



Unità dei servizi, organici e professionalità *Le proposte della FLC*

Premesse

Il regolamento degli organici Ata presentato dal Miur, sulla base del Piano Gelmini, taglia decine di migliaia di posti di lavoro di cui 15.256 a partire dal prossimo anno scolastico.

Su una parte di posti dell'Area B istituisce l'organico d'area C con decorrenza 1 settembre 2010. Le nuove figure d'organico, circa 8.000, riguardano l'area amministrativa (1 posto nelle scuole dove ci sono più di quattro assistenti) e l'area tecnica (1 posto ogni quattro posti di organico della medesima tipologia di laboratorio).

La proposta del Miur è inaccettabile per due ragioni.

La prima perché non solo taglia 45.000 posti lasciando senza lavoro e senza introito 45.000 famiglie, ma anche perché impoverisce le scuole sguarnendole come presidi culturali, le quali non saranno in grado di assicurare una offerta formativa lunga e ricca (altro che scuole aperte!) e non potranno garantire talora la stessa sicurezza e sorveglianza degli alunni.

La seconda perché, attraverso l'istituzione di un certo numero di figure d'area C per tecnici e amministrativi, destinati in prima applicazione al solo personale interno, si cerca solo di attenuare l'impatto molto negativo di tanti licenziamenti senza risolvere veramente, per la logica meramente numerica e burocratica che la sottende, la necessaria articolazione della figura amministrativa che va impostata secondo le proposte che noi avanziamo (vedi avanti).

La proposta

Per ribaltare l'intero impianto del Miur, la FLC costruisce una proposta sul ruolo dell'unità dei servizi nella scuola dell'autonomia e sull'innalzamento delle professionalità e della qualità del lavoro del servizio a vantaggio anche dell'utenza.

Vogliamo discutere di figure professionali nuove e più articolate avendo chiare le finalità dell'organizzazione del lavoro e la missione dell'unità dei servizi: essere a disposizione dell'utenza.

È questa l'ispirazione di fondo delle nostre proposte.

Esse sviluppino alcune elaborazioni già contenute nei documenti approvati dalla segreteria nazionale FLC: il documento contro le "[molestie burocratiche](#)" (inviato al Ministro Gelmini lo scorso 17 marzo 2009) e quello del 3 dicembre "[Uscire dalla crisi, investendo in conoscenza](#)".

Ruolo dell'unità dei servizi nella scuola dell'autonomia.

Va potenziata l'unità dei servizi generali e amministrativi per rispondere più adeguatamente al progetto didattico nella scuola dell'autonomia e per valorizzare il lavoro dei Dsga, degli amministrativi, dei tecnici e dei collaboratori. Per queste ragioni è necessario aprire una discussione con il settore e mettere a punto un progetto per il riconoscimento sociale ed economico del lavoro svolto.

Determinare gli organici in rapporto al Pof.

La stabilità è indispensabile per assicurare la continuità sia didattica che del servizio scolastico. Stabilità e continuità sono indicatori di qualità, peraltro presenti nel protocollo d'intesa sulla conoscenza del 27 giugno 2007 e richiamati nell'ultimo contratto sulla mobilità.

Nella scuola, il piano triennale di assunzioni previsto dal governo Prodi e iniziato con l'ingresso, per l'anno scolastico 2007-2008, di 50 mila docenti e 10 mila Ata aveva rappresentato un importante passo in avanti. Adesso si aprono grossi problemi dal momento che il Piano Gelmini - Tremonti prevede entro il 2012 ulteriori (oltre 45.000) pesanti tagli anche attraverso il blocco del turn over. La FLC chiede l'immissione in ruolo su tutti i posti disponibili e la conferma dei contratti a tempo determinato di tutto il personale in servizio.

La scuola deve poter contare su un organico di "partenza" per garantire uno standard di qualità nell'erogazione del servizio. Laddove questa è in linea con i parametri previsti dalla legge sull'autonomia scolastica, almeno 500 alunni, è necessaria ad esempio una dotazione di partenza composta di un Dsga, 3 assistenti amministrativi, un assistente tecnico e 8 collaboratori scolastici.

A questa dotazione minima ne va aggiunta una funzionale che dipende dalla tipologia della scuola (istituto comprensivo, alberghiero, industriale, liceo, ecc.) e da alcuni indicatori di complessità, quali ad esempio: il numero delle sedi, il tempo scuola, la frequenza di un significativo numero di alunni disabili e immigrati, il numero dei laboratori, l'azienda agraria, la lavorazione per conto terzi, l'attivazione di progetti di durata pluriennale, l'attivazione di corsi IFTS, ecc.

Alcune esemplificazioni, distinte per profilo, per determinare la quota di organico funzionale

- **Per i collaboratori scolastici** andrebbe individuato un parametro legato alla dimensione degli spazi, al numero di alunni con disabilità e con cittadinanza non europea.

- **Per gli amministrativi** bisogna tenere conto del numero degli addetti (più persone, più alunni, più pratiche sia del personale che degli alunni, più progetti, ecc.).

- **Per i tecnici** va previsto un posto d'organico nelle scuole del primo ciclo, dal momento che la presenza di reti informatiche e dei relativi dispositivi nelle scuole e l'impiego diffuso dei laboratori (multimediali, linguistici, di informatica) nelle attività didattiche hanno determinato le condizioni per estendere questa figura in tutti gli ordini di scuola. Va superata l'attuale modalità di determinazione dell'organico (delibera giunta esecutiva) a favore di parametri nazionali trasparenti e oggettivi.

Inoltre, nelle realtà più complesse è necessario l'inserimento di figure ad elevata capacità e professionalità per dare coerenza alla pratica del lavoro quotidiano che già all'interno dell'unità dei servizi è organizzato attraverso la responsabilizzazione dei diversi settori di attività (area amministrativa, finanziaria, di magazzino, di relazione con il pubblico, elaborazione dati, di coordinamento amministrativo dei progetti, di laboratorio, ufficio tecnico, o tutti quelli nei quali ciascuna scuola autonoma sceglie di strutturarsi).

L'istituzione di figure stabili (organico) per il profilo tecnico e amministrativo rappresenta un primo sviluppo di carriera, per dare coerenza a quanto previsto dall'Intesa sulla conoscenza tra sindacati scuola e Governo del 27 giugno scorso. A regime vanno fatte delle scelte chiarificatrici e semplificatrici sul sistema delle progressioni verticali e orizzontali così da scongiurare un eccesso di burocrazia e il moltiplicarsi di livelli funzionali.

Professionalità più solide e articolate

Il Direttore dei Servizi generali ed Amministrativi

Il Direttore dei Servizi impersona l'Unità dei Servizi Generali e Amministrativi, sovrintende, promuove, coordina e valorizza il settore amministrativo e dei servizi e risponde della sua attività, espletata in completa autonomia operativa, al Dirigente Scolastico.

In questa logica va cercata una maggiore armonizzazione dei rapporti fra queste due figure ispirata ai principi di una gestione della scuola basata sulla trasparenza, l'efficacia e l'efficienza delle attività e il raggiungimento degli obiettivi del Pof.

A tal fine è necessario lavorare su due elementi finora trascurati e poco esplorati nella pratica quotidiana: le Direttive di massima e il raggiungimento degli obiettivi.

L'autonomia operativa del Direttore dei servizi implica: libertà di elaborazione del piano dei servizi da far corrispondere al Pof e al Piano annuale delle attività del Collegio dei Docenti, libertà di organizzazione dell'unità dei servizi e impiego del personale posto alle dirette dipendenze del Direttore dei Servizi, sulla base delle regole definite dal contratto integrativo.

Va definito più chiaramente il ruolo del Dsga in rapporto alla contrattazione, considerando che la nuova determinazione dell'indennità di direzione ha portato una maggiore chiarezza di ruoli e funzioni.

Inoltre, poiché gli articoli 53 (orario di lavoro) e 63 (piano della formazione) del Ccnl prevedono che il DSGA formuli sia il piano di organizzazione del lavoro sia il piano della formazione del personale ATA, sentito il personale stesso, sarebbe bene estendere di più queste forme di consultazione attraverso riunioni periodiche del personale. Così da far emergere in modo formale proposte per una migliore organizzazione del lavoro per dare soluzione a situazioni critiche emerse nella vita quotidiana della scuola.

In questa nuova ottica vanno percorse tutte le strade per una organizzazione efficiente del lavoro all'interno dell'unità dei servizi elevando tutte le professionalità.

L'assunzione diretta di responsabilità da parte di diverse figure (vedi paragrafo Assistenti Amministrativi) permetterà al direttore di dedicarsi maggiormente al suo specifico ruolo: migliorare l'erogazione del servizio, e lavorare ad obiettivi importanti come un vero piano di informatizzazione, l'adozione di convenzioni con altri enti che garantiscano una reale ricaduta su tutta l'istituzione scolastica, l'applicazione di norme quali la privacy e la trasparenza o la legge 626/94 (per la parte che riguarda l'ergonomia e l'organizzazione dei turni di lavoro)

troppo spesso relegate a mere formalità, la previsione dei flussi finanziari, la tracciabilità dei flussi documentali, l'adozione di un vero sistema di qualità.

Assistenti Amministrativi

Gli Assistenti amministrativi devono esprimere una sempre più elevata professionalità, nel quadro di un miglioramento organizzativo dei servizi, cui essi stessi possono contribuire collaborando con il dsqa nella ricerca e nell'attuazione delle soluzioni ottimali.

A questo proposito istituire delle figure di collegamento che si specializzino maggiormente nel supporto alla didattica, cosicché gli uffici impegnati nello svolgimento della parte più prettamente amministrativa possano lavorare più tranquillamente, con i tempi e i modi necessari vista la sempre maggior complessità del lavoro.

Fra gli Assistenti Amministrativi così specializzati e qualificati viene individuato , con criteri fissati, dalla contrattazione un collaboratore del DSGA con compiti di Coordinamento del personale e che lo sostituisce in caso di sua assenza o impedimento.

Assistenti tecnici

Il ruolo dell'assistente tecnico, finalizzato anche a favorire la partecipazione attiva e in sicurezza degli studenti al lavoro sperimentale, va rafforzato attraverso l'affermazione del principio di "titolarità"; questi, infatti, non garantisce solamente l'efficienza e la funzionalità del laboratorio, ma svolge un ruolo attivo e di supporto alla funzione docente, contribuendo a determinare il successo formativo degli alunni.

Collaboratori scolastici

Il collaboratore scolastico ha un ruolo importante nell'innovazione, e la scuola dell'autonomia è innovazione, per quanto riguarda la vivibilità dell'ambiente e la qualità delle relazioni con gli alunni, con i docenti, con i genitori. Per questo è necessaria una maggiore qualificazione per consolidare il suo ruolo all'interno dell'unità dei servizi. È opportuno valorizzare la figura del collaboratore scolastico nelle funzioni di supporto alla segreteria, assistenza agli alunni con disabilità, d'intervento di primo soccorso e di prevenzione del bullismo: sarebbero utili dei collaboratori specializzati in tale ambito, formati adeguatamente.

Il collaboratore è il primo riferimento per l'utenza e pertanto deve contare su una formazione di base che lo metta in grado di leggere le procedure e di orientare l'utenza stessa. Basta pensare a come è cambiato il lavoro della portineria in cui avviene il primo contatto con la scuola e all'importanza che gli specialisti dei processi organizzativi del lavoro attribuiscono a questo ruolo quando parlano di "front office", del primo momento in cui l'utente entra in relazione con la scuola e con la sua immagine. Un collaboratore scolastico che sa orientare l'utenza può agevolare il lavoro della segreteria e della dirigenza e offrire al tempo stesso un servizio di maggiore soddisfazione per il pubblico e l'utenza.

Si può anche pensare a un ruolo del collaboratore in relazione alle funzioni di assistenza tecnica e alla predisposizione di strumenti di comunicazione interni (opuscoli, stampati, dispense ecc...).

Inoltre la formazione iniziale alla professione deve essere prevista anche per gli Ata. Ad esempio si potrebbero utilizzare delle prove oggettive di valutazione per coniugare l'esigenza di trasparenza e imparzialità garantite dalla graduatorie e rispondere ai bisogni di accresciuta professionalità di questo personale come peraltro prevede l'Intesa sulla conoscenza.

Tirando le fila

Su queste professioni è opportuno fissare coordinate, elaborare proposte che ci aiutino a costruire rivendicazioni condivise, e fondare una pratica basata sul riconoscimento delle professionalità, la regolazione dei rapporti fra le figure e, soprattutto, sulla gestione trasparente e funzionale del lavoro dell'unità dei servizi delle scuole dell'autonomia.

In questa prospettiva, la FLC si impegna a costruire un percorso condiviso con i lavoratori finalizzato alla revisione dei profili professionali del Dsga e dei profili Ata, per dare senso e consistenza ai contenuti dell'Intesa sulla conoscenza del giugno 2007 e alla dichiarazione congiunta tra sindacati scuola e Aran allegata alla sequenza del 25 luglio 2008.