

## IL CANTIERE DELLA FLC CGIL

# LE PROFESSIONI ATA NELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA

**I**l lavoro del personale ATA è parte integrante del progetto educativo e della missione della scuola ed è fondamentale supporto allo svolgimento dell'attività didattica.

È questo il punto di partenza per qualsiasi ragionamento proficuo e costruttivo attorno al profilo delle professionalità ATA.

In questa prospettiva le diverse professioni presenti nella scuola devono dialogare tra di loro, nelle rispettive specificità ma con pari dignità e obiettivi comuni. La qualità del lavoro ATA è indispensabile anche perché in una comunità educante gli adulti sono di fatto delle figure di riferimento e dei modelli.

Una buona scuola è fatta certo di bravi docenti, ma anche di bravi amministrativi, di bravi tecnici, di bravi "bidelli", di bravi dirigenti e direttori. Perché tutti con il loro lavoro contribuiscono al successo del progetto educativo.

È proprio sulla convinzione che anche le attività amministrative,

tecniche e ausiliarie siano parte integrante della missione della scuola che fondiamo la nostra contrarietà alla esternalizzazione dei servizi e allo scarico di funzioni improprie sulle segreterie (graduatorie di istituto, stazioni appaltanti, pensioni, ecc.).



Una buona scuola per noi è quella che forma "teste ben fatte", cioè persone colte, con senso critico, capaci di imparare sempre e di interagire con intelligenza anche in contesti nuovi e inediti.

Una buona scuola non è quella dei test, che forma "teste piene" di saperi standardizzati,

utili a formare clienti consumatori e sudditi obbedienti.

Una scuola basata su una didattica laboratoriale, sulla interdisciplinarietà, sulla collaborazione e sul lavoro d'équipe, punto di riferimento del suo territorio, ubicata in edifici belli e sicuri.

Questi fondamentali concetti, alla base della didattica e della funzione educativa della scuola, non sono indifferenti né estranei al lavoro del personale ATA.

La scuola che vogliamo è un "luogo" dove si cresce e dove tutti imparano da tutti, anche gli insegnanti, anche i genitori, anche gli altri adulti. Una scuola/

comunità, autonoma nella sua gestione e nell'organizzazione della sua didattica e aperta al territorio, come prevedono il titolo V della Costituzione e il regolamento sull'autonomia scolastica (DPR 275/99).

Dobbiamo, cioè, farci guidare dalla preminenza della pedagogia e della didattica, commisurandole all'interno delle risorse di personale a disposizione. Le diverse professioni devono dialogare tra di loro evitando dualismi e separatezze.

Per questo la FLC ha sempre contrastato tutte le proposte tendenti a fare del personale Ata un "corpo separato" e tutte le proposte che tendevano a escluderlo dalla partecipazione agli organi collegiali e al governo della scuola, così come ha sempre contrastato l'idea che il dirigente scolastico possa essere reclutato indifferentemente da qualunque ambito dell'amministrazione statale, invece di provenire dall'esperienza scolastica. ■

## IL RINNOVO CONTRATTUALE

# UNA NECESSITÀ NON PIÙ RINVIABILE

**P**er il personale ATA, come per tutto il personale della scuola e dei settori pubblici, si pone il grande problema del rinnovo del contratto nazionale. Innanzitutto, perché il Contratto è strumento efficace e insostituibile – non sostituibile neppure dalla legge – per elevare la qualità del servizio scolastico e dell'offerta formativa, e in secondo luogo perché con esso si potrà consentire il recupero

del potere d'acquisto dei salari, tra i più bassi del settore pubblico (un collaboratore scolastico arriva a malapena a prendere 1.100 euro netti al mese), ed erosi, nonostante il bonus di 80 euro, proprio dal blocco dei rinnovi contrattuali oltre che da una pressione fiscale (43% circa) tra le più alte d'Europa.

La contrattazione nazionale dovrà recuperare il potere d'acquisto, tutelando in particolare

le retribuzioni più basse per le quali proponiamo un aumento base a cui aggiungere i benefici economici che rivendichiamo per gli altri lavoratori.

Un buon contratto rende coerente la prestazione lavorativa alle finalità dell'istituzione (nel nostro caso l'erogazione del servizio scolastico), garantisce i diritti fondamentali dei cittadini e, nel contempo, adegua gli stipendi ai costi della vita, migliorando la

condizione dei lavoratori. È quindi importante per i lavoratori, ma ancor di più lo è, grazie alle sue caratteristiche di flessibilità e adeguatezza, anche per l'utenza, studenti, genitori, territorio...

Per questo dobbiamo puntare a riconquistare tutti gli spazi di contrattazione cancellati dalle "Leggi Brunetta" e tornare a considerare il contratto strumento di condivisione delle regole e dei diritti. ■

# I CONTENUTI DEL PROSSIMO CONTRATTO

## Quattro punti per partire

**1. Il contratto è un diritto costituzionale dei lavoratori.** Questo significa che la contrattazione è lo strumento necessario per tutelare i diritti dei lavoratori nello spirito della nostra Costituzione. E di conseguenza vanno cancellate quelle norme antisindacali (a partire dal D.Lgs 150/09) che sono portatrici di una visione autoritaria del lavoro.

**2. Il contratto può essere un potente strumento di rinnovamento** e va collegato a una nuova idea di scuola e di istituzioni pubbliche della conoscenza (università, ricerca e alta formazione). Su queste basi la CGIL ha elaborato il proprio "Piano del Lavoro". Un nuovo contratto dovrà interpretare le tante difficoltà e i carichi di lavoro degli ATA, degli insegnanti e degli altri lavoratori e nello stesso tempo deve essere veicolo di idee nuove.

**3. Il contratto deve affrontare la complessità del lavoro e della professionalità.** Le professionalità, sottoposte a continue sollecitazioni sociali e culturali, hanno bisogno di adeguarsi e cambiare: il contratto è il luogo della loro rielaborazione e ricodificazione.

Anche le condizioni di lavoro per docenti, dirigenti e ATA sono cambiate e sono in continua evoluzione.

Alcuni esempi: la digitalizzazione, le innovazioni tecnologiche, la multiculturalità, l'assistenza agli alunni con disabilità, le responsabilità che si addensano sulla scuola e su chi vi lavora per rispondere al disagio sociale e alle tante complessità di una società in crisi.

Tutto ciò ha profonde e inevitabili ricadute professionali e quindi deve avere conseguenze contrattuali, in termini di formazione in servizio, per il personale sia docente che ATA, ma anche di revisione dei profili e del loro innalzamento giuridico ed economico.

**4. Il contratto inclusivo per la solidarietà e la parità dei diritti.** Il tema dell'equiparazione dei diritti del personale precario è da sempre uno dei punti centrali dell'iniziativa contrattuale della FLC che deve svilupparsi anche attraverso un nuovo rapporto tra legge e contratto. L'obiettivo è la piena equiparazione dei diritti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, a partire dalla decorrenza economica.

## Revisione dei profili ATA e autonomia del lavoro

Innalzare il livello retributivo, dare un nuovo inquadramento giuridico, accentuare l'autonomia con responsabilità diretta

nei diversi settori di attività sono le basi su cui impostare la riscrittura dei profili ATA.

Gli attuali istituti sulle posizioni economiche e incarichi superiori sono da ricondurre all'interno del profilo.

C'è un'eccessiva frammentazione delle figure e i profili risultano troppo aperti, poco definiti nelle loro funzioni e competenze: e questo rende possibile attribuire loro eccessivi carichi di lavoro senza nessun corrispettivo economico. Circoscrivendo più dettagliatamente il loro ambito è possibile una maggiore tutela dei loro diritti. Nello stesso tempo, però, la scuola ha bisogno di personale pluricompetente nelle diverse funzioni.

Le parole chiave per uscire da questa apparente contraddizione sono: **formazione e contrattazione integrativa**. Non si tratta di parole nuove, ma di diritti da riconquistare perché sono stati sacrificati e messi in discussione in questi ultimi anni dal taglio delle risorse e dagli interventi dei centri ministeriali.

La crescita professionale va sostenuta con la formazione in servizio, che va programmata e finanziata. Al personale neo-immesso in ruolo deve essere garantito il tutoraggio, come per i docenti. Il tutor va nominato e adeguatamente compensato, affinché tale attività non sia solo un fatto formale.

È necessario poi un aggiorna-

mento continuo, che deve riguardare le specifiche tematiche di competenza, ma anche coinvolgere il personale ATA in quei momenti di formazione tradizionalmente riservati ai docenti, su tematiche quali l'interculturalità, la genitorialità oggi, il disagio, l'abbandono scolastico, la dipendenza, ecc.

La contrattazione integrativa, d'altra parte, è l'indispensabile forma di sicurezza per un lavoro al quale viene chiesta sempre più articolazione e flessibilità, in risposta alla complessità dei bisogni formativi e organizzativi dell'autonomia scolastica. La contrattazione integrativa è l'unica sede entro cui valorizzare questi elementi professionali e riconoscerli economicamente.

Senza contratto questa nuova professionalità rischia di essere sottoposta a vincoli centralistici (come accaduto per l'attribuzione delle posizioni economiche) o a decisioni unilaterali delle controparti, e la flessibilità rischia di tradursi in una totale disponibilità del lavoratore, non riconosciuta né valorizzata.

La revisione verso l'alto dei profili impone infine anche un ripensamento sull'attuale sistema di reclutamento delle figure ATA che non può più essere basato sul semplice possesso del titolo di studio ma anche di alcune competenze specifiche (informatica, conoscenza delle lingue, ecc).

## Nuovi modelli organizzativi

### ORGANICI E FORMAZIONE

Il primo passo da compiere è la revisione delle tabelle di attribuzione degli organici ATA utilizzando il lavoro fatto dal tavolo tecnico sindacati-Miur.

La FLC ha presentato una serie di proposte concrete e praticabili per l'istituzione dell'organico funzionale in ogni scuola. Così facendo ci sarebbe l'immediata estensione di circa ulteriori 5.000 posti (commutazione in organico di diritto dei

posti in organico di fatto) con altrettante assunzioni a favore dei precari.

L'esperienza e la riflessione di questi anni hanno anche chiarito la necessità di intervenire sul modello di organizzazione degli uffici in rapporto alle professionalità.

La mobilità professionale, ma anche la prima e seconda posizione, hanno offerto a molti dipendenti una possibilità, sia

pur limitata, di sviluppo nella propria carriera.

Ma questo non è più sufficiente e rischia anzi di aprire contraddizioni nuove. Il lavoro degli uffici e dei servizi ha ormai assunto una complessità tale da richiedere da parte di tutti i lavoratori un più elevato livello di professionalità, per questo riteniamo che l'unica strada praticabile sia di generalizzare il più rapidamente possibile la

formazione prevista dalle posizioni economiche ed estendere i relativi benefici a tutti i dipendenti, compresi quelli a tempo determinato, includendoli nello stipendio tabellare.

Va proseguita poi, e sistematizzata nel contratto, l'idea della mobilità professionale, dando, ad esempio, a tutti gli assistenti amministrativi la possibilità di

# PER LA RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel contratto nazionale andranno fissati alcuni punti fondamentali per ciascun profilo, che costituiscano un quadro certo e ineludibile e nello stesso tempo siano punto di riferimento per la contrattazione di istituto. Per gli **assistenti amministrativi**, ad esempio, il CCNL deve descrivere meglio la funzione svolta, aggiornando l'attuale descrizione ormai inadeguata; sarà poi la contrattazione integrativa a declinare i compiti, differenziando i livelli di responsabilità, a che superando, se lo riterrà opportuno, le specializzazioni di area e quantificando i carichi di lavoro in modo equo e rispondente ai nuovi adempimenti e alle nuove modalità di lavoro. Si tratta di una professionalità complessa versata all'assolvimento di funzioni molto impegnative e differenziate (attività negoziale, sostituzione del Direttore, reiterati adempimenti amministrativi-contabili, ecc.).

Occorre perciò integrare con la certificazione delle competenze (es. ECDL) l'attuale titolo di studio per l'accesso al profilo. Il CCNL deve porre maggiore attenzione alla funzione svolta più che ai compiti e alle correlate responsabilità che ne derivano, che invece possono essere declinate con più efficacia nella contrattazione integrativa di secondo livello.

La **sostituzione del Dsga**, oggi regolata da diversi livelli contrattuali, va semplificata e affidata a

un unico livello contrattuale chiarendo che sui posti liberi tutto l'anno si procede con l'affidamento di incarichi al personale che ha superato procedure selettive per il profilo di Dsga, fermo restando l'obbligo per i beneficiari della seconda posizione delle sostituzioni temporanee.

Per **i collaboratori scolastici** vanno fissate e riconosciute nel contratto nazionale le diverse prestazioni che già oggi sono svolte. Toccherà alla contrattazione integrativa un'attribuzione di compiti da diversificare a seconda delle prestazioni, es. assistenza alla persona, pulizie, vigilanza, servizi esterni, ecc. quantificando il tempo da dedicare e quindi i carichi effettivi di lavoro.

Per i collaboratori della scuola dell'infanzia va prevista una formazione più specialistica in considerazione del fatto che svolgono la loro funzione in contesti lavorativi dove ci sono bambini molto piccoli da 3 a 5 anni.

Il lavoro dei collaboratori scolastici come per le altre componenti professionali acquista senso e significato se collegato a un'idea alta di scuola: per questo occorre superare il fenomeno delle esternalizzazioni che introducono lavoratori estranei al progetto di istituto.

Il ruolo degli **assistenti tecnici** va maggiormente valorizzato nella didattica laboratoriale, e ciò comporta anche il superamento dell'attuale meccanismo

che vede l'attribuzione dell'assistente tecnico esclusivamente sulla base degli orari di insegnamento previsti per le diverse discipline dai programmi ministeriali.

La didattica laboratoriale è una modalità di insegnamento/apprendimento che coinvolge o può coinvolgere ambiti ben più ampi di quelli tradizionalmente previsti in passato sia nella scuola primaria che in quella secondaria di primo e secondo grado.

D'altra parte, va creata una nuova e diversa figura tecnica in tutte le scuole, di qualsiasi ordine, che possa assumere su di sé la funzione di amministratore di rete, con più competenze di tipo informatico e la possibilità di essere utilizzato anche a livello territoriale. Da qui la richiesta della FLC di superare l'attuale meccanismo di attribuzione dell'organico degli assistenti tecnici basato sulla delibera della Giunta di istituto a favore, invece, di un meccanismo nazionale al pari di quanto già avviene per gli altri profili.

Il **Dsga** va inquadrato a livello di funzionario direttivo, poiché la sua collocazione nell'attuale area D è impropria a fronte delle funzioni richieste alla scuola odierna. Il nuovo inquadramento va definito nel contratto collettivo.

L'istituto della reggenza in scuole sottodimensionate, introdotto per legge, non è solo questione economica, ma va regolato per

CCNL per gli effetti che ha sulla professionalità e sull'organizzazione complessiva del lavoro delle scuole coinvolte, loro malgrado, in questa "coabitazione".

In una concezione di scuola pensata come comunità educante, dove il lavoro fra i settori lavorativi dialogano e interagiscono integrandosi, è indispensabile un momento di condivisione nella stesura stessa del PoF. Nel senso che, ferme restando le prerogative del Collegio e del Consiglio di istituto, come sancite dal DPR 275/99, va prevista una sede di esplicitazione del contributo del personale ATA sul versante organizzativo e del suo apporto al progetto complessivo dell'istituzione scolastica. Così come si ritiene necessaria la partecipazione del Dsga al Consiglio di Istituto nelle sedute di approvazione dei PoF soprattutto in materia di compatibilità finanziaria dei progetti compresi nel Piano dell'Offerta Formativa. Tutto ciò in attesa della riforma degli Organi collegiali che, secondo la FLC, dovrà prevedere la partecipazione al Consiglio di istituto di tutte le componenti scolastiche e del Dsga quale componente di diritto.

Infine, proprio per Dsga, è indispensabile il concorso ordinario, mai bandito da quando nel lontano 2000 è stato istituito il nuovo profilo. ■

## Flessibilità oraria e incarichi di lavoro

### USCIRE DALLA TERRA DI NESSUNO

L'orario del personale ATA è diventato in questi anni terra di nessuno: è la conseguenza del mancato rinnovo del CCNL, dei tagli dissennati, del dimensionamento della rete scolastica. Ciò ha comportato carichi di lavoro fuori controllo e regimi orario non contemplati dal CCNL.

Il prossimo CCNL dovrà fare un'operazione di trasparenza e chiarezza sulla differenza che

intercorre tra la flessibilità oraria, da gestire in contrattazione decentrata, e i regimi orari diversi da quelli previsti dal CCNL che invece vanno esclusi. Per esempio l'orario spezzato è un punto critico e va superato.

Oggi la carenza di personale sui profili fa derogare spesso dalle clausole contrattuali. Sul lavoro ATA c'è già una flessibilità pressoché totale. Va affermato, anche per i servizi, il concetto di

organico funzionale, ad esempio in ogni plesso deve essere presente un collaboratore scolastico, senza ricavarlo dall'orario spezzato.

Il prolungamento degli orari a dismisura per garantire l'apertura totale quotidiana delle scuole crea problemi di sicurezza dei lavoratori. Spesso il tempo pieno non è istituzionalizzato, ma è richiesto solo dal Collegio docenti al fine di

ampliare l'offerta formativa: questo produce un notevole aggravio di lavoro sui collaboratori scolastici, dal momento che non è possibile ottenere posti in deroga di organico.

Il riposo e il recupero psicofisico sono, insieme, un diritto dei lavoratori e una condizione per la sicurezza della collettività.

La flessibilità dell'orario è fun-

## La partecipazione al progetto di scuola

# SENTIRSI COMUNITÀ

**O**gni lavoratore deve sentirsi parte attiva del progetto di istituto.

I lavoratori ATA devono avere la possibilità di partecipare più attivamente e di essere coinvolti nei processi decisionali. Non è sufficiente l'intermediazione di Ds e DSGA.

La complessità dell'organizzazione scolastica esige infatti una più stretta collaborazione e maggiore dialogo tra le diverse componenti e professioni.

Oggi nella scuola manca la conoscenza del lavoro altrui e la percezione esatta del lavoro che viene svolto dagli ATA.

Occorre dare metodo e organizzazione ai concetti di parteci-

pazione e collaborazione, per far sì che essi diventino un fatto normale, una cultura diffusa.

A questo proposito nella contrattazione di istituto occorre trovare le forme più idonee (che non possono essere tutte definite nella contrattazione nazionale perché rischierebbero di essere eluse o vissute in modo solo rituale).

La partecipazione del personale ATA nelle commissioni PoF, in quelle per la sicurezza, per i viaggi di istruzione, nei momenti in cui si discutono i piani educativi per gli alunni con disabilità, nella programmazione dei laboratori, nell'adesione attività finanziate da esterni, quindi in tutti i mo-

menti fondamentali per co-struire il progetto di scuola, andrebbe condivisa nella contrattazione d'istituto.

L'offerta formativa infatti non riguarda solo la didattica ma coinvolge e chiama in causa l'organizzazione complessiva della scuola e tutte le sue componenti.

Le riunioni di servizio devono essere obbligatorie e il personale ATA deve essere interpellato per la definizione dei piani organizzativi.

Ad esempio, in un campo delicato come quello della somministrazione dei farmaci a scuola, vanno coinvolti i docenti e gli ATA nella stesura dei protocolli con le Regioni.

Vanno previsti spazi di autovalutazione del servizio, che non siano solo quelli all'interno degli organi elettivi o l'assemblea sindacale, e va monitorata la sicurezza su cui, sicuramente, i profili ATA sono coinvolti.

Le proposte che avanziamo vanno tutte nella direzione di una maggiore valorizzazione del lavoro e delle risorse professionali. Per un'organizzazione come la Federazione dei lavoratori della Conoscenza non sono solo semplici rivendicazioni a favore di una categoria, ma misure che reclamano cambiamenti profondi, utili al Paese, alla scuola e all'utenza a cui essa si rivolge. ■

segue da pag. 2 **ORGANICI E FORMAZIONE**

acquisire la qualifica che abbiamo chiamato di coordinatore tecnico e amministrativo: essa rappresenta un ulteriore passaggio di crescita professionale cui tutti gradualmente dovranno avere la possibilità di accedere.

Analogamente, attraverso un piano formativo *ad hoc*, vanno pensati per i collaboratori scolastici percorsi più solidi e formalizzati, mirati, tra l'altro, al riconoscimento della qualifica di collaboratore dei servizi. I lavoratori, così formati e reinquadrati attraverso meccanismi contrattuali, verrebbero utilizzati a supporto degli alunni con disabilità.

Occorre inoltre programmare i passaggi all'area D in relazione al fabbisogno effettivo, con l'obiettivo della copertura in modo stabile di tutti i posti di Dsga.

L'organizzazione di uffici e servizi ha risentito di troppi vincoli esterni, spesso estranei alla realtà scolastica. Anche per ovviare a questo deve essere restituita alla contrattazione di scuola la titolarità di costruire i modelli organizzativi più adeguati, usufruendo delle risorse del Fondo di istituto (Fis) in misura adeguata per compensare l'effettivo impegno aggiuntivo del personale e le eventuali flessibilità necessarie. ■

segue da pag. 3 **USCIRE DALLA TERRA DI NESSUNO**

zionale all'efficienza e all'efficacia della scuola, soprattutto dopo il taglio agli organici, ma va codificata e gestita in contrattazione decentrata.

Va rafforzata l'idea di un orario unico e continuativo, senza distinzioni tra orario antimeridiano e pomeridiano. E va definito meglio l'orario ordinario, che va correlato al modello di scuola.

L'articolazione delle 35 ore settimanali va riformulata nel contratto in modo più chiaro e semplice, così da rendere esigibile questo diritto ogni volta che nella scuola si creano condizioni oggettive di complessità del

lavoro e intensificazione della prestazione.

Gli orari di lavoro vanno correlati ai carichi di lavoro, ai quali va posto un limite, che adesso non c'è, oltre il quale c'è una fisiologica incompatibilità. E comunque deve essere salvaguardato il principio che le attività istituzionali declinate nel profilo vanno svolte in orario di servizio e non in orario aggiuntivo.

Oggetto di contrattazione deve essere anche l'orario notturno con diritto a un'indennità forfetaria come peraltro previsto dalla legge.

Va rivisto il regime orario degli

assistenti tecnici e vanno distinti i diversi regimi orario da imporre per esigenze di servizio.

L'intensificazione del lavoro per sostituzione di colleghi assenti o per attività straordinarie (es. pulizie locali e aule impegnate fino al termine delle lezioni, apertura anticipata di uffici e locali per garantire l'immediata sostituzione dei supplenti, operazioni esami di stato, ecc.) che rendono necessarie prestazioni aggiuntive svolte anche all'interno dell'orario di servizio debbono poter essere compensate con l'attribuzione di un monte ore forfetario di lavoro straordinario. ■

Tutti i volumi della collana **I LIBRICCINI** sono sfogliabili su [www.edizioniconoscenza.it](http://www.edizioniconoscenza.it)

