



ASSOCIAZIONE dei DIRETTORI delle ISTITUZIONI SCOLASTICHE

www.adisitalia.net - adisitalia.eu@gmail.com - Via Palmiro Togliatti, 1161- 00155 Roma
Soggetto accreditato per la formazione del personale della Scuola - MIUR DGPER Prot. n.6489/11

“La Buona scuola”: *una valutazione di merito*. Il documento si fonda su una proposta di ennesima valorizzazione dell'autonomia, sotto il profilo delle risorse e delle competenze. Il cuore del progetto si fonda su un “cruscotto” che dovrebbe raccogliere e mettere a disposizione una banca dati di tutte le competenze del personale della scuola, da valorizzare sia per un miglioramento di sistema, sia per un percorso di carriera professionale che va a sostituire i meccanismi contrattuali dell'anzianità. L'intera proposta fa leva su una cultura di rete tra scuole, tra i rinnovati organi della scuola, tra le singole figure, tra scuola e territorio e tra scuole ed enti pubblici e privati/sponsor delle attività educative e formative.

La relazionalità, la relazione, la rete sono, quindi, i valori su cui va a delinearsi la proposta di innovazione e cambiamento e gli strumenti chiave con cui si realizza la modernizzazione della scuola sono la dematerializzazione, l'informaticizzazione, il wifi, la banda larga (ovunque e per tutti), la digitalizzazione.

La digitalizzazione, in particolare, viene presentata come un processo chiave dell'innovazione amministrativa e la trasparenza e la messa a disposizione del patrimonio di dati e informazioni all'esterno supera di molto la Scuola in chiaro o la Scuola trasparente, diventano essi stessi da strumento a fine, da processo a risultato.

Il registro nazionale dei Docenti sembrerebbe quel “*fascicolo personale informatizzato*” di cui si parla da dieci anni, ma che non si realizza pienamente perché gli strumenti informatici con i quali si lavora nella scuola sono inadeguati, mal funzionanti e messi a disposizione senza un serio programma di formazione del personale amministrativo, abbandonato da anni a se stesso e alla sua autonoma capacità e/o volontà di aggiornamento.

Questa volontà di trasparenza e messa a disposizione dei dati patrimonio della scuola per utilizzarli per la valutazione degli apprendimenti, la valutazione delle competenze, la valutazione del processo didattico, la valutazione professionale fino a pensare ad un “*HACKATHON*”(!) del MIUR annunciato per l'autunno, sembra presentare un universo lunare ai tanti addetti al lavoro nelle scuole che ogni giorno si scontrano con un sistema informatico che funziona a singhiozzo, con risorse inesistenti per rinnovare le attrezzature informatiche e senza reti e wifi nella maggior parte delle scuole. Altro che evento informatico che dovrebbe mettere in sintonia e in contatto le diverse piattaforme informatiche.

Ogni giorno lavoriamo nelle segreterie con una overdose di informazioni, senza alcun collegamento tra le diverse piattaforme su cui si chiedono dati, statistiche, informazioni e scadenze. Ogni ente ha una sua piattaforma informativa e il personale è costretto a ripetere all'infinito, triplicando lavori inutili, le stesse informazioni. MIUR, INPS, Enti Locali, INVALSI, MEF chiedono e lavorano sulle stesse informazioni richieste cento volte con software e piattaforme on line diverse. E' necessario unificare su una stessa banca dati le infor-

mazioni richieste ogni giorno alle scuole per semplificare il lavoro amministrativo e rendere il lavoro libero dalle 1000 molestie burocratiche che si annuncia di voler abolire, ma su cui non c'è traccia di proposta.

Tutte le procedure su cui si articola il processo di modernizzazione delle scuole, delineato nel documento sulla "Buona Scuola" si fondano sul lavoro delle segreterie scolastiche; eppure il lavoro amministrativo viene citato solo per essere ridotto. Chi preparerà i "cruscotti" con gli indicatori di contesto, i risultati e i processi che renderanno possibile un piano triennale di miglioramento del sistema Scuola e i concorsi o le valutazioni professionali e di sistema? Le segreterie scolastiche con il supporto del personale ATA tutto che assicura i servizi generali sono le gambe su cui si fonda il funzionamento delle scuole. Chi aprirà la scuola fino a sera al territorio se non i Collaboratori scolastici che, ridotti drasticamente in un organico insufficiente, già oggi effettuano turnazioni continue, senza alcun incentivo.

In tutta la retorica del sapere come saper fare, con cui si rilancia l'esperienza dell'alternanza scuola lavoro o la pratica della didattica laboratoriale non vengono mai citati gli Assistenti tecnici, figure che hanno competenze specifiche professionali e che consentono il funzionamento dei migliaia di laboratori presenti nell'universo scolastico e senza i quali non sarebbero possibile le esercitazioni didattiche.

Il documento "La Buona scuola" rivaluta l'autonomia scolastica e il ruolo e la funzione dei Dirigenti scolastici, cui è affidato il funzionamento dell'intero modello. Il Dirigente ha il compito di assicurare le risorse alla scuola, attrarre i finanziamenti dei privati, valutare le competenze professionali dei docenti, garantire l'offerta formativa e raccordare gli organi della scuola. In tutti i passaggi del documento, il lavoro del Dirigente scolastico è coadiuvato dal Direttore dei servizi generali e amministrativi che, sembra, debba svolgere un ruolo di supporto e una funzione nella gestione delle risorse umane e finanziarie. Questo ruolo è già svolto oggi dal Direttore ma senza una funzione chiara e definita nell'ambito degli organi collegiali della scuola e nell'esercizio delle sue funzioni. Predisporre le gare e i contratti, assicura le procedure in tutti gli atti negoziali, organizza i servizi generali e l'ufficio di segreteria, in tutta la sua complessità. Deve conoscere tutte le procedure informatiche per il pagamento dei compensi, per le gare in MEPA, per le autorità di controllo del MEF; assicura la gestione delle fatturazioni elettroniche, dei processi di dematerializzazione, dell'applicazione del Codice dei contratti. Ha un ruolo molto complesso, ridefinito con l'autonomia scolastica e meriterebbe qualcosa di più nei processi di innovazione della scuola, che non la semplice citazione dovuta di rito. Niente si dice che da quando è stato introdotto il profilo professionale, nel 2001 insieme all'autonomia scolastica, non è stato mai bandito il concorso per Direttore e che da anni centinaia di scuole tirano avanti con reggenti o con "facenti funzioni", con gravissimo pregiudizio dell'efficienza del servizio scolastico, privo delle elevate professionalità richieste ai Direttori amministrativi. Per i Dirigenti Scolastici viene promesso un concorso entro la fine dell'anno, con procedure d'urgenza; per i Direttori, altrettanto indispensabili, non c'è niente.

Complessivamente risulta inaccettabile che in un documento di indirizzo e di programma si promettono investimenti di risorse sull'edilizia scolastica, sull'occupazione, sul superamento del precariato, sulle innovazioni tecnologiche e poi concretamente sulla legge finanziaria non ci sono le risorse promesse, anzi si ripropongano tagli, anche attraverso le clausole di salvaguardia.

Le proposte dell'ADIS

E' necessario prevedere un serio programma di formazione, in particolare per il personale amministrativo della scuola, per "spiegare" il funzionamento delle procedure e della tempistica delle piattaforme informatiche attivate per la Scuola (SIDI, PA04, TFR, INPS, MEF, RGS, etc.)

Il MIUR deve attivare, attraverso gli USR/AT, sportelli tematici periodici per informare e aggiornare sulle innovazioni dei nuovi provvedimenti amministrativi e sulle loro applicazioni gestionali.

Occorre sbloccare i concorsi per i Direttori amministrativi e prevedere, anche per questa figura, il corso concorso presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Va ridefinito il profilo professionale del Direttore, in particolare in relazione alle sue competenze e responsabilità nell'organizzazione del lavoro del personale ATA e la sua autonomia di intervento. Vanno chiariti nel profilo professionale gli aspetti di sovrapposizione con la funzione del Dirigente Scolastico, nella gestione delle risorse e nelle responsabilità che ne conseguono.

Per il Direttore vanno previsti percorsi di formazione e aggiornamento periodici e costanti da parte degli enti di vigilanza e di controllo (Corte dei Conti, Avvocatura di Stato, Ragioneria Centrale dello Stato). Come per i Dirigenti Scolastici, anche per i Direttori amministrativi devono essere previsti corsi periodici di aggiornamento da parte della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

E' necessario attivare una rete unitaria per tutti gli enti della Pubblica Amministrazione superando la frammentarietà delle singole reti informatiche di ogni ente che non dialogano tra di loro e impongono alle segreterie scolastiche un lavoro ripetitivo sugli stessi dati. In questo modo si semplifica il lavoro liberandolo dalle molestie burocratiche quotidiane.

Bisogna rivedere i criteri degli organici del personale ATA. Il criterio del (solo) numero degli alunni è sbagliato e anacronistico.

Per i Collaboratori scolastici bisogna tener conto della tipologia degli edifici, delle complessità strutturali delle scuole e delle superfici degli ambienti.

Per assicurare l'assistenza alle disabilità è necessario prevedere un profilo professionale arricchito tra i Collaboratori scolastici; il personale ausiliario deve essere adeguatamente formato da enti sanitari e dei servizi sociali. Dovrà essere costituito un centro dei servizi territoriale che assicuri alle scuole del territorio un supporto adeguato che tenga conto delle esigenze differenziate degli alunni diversamente abili, tenuto conto delle richieste delle famiglie e delle differenze di genere.

Occorre reinternalizzare i servizi di pulizia (appalti storici e ex LSU), ricostituendo la figura unica dell'assistenza, della vigilanza e dell'accoglienza proprie del collaboratore scolastico. Le esternalizzazioni dei lavori di pulizia, introdotte in forme provvisorie e temporanee ...dall'anno 2000, hanno avuto costi eccessivi e non hanno affatto migliorato il servizio. Bisognerà prevedere una graduale assunzione del personale impegnato in questi anni nei lavori di pulizia, alle dipendenze di consorzi e cooperative.

Per gli Assistenti amministrativi, ogni scuola deve avere uno standard minimo di almeno quattro Assistenti amministrativi. Il moltiplicatore per l'organico dovranno essere il numero delle persone amministrate tra il personale e gli alunni, con indicatori di complessità e di contesto per la gestione amministrativa: alunni diversamente abili, alunni stranieri, processi di pendolarismo, numero del personale con contratto a Tempo determinato e Tempo indeterminato.

nato, articolazione degli indirizzi, presenza di corsi integrativi ed esami, diversi ordini di scuola da amministrare per le scuole verticalizzate.

Occorre superare i contratti dei Co.Co.Co ancora esistenti, anche essi dall'anno 2000, con la graduale assunzione presso le istituzioni scolastiche dove prestano servizio e abolire l'assurda riduzione dell'organico prevista dalla loro presenza in servizio. La completa informatizzazione dei servizi di segreteria con assegnazione di responsabilità individuale non consente più la presenza di operatori "deresponsabilizzati", esterni alle modalità dell'organizzazione del lavoro degli altri amministrativi, senza possibilità di operare sul SIDI, cui affidare progetti e non incarichi di lavoro.

Devono essere ripristinate per tutto il personale ATA, compresi i Direttori, forme di lavoro straordinario, autorizzato e verificabile nei risultati e abolite le proposte inserite nella legge di stabilità 2015 di non prevedere più le sostituzioni degli Assistenti amministrativi.

Occorre modificar e rivedere gli indicatori delle indennità di direzione, introducendo nuovi indicatori di complessità nella gestione: progetti, finanziamenti esterni, gare e procedure da espletare per servizi che la scuola gestisce. Va utilizzato come parametro il numero del personale in servizio, che viene gestito amministrativamente e contabilmente e non solo il personale in organico di diritto.

Per tutto il personale ATA, compreso il Direttore, vanno individuati percorsi professionali di carriera con valutazioni periodiche e costanti. Vanno previsti profili professionali arricchiti con funzioni di coordinamento e con una conseguente mobilità tra le scuole.

Nella riforma degli organi collegiali, va mantenuta la rappresentanza del personale ATA. Il Direttore dovrà far parte di diritto dell'organo di indirizzo, con funzioni di esperto delle procedure negoziali, finanziarie e contabili.

Le scuole sono state al centro di impropri scaricabarile di adempimenti e carichi di lavoro propri di altre amministrazioni. Il lavoro del MIUR, del MEF, dei Comuni per i bonus scuola, degli enti locali per la manutenzione, per il diritto allo studio, per l'assistenza all'handicap sono precipitati sulle segreterie scolastiche decuplicando e snaturando il lavoro amministrativo delle segreterie scolastiche. Questi processi sono stati chiamati decentramento. Alle scuole devono essere restituiti gli ambiti di competenza e responsabilità nel lavoro amministrativo propri dell'autonomia scolastica, liberando le energie e le risorse per la gestione dell'offerta formativa, nelle sue molteplici articolazioni.

Infine, va modificato e aggiornato, dopo ben 13 anni, il D.I. 44/2001 e adeguato in coerenza, con le legislazioni successive come il Codice degli Appalti e le nuove procedure di dematerializzazione e di codificazione degli atti.

Quindi, dopo tre lustri (ed in una fase economico-sociale completamente diversa), il documento "La Buona Scuola" si presenta come un tentativo di correggere e superare le "anomalie" che l'Autonomia scolastica non fino ad ora era riuscita ad affrontare e risolvere.

Il modello afferma e si propone di dare soluzione ai bisogni culturali, formativi e professionali delle giovani generazioni, ma "di buone intenzioni è lastricata la strada dell'Inferno". Infatti molte, troppe sono le contraddizioni tra la realtà e i principali obiettivi di questo ambizioso progetto. Ne evidenziamo alcune:

a) L'ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione non deve essere una astratta affermazione di principio, ma determinare disposizioni concrete e conseguenti. Accade invece che nella Legge di Stabilità si provvede solo a contenere la spesa per le sostituzioni del personale ATA, peraltro danneggiando ul-

teriormente, dopo i recenti tagli degli organici, le Unità amministrative alle quali si chiede di adeguare il loro lavoro alle necessarie procedure di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi.

b) Manca una programmazione in tempi certi degli interventi di formazione necessari, anzi indispensabili, ad assicurare una professionalità adeguata a quanto bisogna perseguire, con la conseguente modifica dei profili professionali di appartenenza dei Direttori (la cui funzione strategicamente rilevante nell'organizzazione di una Buona Scuola non viene supportata dalla normativa vigente), degli Assistenti amministrativi (il cui profilo professionale non è più corrispondente a quanto si richiede) e degli Assistenti tecnici, cui deve essere richiesta una riconversione professionale a supporto dei cambiamenti previsti.

c) Da parte del Governo non vengono individuate le risorse finanziarie per dare avvio in tempi rapidi agli interventi strutturali necessari a supportare i cambiamenti auspicati, ad esempio la rete ad alta velocità e i sistemi di scambio delle informazioni tra loro compatibili.

12/11/2014

Per il comitato direttivo
La presidente
Rosy Tomassi