

LA VALORIZZAZIONE DELLA FIGURA DEL DIRETTORE DEI SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVI (DSGA)

IL NUOVO ORDINAMENTO E LA VALORIZZAZIONE COMPLESSIVA DEL PERSONALE ATA

Il mandato ricevuto dai lavoratori del settore ATA, in sede di elaborazione della piattaforma contrattuale, era fondato su due questioni essenziali: la revisione dell'ordinamento basato su nuovi profili; la creazione delle condizioni per un avanzamento generalizzato e complessivo sul piano economico e normativo di tutte le figure del personale.

Questi due obiettivi sono stati centrati. Viene data la possibilità di svolgere il lavoro a distanza (agile o da remoto); a tutte le figure viene data la possibilità di accedere al profilo superiore con una riserva di posti rispetto a chi accede dall'esterno; sono stati rivisti i profili; è stato sbloccato lo stallo delle posizioni economiche che sono state rivalutate; è stato rivalutato l'importo del compenso per chi svolge attività aggiuntive; sono state previste specifiche indennità per gli Assistenti tecnici che svolgono l'attività su più scuole e per i Collaboratori che assolvono a incarichi di particolare rilevanza (assistenza non specialistica agli alunni con disabilità, e della scuola dell'infanzia o per primo soccorso); per il personale precario con incarico fino al 30 giugno o 31 agosto sono stati riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito. Questi solo i principali aspetti del CCNL.

La revisione dell'ordinamento, attesa da vent'anni, è stata dunque realizzata.

A ciò si aggiungano le opportunità che si aprono a seguito del recente emendamento approvato in sede di conversione in legge del DL PA bis. Esso rende possibile utilizzare i fondi per la formazione, finora dedicati esclusivamente ai docenti, anche per gli ATA. L'approvazione di questo emendamento è frutto dell'iniziativa della FLC CGIL, unica organizzazione nel panorama sindacale, che lo ha avanzato durante l'iter di conversione in legge del DL.

Per la prima volta si è potuto beneficiare di una risorsa dedicata al personale ATA (37 milioni circa) proprio per la revisione dell'ordinamento. Tanto era scritto nell'atto di indirizzo e di tanto l'ARAN aveva mandato, coincidendo peraltro con la volontà della parte sindacale che ha sottoscritto l'ipotesi di CCNL.

Infine per l'inserimento in terza fascia del personale ATA sarà richiesto a tutti i profili, tranne quello di collaboratore scolastico, la certificazione informatica internazionale insieme al titolo di studio previsto dal previgente ordinamento. Si gettano così le basi per rivedere e qualificare il sistema di accesso alle professioni ATA, risalenti a decine di anni fa.

LA RIQUALIFICAZIONE DELLA FIGURA DEL DSGA

Il DSGA ha mantenuto tutte le prerogative precedenti e ne ha acquisite nuove. In particolare: la programmazione di interventi per lo sviluppo dell'amministrazione e del personale; l'incremento della capacità decisionale autonoma a fronte di cambiamenti anche non previsti; la condivisione con i DS per il conferimento degli incarichi specifici; l'autorizzazione autonoma delle ferie del personale previo confronto con il Dirigente Scolastico.

Si intende che nell'ambito degli interventi per lo sviluppo dell'amministrazione e del personale rientrano le attività di tutoraggio. Con la possibilità di svolgere specifiche altre attività, come gli incarichi di aggiornamento e di formazione nei confronti del personale o gli incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche, già previsti per la figura di DSGA e che tanto più valgono per la figura di Elevata qualificazione.

IL MANTENIMENTO DELLA PIENEZZA DEL RUOLO E L'AVVICINAMENTO ALLA DIRIGENZA

Il Contratto fa un'operazione pienamente acquisitiva e promozionale della figura, perché la porta ad una funzione di fatto dirigenziale, al livello oggi possibile che è quello delle Elevate Qualificazioni.

Per attingere questa posizione occorre seguire un iter che ha solo carattere procedurale e che non può essere mutuata da altre esperienze esistenti, nel caso specifico dal Contratto Enti Locali. **Si diventa figura di Elevata qualificazione passando per quella del Funzionario previo concorso;** superato, cioè il concorso per Funzionario, si diventa, sulla base della disponibilità dei posti, figura di Elevata qualificazione tramite incarico a tempo (triennale, rinnovabile, seguendo in ogni caso i criteri e i requisiti oggetto di confronto sindacale) conferito dall'Ambito territoriale di riferimento.

In ogni caso **il Funzionario e l'Elevata qualificazione afferiscono a persona di ruolo.** Una volta superato il concorso e assunti, si mantiene il rapporto di lavoro a tempo indeterminato fino alla pensione. Qualcuno, confondendo le idee, parla di precarizzazione sostenendo che si precarizza il ruolo: **il ruolo per definizione non è precarizzabile.**

Peraltro, la procedura dell'assegnazione dell'incarico di Elevata qualificazione di fatto non riguarda **chi è attualmente DSGA.** Quest'ultimo, infatti, **rimane nella propria sede, seppur formalmente riceve un incarico triennale, perché può rimanere in quella sede fino alla pensione, salvo che non chieda il trasferimento o che la sede non venga soppressa.** L'incarico di EQ non va confuso con la sede. In ogni caso l'incarico è soggetto al confronto sindacale mentre il regime di mobilità rimane esattamente quello che è previsto per tutto il personale della scuola.

In conclusione, sono state create le condizioni per chiedere nelle **prossime tornate contrattuali la progressiva equiparazione del trattamento economico riservato alle Elevate qualificazioni di pari grado delle altre amministrazioni.**

LA QUESTIONE DEL TITOLO DI STUDIO

Il Contratto, nelle convulse fasi finali, ha subito da parte dell'ARAN una forzatura che invano si è tentato di superare. Per l'accesso al ruolo di Funzionario ed Elevate qualificazioni si prevede il possesso del titolo della laurea magistrale o triennale. Ma ciò è in palese contraddizione con l'allegato D dove si continua a prevedere per l'accesso dall'Area B degli Assistenti all'Area dei funzionari e dell'Elevate qualificazioni ancora la laurea magistrale. La FLC CGIL è impegnata a correggere questo disguido che non si attaglia alla figura unica del DSGA, non a caso da vent'anni egli vanta il titolo di accesso più alto dell'ordinamento degli studi.

In ogni caso per quanto ci riguarda è indubbio che il Ministero, nel caso in cui i posti da coprire siano da funzionario EQ, dovrà bandire i relativi concorsi, chiedendo la laurea magistrale, mentre la laurea triennale potrà sicuramente essere richiesta nel caso in cui ad esempio i posti da coprire siano di funzionario nell'area tecnica.

LA RISOLUZIONE DEL PLURIDECENNALE PROBLEMA DEI FACENTI FUNZIONE DI DSGA

Il Contratto ha posto fine ad una **palese discriminazione che finora hanno subito gli Assistenti Amministrativi Facente Funzione di DSGA**. Si è preteso per vent'anni di utilizzare in funzione di DSGA gli Assistenti amministrativi, dal momento che solo nel 2018 (dal lontano 2001) si è proceduto a bandire i concorsi ordinari per DSGA generando così una marea di posti vacanti. Ma accanto a questa pretesa, all'atto di rendere giustizia a questa categoria di personale, si è collocata l'impuntatura dell'Amministrazione di non voler riservare loro un concorso, accorgendosi che non avevano il titolo di studio di laurea magistrale. Della serie: fare il DSGA senza titolo sì, riconoscere il lavoro svolto di fatto no.

Ora il Contratto nel solco tracciato dalla legge ripara a questa situazione: si farà un concorso riservato a chi ha lavorato almeno tre anni nella funzione, si accede all'area dei funzionari e laddove vi è un posto libero si riceve un incarico triennale.

LA REGGENZA

Per porre fine alla riproduzione della figura del Facente Funzione di DSGA si introduce l'incarico di reggenza che si attiva solo per assenze superiori a tre mesi con un incarico conferito dall'Ambito Territoriale di riferimento. Ma prima ancora di ricorrere alla reggenza si conferisce l'incarico a un Funzionario privo di incarico di DSGA. **I criteri del conferimento di tali incarichi vengono definiti al livello ministeriale tramite l'istituto del confronto sindacale.** Per le assenze inferiori a tre mesi e superiori a 15 gg si ricorre da parte del Dirigente Scolastico ad altro Funzionario o, in sua assenza, ad altro Assistente amministrativo della scuola (gli Assistenti in seconda posizione economica sono obbligati ad accettare).

Anche in questo caso come da piattaforma rivendicativa FLC CGIL è stata fatta un'operazione di semplificazione e trasparenza circa la sostituzione del DSGA e per l'affidamento della reggenza, raddoppiando la relativa indennità.

LA VALORIZZAZIONE ECONOMICA REALIZZATA DAL CONTRATTO

Mai come in questa tornata contrattuale sono stati realizzati degli incrementi stipendiali di pari livello. Oltre agli aumenti stipendiali di base e alla rivalutazione del CIA, **è stata incrementata l'indennità di direzione di parte fissa mentre la parte variabile potrà annualmente essere rivalutata in sede di contrattazione integrativa nazionale (cosa finora non contemplata).** In caso di reggenza si continuerà a percepire l'indennità di direzione parte variabile calcolata secondo i parametri di complessità della scuola in reggenza al 100%.

È stato precisato in maniera inequivocabile l'accesso da parte del DSGA a tutte le risorse che pervengano alla scuola per i progetti (dal Ministero, dall'Europa, da Enti Pubblici e privati). Questa puntualizzazione metterà fine alle fallaci interpretazioni da parte di alcuni uffici del MEF come accaduto recentemente per cui l'Ufficio Centrale di Bilancio (UCB) ha messo in discussione l'accesso dei DSGA ai fondi della L. 440/97.

Nell'ambito del personale della scuola – per dare un'idea della valorizzazione economica realizzata con le risorse disponibili – **il DSGA riceve un incremento, rispetto al docente di scuola secondaria di secondo grado, superiore di 52 euro mensili con pari anzianità** da ultimo scatto stipendiale (al primo scatto la differenza risulta di 60 euro mensili a favore del DSGA).

CONCLUSIONI

Le parole negative e screditanti il CCNL, rispetto alla figura del DSGA, che vengono propalate da chi sparge falsità e malevolenza, sono le seguenti: *dequalificazione – precarizzazione – demansionamento – non rispetto dell'Atto di indirizzo*

Abbiamo visto sopra che le parole che, a risposta puntuale, rimbalzano, invece, dal testo contrattuale sono: **Riqualificazione – Garanzia del ruolo (rapporto di lavoro a tempo indeterminato) – Avvicinamento alla figura dirigenziale – Acquisizioni economiche senza precedenti.**

NB: Fra le altre "amenità" che vengono messe in circolazione, a ulteriore prova della mancanza di possesso dell'ABC della contrattualistica nel pubblico impiego, vi è quella secondo cui non sarebbe stato rispettato l'Atto di indirizzo ministeriale. Ora, si sa che l'Atto di indirizzo è comunque Atto che riguarda solo l'ARAN, la quale, peraltro, per legge, ha tutta l'autonomia per interpretarlo e gestirlo in base all'andamento della trattativa. Cosa che, secondo noi, è stata fatta.