

PROPOSTA CONTRATTUALE**COLLEGHI,**

Tutte le riforme previste hanno un solo obiettivo: peggiorare la scuola pubblica, tagliare gli organici, aumentare il precariato, esternalizzare i servizi. Occorre decisamente cambiare rotta, occorre ridare dignità ai docenti e al personale ATA. In questa logica proponiamo la nostra proposta contrattuale per il personale ATA.

Si invitano tutte le strutture territoriali a proporre assemblee su tematiche:

SEPARAZIONE DEI CONTRATTI

Chiediamo la separazione delle aree contrattuali non per dividere ma per dare risposte precise e puntuali a garanzia di tutti.

RIVEDERE I PROFILI PROFESSIONALI

I nuovi titoli di accesso richiedono una rivisitazione dei profili e delle qualifiche professionali

RISOLVERE IL PRECARIATO-, SBLOCCARE GLI ORGANICI E STABILIZZARE IL PERSONALE

Stabilizzare il personale ed assumere con contratti a tempo indeterminato non solo darebbe giustizia a tanti giovani e, anche ormai meno giovani, che da anni attendono il ruolo, si garantirebbe un servizio più efficiente e si solleverebbero i colleghi di ruolo da carichi di lavoro ormai estremi.

PROGRESSIONE ECONOMICA PER I PRECARI

Non è giusto che i colleghi precari vengano retribuiti sempre come se fossero al loro primo incarico e quindi con un stipendio iniziale.

RAGGIUNGERE LA MASSIMA PROGRESSIONE ECONOMICA NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

In questo modo ci sarebbero a disposizione più mezzi per affrontare le esigenze delle nuove famiglie.

INSERIMENTO DI NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

In particolare per i compiti specifici legati all'assistenza e alla cura della persona.

PREVEDERE LA FIGURA DELL' ASSISTENTE TECNICO IN TUTTE LE SCUOLE DALLE MATERNE ALLE SUPERIORI

Per tutelare il patrimonio tecnologico dello Stato e per un supporto tecnico qualificato

RIVALUTAZIONE SALARIALE

Legare il salario al costo reale con meccanismi più rispondenti alla realtà

SUPERARE LA LOGICA DEL DEL FONDO DI ISTITUTO

Il sistema non funziona, crea problemi, in molti casi alimenta litigi e non stimola la collaborazione tra i colleghi.

PENSIONE DIGNITOSA

Occorre rivedere il sistema retributivo delle nuove pensioni.

ANPA NAZIONALE**L' A.N.P.A. DENUNCIA****COLLEGHI!****Le riforme in**

atto chiedono nuovi oneri e nuove mansioni a fronte dei quali il Governo risponde negando le assunzioni, nessuno spazio per gli ATA che dovranno attendere tempi migliori.

Occorre tutelare le condizioni di lavoro e riqualificare il personale ATA.

Urgente sbloccare gli organici e stabilizzare i lavoratori, (il 30% dei posti in organico sono occupati da precari).

BISOGNA attivare tavoli tecnici per rivedere il settore, profili più rispondenti alle nuove esigenze, nuove forme di reclutamento, nuove qualifiche ecc.....

L'ANPA MOBILITERA' il personale ATA per richiamare l'attenzione del Governo e delle forze sindacali e politiche

CRITERI FONDO D'ISTITUTO

Qualche tempo fa ho pubblicato sul nostro giornale un articolo: **CRITERI**

PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE ATA DA UTILIZZARE NELLE ATTIVITA' RETRIBUITE DAL FONDO DI ISTITUTO. A quasi un anno dalla pubblicazione, mi giungono ancora quesiti in merito, a dimostrazione del fatto, che poco è cambiato e si continua a discutere sempre delle solite cose. Questo mi induce a riproporre l'articolo per dimostrarne l'attualità. Inizio anno scolastico 2008, sul nostro giornale scrivevo: Con l'inizio dell'anno scolastico il personale ATA è in crisi, si ricomincia a parlare di attività aggiuntive, di straordinari, di progetti, di colleghi insufficienti ecc. La fanno da padrone termini come **PIANO DELLE ATTIVITA' DEL PERSONALE, CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO, PIANO DI OFFERTA FORMATIVA**; termini che ormai non dovrebbero più suscitare scalpore, ma ordinaria amministrazione, regole per le istituzioni scolastiche. Tutto dovrebbe essere logico e funzionale (**questo lo scrivo adesso**) E' logico che Il Direttore Amministrativo di una scuola per poter pianificare le attività del personale ATA deve conoscere il POF (piano di offerta formativa). E' logico che tutto il personale ATA di quella scuola deve conoscere il Pof per poter capire ed approvare il piano delle attività proposto dal DSGA. E' logico che tutto poi deve passare attraverso il Contratto Di Istituto . Sulla carta dovrebbe essere tutto logico, una normale conseguenza delle norme contrattuali, ma. Nella realtà le cose stanno diversamente!

- Ci sono scuole che ancora non si riconoscono nel proprio contratto di istituto.
- Ci sono scuole dove il personale ATA non è stato mai riunito per approvare il Piano Delle Attività'
- Ci sono scuole dove Il fondo di Istituto viene diviso e distribuito dal Dirigente Scolastico.
- Ci sono scuole che approvano il Contratto Di Istituto a fine anno.
- Ci sono scuole dove il Direttore Amministrativo non è messo nelle condizioni di conoscere il Pof.
- Ci sono scuole dove gli straordinari vengono imposti la mattina per il pomeriggio

Si potrebbe continuare all'infinito perché girando le province e tenendo assemblee ne ho visto di tutti i colori, soprusi, imposizioni a cui il personale ATA è costretto. Non è mio intendimento, in questa sede, ritornare su temi svolti ; adesso mi preme dare dei suggerimenti, indicare dei criteri base per un coinvolgimento democratico del personale ATA alle attività retribuite con il fondo di istituto. L'art. 52 del nostro contratto al comma 3 recita: all'inizio dell'anno scolastico il direttore dei servizi generali e amministrativi formula una proposta di piano delle attività per il personale ATA. Il dirigente scolastico, verificandone la congruenza rispetto al POF ed espletate le procedure di cui all'art.6, (contrattazione di istituto) adotta il piano delle attività. Questo significa che il personale deve conoscere il POF, quindi dotarsi di un piano per lo svolgimento del proprio orario di lavoro e trovare la copertura economica nella ripartizione del fondo di istituto che è oggetto di contrattazione tra Dirigente ed RSU. **I criteri per la ripartizione del fondo di istituto una volta approvati diventano vincolanti, quindi se non si interviene in questa fase diventa difficile poi modificarli.** Questa visione, prevista dal contratto, si contrappone all'ottica risultata dominante , nella maggior parte delle scuole, che considera la gestione del fondo d'istituto una occasione per operare una " gratifica indiscriminata" o peggio ancora una possibilità per il capo d'istituto per premiare i propri "protetti". Quindi, la prima cosa da fare è una attenta lettura del POF per focalizzare il ruolo che dovrà svolgere il personale ATA , nell'ambito di sua competenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi. Esaurita questa fase, si dovranno pianificare delle attività aggiuntive che potranno svolgersi in orario di lavoro, per intensificazione dello stesso, oppure in orario eccedente. Stando così le cose, in sede di contrattazione integrativa di istituto si potrebbe adottare il seguente criterio

1. Ricorso all'intensificazione per garantire il funzionamento della scuola quando il carico di lavoro aumenta in modo rilevante rispetto agli incarichi assegnati senza possibilità di far ricorso all'orario eccedente, in pratica quando nuovi compiti ci piombano addosso, sono urgenti e non si possono spostare in orario eccedente. Questi nuovi compiti , a mio avviso, devono avere il carattere della " sistematicità" e non della "occasionalità", altrimenti sarebbe sufficiente svolgere in orario di lavoro le cose urgenti e fare un rientro ad hoc per fare le cose ordinarie che l'urgenza ci ha impedito di fare. Per capirci, potrebbe essere intensificazione il coordinamento operativo che quotidianamente la complessità di una scuola richiede, potrebbe essere intensificazione le nomine di urgenza o la sostituzione di colleghi assenti, ecc...

2. Ricorso all'orario eccedente quando né il normale orario di lavoro né l'intensificazione sono sufficienti a garantire il funzionamento dei servizi. Potrebbero rientrare in questo caso la partecipazione degli ATA ai progetti del POF, oppure lo smaltimento di lavoro arretrato ecc.

Occorre stabilire dei criteri per individuare tutte quelle situazioni che possono dar luogo ad attività aggiuntive, questo a garanzia del lavoratore che vedrebbe chiaramente esplicitati i margini del proprio carico di lavoro ordinario, ma anche a tutela del Dirigente che avrebbe dei criteri indiscutibili nell'assegnazione degli incarichi per attività aggiuntive. Un altro criterio si rende necessario in relazione alla limitata disponibilità delle risorse finanziarie del Fondo d'Istituto, occorre fissare un tetto massimo di spesa nel piano delle attività per evitare il rischio che una proliferazione incontrollata di attività aggiuntive possa generare una probabile insolvenza della scuola per incapienza del fondo con conseguenti contenziosi giudiziari o recuperi a gratis da parte del personale. Capisco che parlare è facile, che nelle scuole tutto si fa tranne queste semplici cose che se applicate porterebbero solo serenità e crescita culturale, naturalmente tutto dipende dai rapporti di forza e dalle capacità che il personale ATA è in grado di esprimere attraverso i propri Dirigenti Sindacali e le RSU. A questo punto sento il dovere di consigliare i colleghi nel pretendere propri rappresentanti eletti RSU, perché è lì che si gioca la partita. Carissimi colleghi, non vi pare che gli argomenti sviluppati a suo tempo con questo articolo attendono ancora una risposta? **F.to:** Carmine URSO