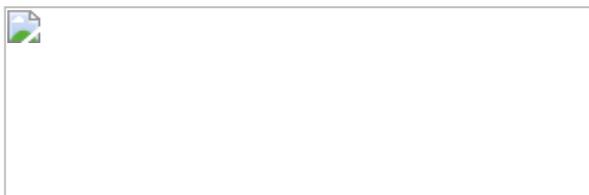


- **Oggetto:** Personale Ata: uscire dal super lavoro e dalla precarietà
- **Data ricezione email:** 10/07/2024 21:57
- **Mittenti:** UIL Scuola Bologna - Gest. doc. - Email: bologna@uilscuola.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':**
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** UIL Scuola Bologna <bologna@uilscuola.it>

Allegati

File originale	Bacheca digitale?	Far firmare a	Firmato da	File firmato	File segnato
logo UIL Bologna.png	SI			NO	NO
12805403832078708724 (1).jpg	SI			NO	NO
Al-Ministro-del-MIM-1.pdf	SI			NO	NO

Testo email



[CLICCA QUI PER I CONTATTI](#)

In una lettera indirizzata al Ministro, la Uil mette a fuoco tutti gli interventi per valorizzare il personale che lavora nelle scuole. Dagli organici ai carichi di lavoro, dai profili alle nuove competenze, dalle graduatorie al reclutamento.

Al Ministro dell'Istruzione e del Merito

Prof. Giuseppe Valditara

Abbiamo appreso con piacere che Lei, in occasione della presentazione dell'Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL del 2022/24, ritiene di proporre di impegnare una quantità considerevole delle risorse finanziarie a disposizione per migliorare la condizione economica e professionale del personale ATA. Un'operazione meritoria considerato che lo stesso personale costituisce una parte rilevante e qualificante della Comunità educante, quella che tutti i giorni si impegna per far funzionare le scuole anche in condizioni di estrema difficoltà.

I rimedi utilizzati dagli ultimi governi per affrontare le evidenti carenze di organico – oggi insufficiente – ne sono la dimostrazione più tangibile: organico di diritto, poi, di fatto, infine, di emergenza. La pandemia ha rappresentato solo un'ulteriore complicazione, amplificando a dismisura i problemi che, è bene evidenziare, esistevano anche in precedenza. È evidente come, anche a causa della razionalizzazione della rete scolastica, che ha comportato la compressione delle scuole, in taluni istituti, il personale collaboratore scolastico è talmente ridotto nel numero da non essere in grado nemmeno di aprire i tantissimi plessi di cui si compone la scuola.

Inoltre, il considerevole aumento dei carichi di lavoro del personale amministrativo riveniente sia dai percorsi riformatori che dall'aumentato numero di risorse finanziarie previste dal PNRR, abbiano letteralmente mutato la dimensione professionale del profilo, complicandolo in modo esponenziale.

Non appare superfluo precisare che le questioni proposte si ripercuotono anche sulla dirigenza scolastica su cui incombe la responsabilità dei risultati e del complessivo andamento della funzione educativa.

Dovendo, pertanto, provvedere ad una rivisitazione complessiva del ruolo, la prima cosa che balza agli occhi è quella di una ridefinizione dei profili che, a nostro giudizio, l'ultimo CCNL 2019/21 non ha colto nelle sue specificità e nei carichi di lavoro del personale.

In tale ottica, qualora si volesse procedere nella direzione auspicata (a nostro giudizio l'unica possibile), la prima operazione da compiere sarebbe quella di sollevare il personale scolastico da incombenze improprie, quelle cioè la cui competenza risiede in ambiti diversi (amministrazione periferica, enti locali, ASL).

Come avremo modo di argomentare, numerose competenze sono state scaricate sulle scuole anche con la motivazione che gli uffici dell'amministrazione periferica fossero sforniti di personale. Eventualità questa non più sussistente in considerazione delle assunzioni effettuate a tutti i livelli.

Sempre in tale ottica, riteniamo vada valutato il continuo drenaggio di personale scolastico presso l'amministrazione, sia centrale che periferica (si cita da ultimo proprio quello dovuto all'attuazione del PNRR), sostituito con personale precario e per un tempo di lavoro inferiore a quello trasferito. Se ne contano migliaia di unità che continuano ad essere inquadrati negli organici delle scuole pur in condizione di comando/distacco.

La gestione delle graduatorie docenti e ATA, traslate alle scuole in assenza di atti formali, deve ritornare nelle competenze dell'amministrazione periferica. A queste si aggiunga tutta la parte amministrativa di gestione della carriera del personale scolastico, degli aspetti previdenziali e assistenziali, oltre alla complessità dello stato giuridico. Recentemente, si inserisce il peso del contenzioso di natura giurisdizionale che, valutando anche il crescente volume che va assumendo, costituisce un super lavoro che vede una referenza esterna alta e qualificata (tribunali, avvocatura, legali) con cui rapportarsi. Una situazione dovuta soprattutto ai ritardi dell'amministrazione.

Il quadro si completa con l'assistenza da parte dei collaboratori scolastici agli alunni con disabilità, che continua a giocarsi sul pericoloso equivoco dell'assistenza qualificata non specialistica, solo sporadicamente assicurata dagli enti deputati a farlo, e si definisce con l'assurda condizione in cui sono stati relegati gli assistenti tecnici del primo ciclo. Un profilo contrattualmente indefinito (manca la declaratoria), giuridicamente improponibile considerando la sua collocazione su una miriade di scuole. Trascurare la dimensione professionale del personale assistente tecnico in epoca di digitalizzazione appare una scelta a dir poco incomprensibile.

Un percorso di riordino, pertanto, non può che partire dalle revisioni dei compiti e dal riequilibrio delle funzioni attribuite a ciascuno dei soggetti protagonisti della complicata partita che interessa la scuola del nostro paese.

Un'esigenza irrinunciabile che, qualora non fosse colta, sicuramente, potrà avere sbocchi di natura diversa suscettibili di generare conflitti all'interno delle scuole e/o invadere le aule di giustizia.

In ultimo, a fronte di una stabilizzazione parziale negli anni, che non ha coperto nemmeno il turnover, la tendenza, anno per anno, mostra un segno di decrescita dei contratti a tempo indeterminato (-1,16%) e un segno di crescita (+15,22%) dei contratti a tempo determinato. Negli anni le immissioni in ruolo autorizzate per il personale ATA corrispondono alla metà dei posti vacanti. Va autorizzato ogni anno il 100% del turnover.

Nelle more che si realizzi quanto richiesto, sarebbe necessario, nel più breve tempo possibile, lanciare segnali precisi e inequivocabili a partire dalla restituzione di tutta la parte del reclutamento del personale precario agli ambiti territoriali.

Cordialmente,

Giuseppe D'Aprile, Segretario generale Uil Scuola RUA

- [LA LETTERA INVIATA AL MIM](#)

fonte: [FEDERAZIONE UIL Scuola RUA](#)

Da affiggere all'albo sindacale della scuola,

ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70