DdL-Scuola e personale ATA

Secondo il DdL del Governo, si può realizzare una "Buona Scuola" senza coinvolgere Direttori sga, Assistenti amministrativi, Assistenti tecnici e Collaboratori scolastici

di Agata Scarafilo

Che siano in tanti ad avere una visone della scuola legata unicamente alla docenza e all'attività di insegnamento è un dato di fatto. Infatti, sovente il personale ATA fa fatica a dimostrare all'opinione pubblica (ignara del lavoro che si svolge nelle segreterie) che, ad esempio, nei periodi di sospensione delle attività didattiche -vacanze estive, natalizie, pasquali, ecc.-, il proprio impegno nei confronti della scuola continua ininterrottamente, salvo il diritto alle ferie di ogni lavoratore. Ma sarebbe davvero paradossale se questo sentire comune fosse stato recepito dal Disegno di Legge, finalizzato a creare le premesse per la realizzazione di una "Buona Scuola".
Non lo sapremo mai! Certo è, però, che il Disegno di Legge, che nei prossimi giorni sarà esaminato dal Parlamento (Camera e Senato), ha concentrato la sua attenzione unicamente sui Dirigenti scolastici e sui docenti, dimenticando circa 200.000 lavoratori in tutta Italia che, sempre nelle scuole, ricoprono il ruolo di Direttori dei servizi generali e amministrativi, Assistenti amministrativi, Assistenti tecnici e Collaboratori scolastici.

La scuola non è solo dirigenza e didattica, la scuola è un contesto di "Unità dei servizi", in cui ad ogni singola professionalità è richiesta una partecipazione attiva.

Nelle scuole il personale ATA assolve, in collaborazione con il Dirigente scolastico e il personale docente, a numerose mansioni. In via generale, a seconda del ruolo che ricopre, esso svolge le funzioni amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative e di sorveglianza connesse a tutte le attività promosse e realizzate dalle istituzioni scolastiche.

E allora, come è possibile proporre una legge di iniziativa governativa, in cui si parla di "Buona Scuola", senza neppure menzionare il personale ATA?

Andiamo ad analizzare quei punti salienti del DdL in cui, in maniera incoerente con i dati di fatto, le diverse figure professionali qualificate come ATA sono state completamente ignorate.

CAPO I " FINALITÀ " : non vi è traccia del personale ATA
L'**art.1, comma 1,** del DdL entra nel merito dell'oggetto e dei principi che disciplinano l'autonomia delle istituzioni scolastiche. In particolare, fa riferimento allo scopo dello stesso documento che, oltre all'obiettivo di garantire l'efficienza e l'efficacia del servizio scolastico, si prefigge anche quello di migliorare l'utilizzo delle "risorse" e delle "strutture". Se non conoscessimo gli sviluppi degli articoli successivi, la premessa al DdL indurrebbe a pensare ad una evoluzione positiva della questione che si sta affrontando, in considerazione del fatto che è indubbio che tra le "risorse" professionali di una scuola sicuramente rientra anche il personale ATA. Si scoprirà più avanti, invece, che, mentre le "strutture" hanno avuto una precipua attenzione nel DdL, il personale ATA è stato completamente ignorato.

Capo II "Autonomia scolastica e valorizzazione dell'Offerta Formativa": non vi è traccia del personale ATA
L'**art. 2 concentra l'attenzione**, in particolare, sul Piano Triennale che, se così recepito dal Parlamento, sarà funzionale alla realizzazione della valorizzazione e del potenziamento dell'offerta formativa e delle attività progettuali, di cui il comma 3 fa una precisa disamina. Tra i 15 punti (dalla lettera "a" alla lettera "o"), relativamente all'argomento che stiamo trattando, colpiscono i punti j) e k), nei quali si fa riferimento:

1) alla valorizzazione della scuola intesa come comunità;
2) all' apertura pomeridiana della scuola.
Viene da chiedersi come sia possibile escludere dal concetto di comunità il personale ATA e con quali strategie (al momento non esplicitate) si voglia aprire le porte della scuola il pomeriggio, considerato che già oggi, con un organico appena adeguato alle esigenze della scuola, i DSGA fanno fatica ad articolare il piano di lavoro dei Collaboratori scolastici, spesso costretti ad ore di straordinario per supportare l'ordinaria attività didattica. Situazione che, come è risaputo, peggiorerà dal prossimo anno scolastico 2015-2016, allorchè si dovrà applicare la nuova Legge di stabilità che, al **comma 332,** stabilisce che dal 1 settembre 2015 i Dirigenti scolastici non potranno conferire supplenze brevi ai Collaboratori scolastici prima dell'ottavo giorno di assenza del titolare. Mentre, relativamente al personale amministrativo e tecnico, ancora più restrittivo è lo stesso comma, che ammette il conferimento delle supplenze brevi soltanto nel caso in cui l'organico di diritto preveda meno di 3 posti.
Se il DdL non dedica alcuna attenzione al personale ATA, alle criticità appena esposte una risposta viene data dalla Legge di stabilità che, al **comma 334**, invece, risolve i problemi dei carichi di lavoro (come se gli ATA lavorassero a cottimo) attraverso un processo di digitalizzazione che andrà a ridefinire le dotazioni organiche del personale amministrativo, tecnico e ausiliario delle scuole.
Fermo restando che resterebbe da dimostrare che la digitalizzazione diminuisca i carichi di lavoro del personale suddetto (visto che fino ad oggi ha prodotto solo una mole di lavoro supplementare), un distinguo va fatto tra quantità di lavoro e competenze giuridiche, organizzative, relazionali e informatiche che, nei fatti, sono richieste, ad esempio, al personale di segreteria.
A confermare tutto ciò vi sono le innumerevoli circolari ministeriali che, nonostante l'istituzione di procedure on line previste a beneficio dell'utenza (genitori, docenti, ecc), non mancano di prevedere il puntuale, continuo supporto del personale di segreteria (vedasi le circolari sulle iscrizioni on line, sulla mobilità, sugli inserimenti in graduatorie varie, ecc). Supporto che, nei fatti, si trasforma spesso in mera attività vicaria, svolta per conto dell'utenza, e che comunque non è mai finalizzato all'utilizzo della strumentazione informatica, ma equivale ad un supporto che prevede conoscenze non solo procedurali, ma anche amministrative, giuridiche e legislative.

Insomma, senza tema di essere smentiti, vi è di fatto un'attribuzione di mansioni agli Assistenti amministrativi (Area B) che spesso risultano di gran lunga esorbitanti rispetto a quelle proprie della qualifica (Area C che, pur prevista dal CCNL, non è stata mai istituita). Oramai la gestione delle diverse aree (area amministrazione, area didattica, area contabile, area finanziaria, area patrimonio, area magazzino, area affari generali), che nella maggior parte dei casi rivestono carattere di complessità, viene svolta dagli Assistenti amministrativi con autonomia operativa e responsabilità diretta, oltre che con procedure quasi sempre di tipo informatico.

Ciò premesso, *come può un DdL parlare di valorizzazione dell'Offerta Formativa e di Autonomia senza un chiaro coinvolgimento di tutte le figure presenti nella scuola?*

Le segreterie, e chi le anima, non sono un semplice contenitore di dati, per cui è sufficiente un potenziamento di natura informatica per attuare quei processi di programmazione, di crescita e di verifica che le nuove disposizioni legislative vorrebbero realizzare senza il coinvolgimento del personale amministrativo. Non vi è dubbio che, nel contesto scuola, deve essere il Dirigente scolastico ad elaborare, sentiti gli organi collegiali, il Piano Triennale dell'offerta formativa (art. 2, commi 9 e 11), ma è impensabile che, per la sua realizzazione, non sia contemplata la stretta interrelazione tra chi è responsabile della didattica (docenti) e chi è responsabile del procedimento amministrativo e gestionale (Direttore SGA, coadiuvato dal personale amministrativo e ausiliario).
Certo, si potrebbe sempre obiettare che questo tipo di relazione sia scontata.

Ma, allora, perché è maturata l'esigenza - in un progetto di "Buona Scuola" - di dettare disposizioni in materia di autonomia scolastica, offerta formativa, assunzione e formazione del personale docente, dirigenza scolastica, edilizia scolastica e semplificazione amministrativa, mentre la stessa esigenza non c'è stata per la basilare figura professionale del Direttore SGA e per la squadra alle sue dirette dipendenze (Assistenti amministrativi e Collaboratori scolastici)?

Anche **l'art. 5 tratta di "Innovazione e didattica laboratoriale"** e fa un breve cenno al personale ATA nell'elencazione dei soggetti che, unitamente ai docenti, dovranno formarsi al fine di realizzare il "Piano Nazionale Scuola Digitale", in sinergia con la programmazione europea e regionale e con il piano nazionale banda ultra larga.
E' indubbio che la formazione è finalizzata all'acquisizione di quelle conoscenze che si tramuteranno in lavoro e competenze professionali. Il potenziamento degli strumenti didattici e laboratoriali (contemplato nel comma 3, lettera b), e indispensabile per migliorare la formazione e i processi di innovazione delle istituzioni scolastiche) avrà come effetto la predisposizione e formalizzazione degli atti amministrativi e contabili che vedono coinvolto in primis il DSGA - che tra

l'altro cura l'istruttoria delle attività negoziali - e tutto il personale amministrativo che lo supporta. Per non parlare poi del fatto che il DSGA potrebbe essere delegato dal DS a svolgere direttamente le attività negoziali.
Mentre sul tema ("Piano nazionale Scuola Digitale"), nella bozza iniziale del Decreto Legge "La Buona Scuola" (poi trasformato in DdL con un drastico cambio di rotta), il comma 2 dell'art. 7 aveva previsto, come logica conseguenza, l'assegnazione nell'organico ATA di un Assistente tecnico con funzioni di supporto alle innovazioni tecnologiche, inspiegabilmente il DdL non ne fa più menzione, nonostante che, come risaputo, la figura dell'Assistente tecnico sia prevista, oggi, solo per alcuni indirizzi di scuola secondaria di secondo grado.
In considerazione del fatto che non in tutte le scuole, e soprattutto in non tutti gli ordini di scuola (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado), ci sono docenti con competenze avanzate in ambito informatico, opinabile appare alla scrivente la possibilità, prevista dall'art.5, comma 4, di realizzare un processo di innovazione didattica individuando docenti a cui affidare il coordinamento delle attività.

Allora, come si fa a parlare di "Buona Scuola" senza Assistenti tecnici, considerato che la tecnologia impone l'aggiornamento sistematico e la continua evoluzione della professionalità?

CAPO III - "**Organico, assunzioni e assegnazione dei docenti ": non vi è traccia del personale ATA**
Il Capo III si compone di ben 5 articoli (dall'art. 6 all'art. 10), nessuno dei quali dedicato al personale ATA.
Particolare attenzione, ai fini dell'argomento che stiamo trattando, deve essere riservata agli articoli 7, 8 e 10. Cominciamo dall'art.7, che entra nel merito delle nuove competenze dei Dirigenti scolastici. Dopo una disamina delle nuove competenze ad essi attribuite, che si traducono in un'intensificazione del lavoro, con il comma 7 si fa riferimento giustamente ad un incremento, a partire dal 2015-2016, della loro retribuzione (retribuzione della posizione, fissa e variabile, e retribuzione di risultato).
Nel Documento "La Buona Scuola – Facciamo crescere il Paese", sottoscritto il 3 settembre 2014, si evidenziò (pag. 69) che il Dirigente scolastico avrebbe avuto bisogno di una squadra intorno a lui, a partire dalla collaborazione stretta e produttiva del Direttore sga.
Il DSGA, per legge e per contratto, sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi e generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale e assumendo funzioni di direzione dei servizi di segreteria.
A parere della scrivente, nello stesso documento era stato già di cattivo gusto considerare il DSGA come il " braccio esecutivo" del DS che, tra l'altro, sembrerebbe entrare in contraddizione con la definizione - utilizzata, poi, sempre per tracciarne il profilo - di "sentinella" del corretto e fluido funzionamento della macchina burocratica. A parere di chi scrive, infatti, si ha la capacità di valutare le eventuali disfunzioni della macchina burocratica solo se, oltre che con le braccia, il lavoro viene svolto con la mente.
Forse sarebbe opportuno ricordare che il DSGA, per contratto e per legge:
1) svolge attività di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna;
2) sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione, svolgendo funzioni di coordinamento;
3) ha autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione degli atti a carattere amministrativo-contabile, di ragioneria e di economato, che assumano, nei casi previsti, rilevanza anche esterna.
Circa le direttive che il DS deve dare al DSGA, la norma specifica che devono essere di "massima", il che significa che devono consistere in indicazioni generali riguardanti obiettivi da raggiungere, lasciando al DSGA la scelta autonoma degli strumenti e della modalità organizzative (mettere in gioco tutte le risorse). La scelta comporta, dunque, una decisione dopo averne ponderato tutte le conseguenze. Infatti, la "scelta" afferisce ad una capacità intellettiva, più che ad una pedissequa esecuzione di direttive.
Tuttavia, per evitare di essere tacciati di legarsi in maniera polemica al significato delle parole, si può affermare che se non altro nel documento "La Buona Scuola – Facciamo crescere il Paese" quel legame stretto tra DS e DSGA (art. 25 D.Lgs 165/2001) in un certo qual modo veniva ripreso.

Ora, considerato che, nell'ambito delle singole competenze e responsabilità, è innegabile la "relazione funzionale" tra DS e DSGA, come mai, con l'art.7 del DdL si rafforzano i poteri, crescono le competenze, viene riconosciuta un'intensificazione del lavoro, anche in termini retributivi, del DS e di pari passo non cresce la figura del DSGA?
Come può il DSGA, che è il più stretto collaboratore dei DS (lo coadiuva) e a cui oggi sono richieste competenze a 360 gradi (oggi si accede al profilo solo se si è in possesso di una laurea specialistica in Economia e Commercio o in Giurisprudenza o in Scienze Politiche), non essere coinvolto in un processo di innovazione della scuola (Buona Scuola), mentre si ritiene necessario fornire al DS (per la parte didattica) l'aiuto fino a 3 docenti che lo dovranno coadiuvare nell'organizzazione dell'istituzione (art.7, comma 5 del DdL)?

Come si può immaginare che le scelte didattiche, formative e di valorizzazione delle risorse si traducano solo in un atto dirigenziale, senza una ricaduta sugli aspetti gestionali, amministrativi e contabili che comportano lavoro e richiedono competenze professionali del team di segreteria capeggiato dal DSGA?

L'art. 8 fa riferimento al Piano di assunzione straordinaria e anche qui non si spende una parola per il personale ATA. Particolarmente rilevante è invece la distinzione implicita che viene fatta all'interno del DdL tra formazione del personale docente e formazione del personale ATA.
Se, come già evidenziato, l'unico cenno alla formazione del personale ATA viene fatto nell'art. 5, comma 3, lettera e), quando però all'art. 10 si parla di una sorta di incentivo per la valorizzazione delle competenze professionali e a sostegno della formazione continua, essa viene riservata esclusivamente alla docenza (La carta del Docente). Ne consegue che il personale ATA deve formasi sì, ma a proprie spese. Ne è prova il chiaro riferimento contenuto nell'art. 14, comma 6, del CAPO IV. Nel trattare dell'istituzione del "Portale Unico dei dati della scuola", senza ancora una volta fare riferimento al personale ATA che necessariamente dovrà essere coinvolto, si parla genericamente di supporto all'istituzione scolastica (a chi?) per le problematiche connesse - si badi bene - alla gestione amministrativa e contabile.

Come si può pensare ad una "Buona Scuola" che non tenga conto di una buona "amministrazione" della stessa? Come si può parlare di "Autonomia scolastica" senza alcuna considerazione per chi ogni giorno garantisce la qualità del servizio pubblico che passa, anche, attraverso l'efficacia e l'efficienza degli uffici di segreteria delle scuole?
Come può crescere la scuola se, oltre alla dirigenza e al personale docente, non si riconosce il merito anche al personale ATA?

In un progetto che ha l'ambizione di realizzare "La Buona Scuola", i Dirigenti scolastici, i Direttori SGA, i docenti e tutto il personale ATA non possono costituire delle categorie separate, indipendenti e autoreferenziali. I ruoli e le competenze sono indubbiamente distinti, ma gli obiettivi di una scuola devono essere necessariamente condivisi. Infatti, è solo attraverso il coinvolgimento di tutte le figure professionali, unitamente alla correttezza e alla trasparenza delle procedure contabili ed amministrative, che la scuola nel suo insieme potrà raggiungere risultati positivi e trasformarsi, se non lo è già, in una "Buona Scuola".