nel mancato finanziamento dei rispettivi organici per responsabilità ascrivibili al Ministero dell'Istruzione e a quello dell'Economia. In quella declinazione è descritta una più dettagliata scansione dei processi amministrativi a cui corrisponde un diverso livello di responsabilità tali da sostenere un apparato amministrativo autonomo, efficiente e di qualità. La fase della direzione (di competenza del DSGA, è mediata da quella dell'istruzione (coordinatore amministrativo), per finire con quella più propriamente attuativa (assistente amministrativo). Il modello recepisce le specificità della scuola e si propone di declinarle in chiave prospettica anche alla luce delle nuove competenze che sono state letteralmente scaricate dall'amministrazione scolastica territoriale alle scuole in modo del tutto irrituale (GPS, adempimenti sullo stato giuridico del personale, definizione degli istituti previdenziali, attuazione delle risorse del PNRR, etc).

Per di più, seguendo questa impostazione, è naturale ipotizzare un percorso di crescita professionale ed economica anche per il personale tecnico (assistenti), la cui collocazione strategica va radicalmente ripensata in una scuola che fa della digitalizzazione uno degli obiettivi primari da conseguire anche nell'ottica della realizzazione del PNRR. Prima ancora era intervenuta l'Agenda digitale. Il profilo attuale dell'assistente tecnico legato al laboratorio per la scuola secondaria e ad una indefinita rete di scuola per gli istituti comprensivi, va completamente ripensato anche per superare le "aberrazioni" e gli "abusi" che si sono determinati per questi ultimi, che vanno immediatamente rimossi.

Va trattata con altrettanta immediatezza la problematica legata all'assistenza agli alunni disabili e alle nuove emergenze che si stanno determinando in tema di BES, purtroppo, in crescita vertiginosa. Necessita l'introduzione di figure specialistiche che siano in grado di effettuare quell'assistenza specialistica non garantita dai collaboratori scolastici (a loro può essere richiesta solo quella generica). Né tanto meno può demandarsi all'ente locale la fornitura di tale tipologia di personale (specializzato) che solo episodicamente viene garantita. Lo stato finanziario di questi enti solo raramente consente di affrontare l'impegno e, quando questa ipotesi ricorre, il personale viene fornito solo per alcune parti dell'anno scolastico. La proposta della Federazione Uil Scuola Rua di inserire gli OSS (*operatori socio sanitari*) va in questa direzione, anche alla luce della drammatica esperienza pandemica.

INCARICHI E POSIZIONI ECONOMICHE

La filosofia posta a base dei due istituti fonda su una visione di scuola democratica, dove gli incarichi (di qualunque natura si tratti) si conseguono non per decisioni autoritative e unilaterali del DS, bensì per l'osservanza di criteri oggettivi che tracciano percorsi a cui il personale aderisce su base volontaria.

Gli *incarichi specifici* devono avere durata annuale, servono ad assicurare il buon funzionamento della scuola e a remunerare il personale che effettua prestazioni ulteriori (aggiuntive), rispetto a quelle standard richieste. Devono poter presupporre la libera accettazione del personale ed anche la rinuncia motivata.

Le *posizioni economiche* vanno conservate nel loro contenuto giuridico e migliorate nell'aspetto economico. L'introduzione è stata di grande utilità in quanto ha consentito di sostenere un sistema classificatorio monco, assicurando al personale un meccanismo sostitutivo di progressione quanto meno economica. L'impianto va mantenuto e dimensionato qualora si attivino i meccanismi di progressione verticale. Dalla loro vigenza dipende in larga parte lo sviluppo dello stesso concetto di scuola autonoma, basti pensare alla sostituzione del DSGA assente, e migliorato sotto il profilo professionale.

Occorre valutare con attenzione come questo istituto interessi tutto il personale ATA, ad eccezione dei DSGA, rappresentando un meccanismo significativo di aumento delle retribuzioni.

Va cambiato, invece, il sistema di attribuzione (quello attuale gestito dagli USR, legato alla formazione, non ha funzionato) che, in alcuni casi, è fermo al 2012. Vanno recuperate le economie che si sono determinate in questo arco temporale e restituite ai legittimi destinatari. Bisogna prestare molta attenzione per neutralizzare pericolose ipotesi di azzeramento del progresso che, purtroppo, si vanno manifestando con sempre maggiore insistenza.

FORMAZIONE

Appare in tutta la sua evidenza come un qualunque processo di riordino presupponga la programmazione di una fase di formazione e di aggiornamento periodica del personale, opportunamente cadenzata. E' di una gravità inaudita l'assenza di risorse finanziarie per tali finalità, un'autentica emergenza che va colmata con un serio provvedimento straordinario anche di carattere legislativo. Quella di affidare nuove incombenze al personale della scuola senza la dovuta preparazione professionale è un vecchio vezzo che va immediatamente contrastato. Nel periodo medio - lungo aumenta le insicurezze, genera incertezze e insoddisfazione, aumentando le conflittualità interne.

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

La mancata attuazione del sistema di classificazione vigente, con riferimento alle aree As e C che, come emerge dai dati analizzati nel corso dei lavori, sono per lo più prive di personale, è il vulnus che va colmato con immediatezza. Per tale ragione, all'ipotesi di considerare l'Area A come ambito di ingresso (e conseguentemente agevolare il passaggio in As di tutti i collaboratori scolastici che abbiano acquisito adeguata esperienza e formazione) viene affiancata anche la proposta che, in fase di prima applicazione, le seconde posizioni economiche dell'Area B concorrano a popolare l'Area C. Questa operazione si può avviare utilizzando una quota – parte di quelle disponibili per il riordino. In ogni caso serve una definizione dell'organico del personale.

DEFINIZIONE DELLE DECLARATORIE E DEI PROFILI PROFESSIONALI

Costituisce uno degli aspetti di maggiore delicatezza dell'Ordinamento. Vanno definiti nella maniera più puntuale possibile compiti, funzioni e requisiti di accesso (titoli). Soprattutto quanto questi ultimi riguardano le qualifiche professionali (molto parcellizzate sull'intero territorio nazionale), va utilizzato il criterio residuale dell'equipollenza. Si deve evitare di richiedere titoli impossibili da conseguire evitando il rischio di creare lucrosi mercati paralleli per chi li gestisce e molto onerosi per quanti hanno necessità di disporre. L'attuale descrizione risale ormai agli anni duemila, occorre eludere il rischio incombente che un eccesso di genericità nella definizione del profilo includa tutto quello che non è escluso. Il discrimine tra le attività legate al profilo e quelle eccedenti segna il limite tra la retribuzione fondamentale e quella accessoria.

VALORIZZAZIONE DEI DSGA

Molti gli aspetti che interessano l'area apicale del sistema che, pur correttamente inserita nei due Atti di indirizzo, non ne ha individuato le risorse finanziarie sufficienti. Il primo è quello professionale: serve una distinzione più marcata delle competenze rispetto a quelle del DS, tra questa segnaliamo la gestione del personale ATA che va posto nella sua specifica competenza, nel rispetto solo delle direttive emanate dal DS. Analogamente, per quanto attiene a determinate competenze specialistiche, ne va assegnata una sua specifica competenza e responsabilità diretta. Discorso del tutto identico attiene alla formazione del personale ATA, sia l'organizzazione dei momenti di formazione che lo sviluppo deve vedere il DSGA al centro dell'elaborazione del programma con la partecipazione diretta e il dovuto riconoscimento economico che spetta ai formatori.

Sugli aspetti economici, segnaliamo:

- Estrapolazione dell'indennità di amministrazione, parte variabile, dal FMOF;
- L'incremento dell'indennità di amministrazione in maniera significativa;
- La valutazione delle prestazioni di carattere straordinario (PNRR ed altre analoghe che fuoriescono dai compiti di istituto) in maniera congrua.

PRECARIETA'

Occorre avviare con immediatezza i percorsi per stabilizzare il personale precario, a partire dagli assistenti amministrativi facenti funzione. Concorsi riservati per quanti siano in possesso del titolo di studio specifico e anche per quanti ne fossero sprovvisti, attraverso corsi-concorso dedicati al personale che vanta almeno tre anni di servizio nella funzione. L'obiettivo deve essere quello di non creare figure di diversa caratterizzazione giuridica, sperequando l'area in profili diversi a seconda del titolo di studio posseduto e del percorso di promozione seguito. Le operazioni di stabilizzazione si sono sempre concluse addivenendo all'assoluta identità delle posizioni di destinazione.

CONCLUSIONI

Valutata la complessità del lavoro da svolgere, a giudizio della Federazione Uil Scuola Rua, serve riattivare i lavori della Commissione paritetica ARAN – Sindacati partendo dalle rispettive posizioni espresse. Servirebbe, inoltre, utilizzare le risorse finanziarie necessarie, sia per sostenere i percorsi di formazione professionale, che dare una risposta significativa alle legittime aspettative di miglioramento delle retribuzioni del personale che, storicamente, sono le peggiori di tutti i Comparti della Pubblica Amministrazione e dei quattro Settori (Istruzione, Università, Ricerca e Afam) che compongono il *Compartone* Istruzione e Ricerca. Operazione questa conducibile limitando gli obiettivi conseguibili nell'immediato con la trattativa in corso, rinviando a tempi successivi, opportunamente cadenzati

(sequenza contrattuale) la revisione dell'impianto giuridico allorquando si potrà disporre delle adeguate copertura finanziarie.

La Segreteria nazionale

