



**CISL**  
**SCUOLA**

**PIÙ VALORE  
AL LAVORO  
DEL PERSONALE**

**ATA**







**PIÙ VALORE  
AL LAVORO  
DEL PERSONALE**

**ATA**

**giugno 2023**



## Premessa

Nelle scuole dell'autonomia, caratterizzate da una sempre maggiore complessità, il personale ATA ricopre funzioni amministrative, tecniche e ausiliarie indispensabili al buon funzionamento delle diverse istituzioni. In realtà, in questi ultimi anni – e più precisamente dal 2008 con il D.L.112 (8 miliardi di tagli sulla scuola, con un taglio di 44.500 posti su 252.000) – a questo personale si è mostrata scarsa attenzione a tutti i livelli e su tutti i versanti, a partire dalla predisposizione degli organici, per passare a quello delle assunzioni a tempo indeterminato per giungere, infine, a quello relativo alla formazione. La situazione pandemica ha dato evidenza e risalto agli errori commessi nel passato e alle loro conseguenze: una percentuale elevata di precarietà, che impedisce una necessaria continuità amministrativa, il venir meno di ogni forma di sviluppo di carriera, sia orizzontale che verticale, una perdurante assenza di iniziative di formazione. Tutto ciò si è accompagnato all'assegnazione di compiti riconducibili alla competenza di altri Enti (si pensi, per tutti, all'applicativo passweb per le pratiche con INPS). In definitiva, si è prodotta una situazione in cui l'unica risorsa su cui far conto rimane esclusivamente la buona volontà degli operatori, sostanzialmente privi di ogni supporto da parte dell'Amministrazione.

Anche in considerazione del *prossimo* rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e considerato che l'attuazione del PNRR, pur trattandosi del primo grande investimento sulla scuola da molti anni a questa parte, comporta rilevanti incombenze e oneri per chi opera con funzioni amministrative e gestionali nelle istituzioni scolastiche, questo dossier intende sostenere una serie di proposte finalizzate a valorizzare in modo significativo il lavoro per tutti i profili dell'area ATA (dal collaboratore scolastico al Direttore dei servizi amministrativi), attraverso scelte che riconoscendone in modo adeguato la professionalità contribuiscano ad accrescere la qualità e l'efficacia del servizio.

## Il personale ATA oggi

L'attuale classificazione del personale ATA, improntata a criteri di flessibilità correlati alle innovazioni organizzative, è articolata in cinque aree (area D, Area C, Area B, Area As, Area A) comprendenti ciascuna uno o più profili professionali (eccezion fatta per l'area C, che non è mai stata attivata per assenza di organico).

I compiti del personale ATA sono costituiti da:

- attività e mansioni espressamente previste dall'area di appartenenza;
- incarichi specifici che, nei limiti delle disponibilità e nell'ambito dei diversi profili professionali, comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e lo svolgimento di compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio, necessari per la realizzazione dell'offerta formativa come prevista dal piano delle attività;
- posizioni economiche, introdotte dalla Sequenza contrattuale del 25 luglio 2008, finalizzate alla valorizzazione professionale (distinte in prima posizione economica e seconda posizione economica).

Al fine di dare organicità e massima efficacia all'azione del personale, l'attuale CCNL all'art.53 prevede che, all'inizio di ciascun anno scolastico, nel corso di uno specifico incontro con tutto il personale ATA, il DSGA formuli una proposta di piano delle attività inerenti i servizi generali, tecnici, amministrativi e ausiliari. Oggetto del Piano delle attività è anche la definizione dei settori di lavoro da coprire in modo tale da assicurare una equa ripartizione dei carichi tra le diverse unità di personale della stessa qualifica, sempre tenendo conto delle diverse e specifiche professionalità. Il Piano delle attività definisce, inoltre, l'articolazione dell'orario di lavoro del personale ATA, anche prevedendone, laddove necessario e possibile, diverse modalità di prestazione (flessibile, plurisettimanale, turnazioni).

L'attuale ordinamento professionale vede una suddivisione del personale ATA in aree e profili professionali secondo lo schema seguente:

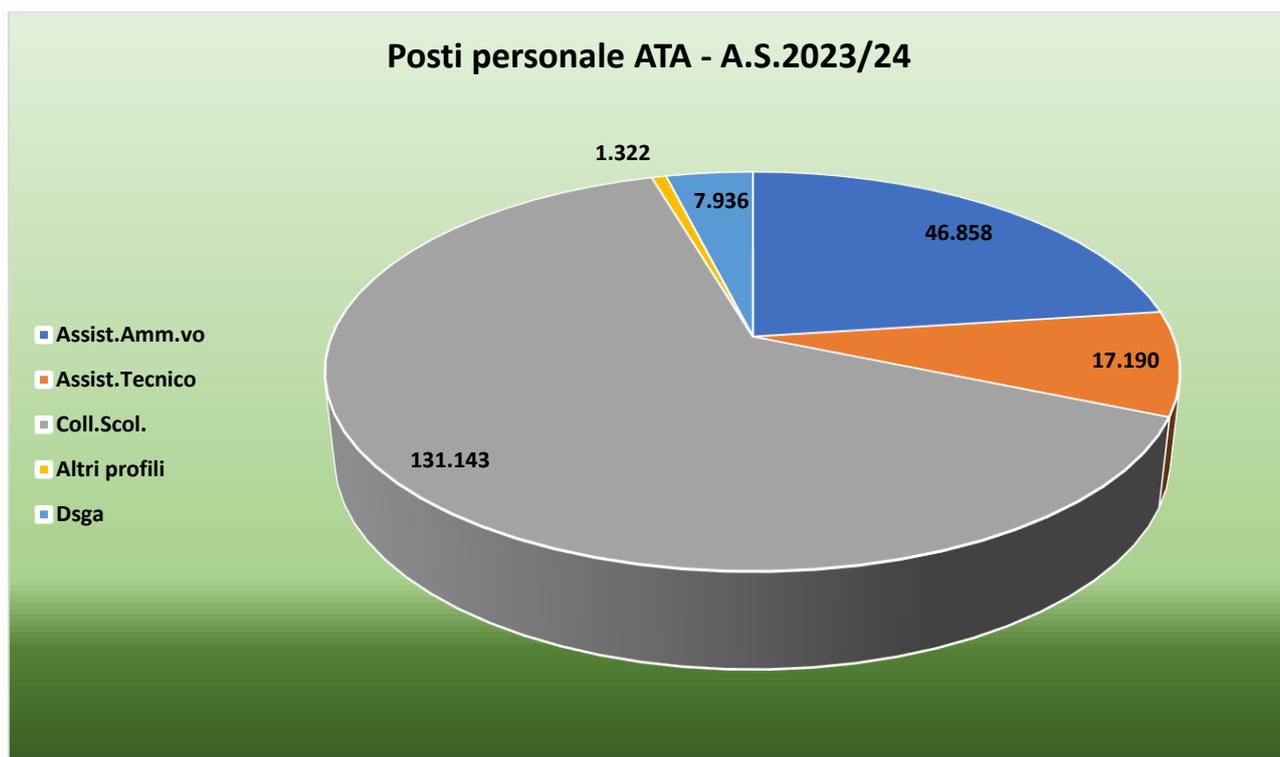
<b>Area</b>	<b>Profilo professionale</b>
<b>Area A</b>	Collaboratore scolastico
<b>Area As</b>	Addetto alle aziende agrarie
	Collaboratore scolastico dei servizi
<b>Area B</b>	Assistente amministrativo/tecnico
	Cuoco
	Infermiere
	Guardarobiere
<b>Area C</b>	Coordinatore amministrativo/tecnico
<b>Area D</b>	Direttore Servizi Generali e Amministrativi

Il personale ATA, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 2016/18, può essere individuato dal Dirigente scolastico per la partecipazione ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite e i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza e per l'elaborazione del PEI.

Il CCNL di cui è in discussione il rinnovo trova proprio nel rinnovo degli ordinamenti professionali del personale ATA uno dei punti qualificanti: oggi, infatti, si pone l'esigenza di aggiornare le disposizioni contenute nel CCNL 2006/09, tenendo pienamente conto dei mutamenti che hanno investito nel frattempo le attività affidate a tale personale, condizione indispensabile per consentirne una giusta valorizzazione.

### Ripartizione del personale ATA secondo i diversi profili professionali (a.s.23/24)

Profilo	Unità di personale
DSGA	7.936
Assistente amministrativo	46.858
Assistente tecnico	17.190
Collaboratore scolastico	131.143
Altri profili	1.322
<b>Totale</b>	<b>204.449</b>



## Lo sviluppo professionale previsto dall'attuale ordinamento

Le posizioni economiche ATA, introdotte dall'articolo 50 del CCNL 2006/2009 e poi attuate dalla Sequenza contrattuale 25 luglio 2008, prevedono la possibilità di uno sviluppo "orizzontale" (cioè senza mutamenti del profilo di appartenenza) della carriera del personale ATA. Si individuano a tal fine diverse "posizioni economiche" finalizzate alla *valorizzazione professionale*, alla quale può concorrere il personale assunto a tempo indeterminato e appartenente alle aree A e B, previa partecipazione ad azioni formative appositamente mirate per ogni singolo profilo.

Le posizioni economiche si concretizzano in una maggiorazione stipendiale connessa ad attività lavorative caratterizzate da autonomia operativa, comportanti l'affidamento di mansioni ulteriori e più complesse in aggiunta ai compiti già previsti per lo specifico profilo professionale.

Al beneficio economico direttamente percepito si aggiunge il fatto che gli importi delle posizioni economiche sono pensionabili e sono tenuti in considerazione nel calcolo del trattamento di fine servizio o di fine rapporto (TFS e TFR).

Il personale acquisisce la **prima posizione economica** dopo aver frequentato, con esito favorevole, un apposito corso di formazione ed essere stato inserito in una graduatoria formata in base alla valutazione del servizio prestato, dei titoli di studio posseduti e dei crediti professionali maturati.

Il CCNL 2006/09 prevede espressamente che la posizione economica per il collaboratore scolastico sia connessa con l'assolvimento di mansioni relative a compiti legati all'assistenza alla persona, all'assistenza di base agli alunni diversamente abili e al primo soccorso.

La misura della prima posizione economica è stata fissata in €. 600,00 per il personale appartenente all'Area A e in €. 1.200,00 per il personale appartenente all'area B.

La **seconda posizione economica** (prevista esclusivamente per il personale appartenente all'area B) è acquisita da coloro che sono utilmente collocati in una graduatoria formata da coloro che, superata una prova selettiva, hanno frequentato, con esito favorevole, un apposito corso di formazione; l'importo riconosciuto al titolare del beneficio economico è pari a €. 1.800,00 annui.

Il CCNL prevede che all'atto del collocamento in pensione dei beneficiari delle posizioni economiche si proceda all'individuazione di nuovi beneficiari mediante lo scorrimento delle graduatorie degli aventi titolo. Purtroppo, ormai da diversi anni, la possibilità di ottenere questo beneficio economico è compromessa dalla mancata attivazione, da parte del Ministero, delle specifiche procedure di

formazione e di selezione. Ciò ha determinato una situazione nella quale, secondo i calcoli elaborati dalla CISL Scuola sulla base dei dati forniti a maggio 2022 dal Ministero dell'Istruzione, individuata nella percentuale i posti disponibili e non coperti per le prime posizioni economiche si attestano su una percentuale del 48,57%, mentre è del 34,76% quella relativa alle seconde posizioni economiche.

Oltre alle posizioni economiche, il CCNL prevede la possibilità, attraverso la contrattazione di istituto, di attribuire altri riconoscimenti economici (limitati all'anno scolastico) al personale che, pur non beneficiando nelle posizioni, svolge comunque ulteriori mansioni rispetto a quelle richieste dal profilo professionale di appartenenza, per corrispondere alle crescenti esigenze connesse alla gestione delle autonomie scolastiche. Si tratta dei cosiddetti **incarichi specifici**, che il Dirigente scolastico, nell'ambito del piano delle attività predisposto all'inizio di ciascun anno scolastico e sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione e delle esigenze organizzative espresse nel piano di lavoro, attribuisce a unità di personale cui sono conferite specifiche mansioni comportanti ulteriori responsabilità.

Merita ancora un cenno, nell'ambito delle dinamiche di sviluppo professionale, la mobilità prevista dall'art.48 del CCNL 2006/09, come sostituito dalla Sequenza contrattuale del 25/07/2008, che ha disciplinato il passaggio da un'Area inferiore all'Area immediatamente superiore mediante una procedura selettiva e previa frequenza di un apposito corso organizzato dall'Amministrazione. Questa procedura di mobilità professionale non è più stata attivata dopo l'emanazione del Decreto Legislativo 150/2009, che di fatto, e nonostante le reiterate richieste della CISL Scuola e delle altre Organizzazioni Sindacali, l'ha resa inapplicabile, determinando uno stato di *impasse* mortificante che vede negata ogni opportunità di sviluppo professionale per tutto il personale ATA.

## **Posti e personale**

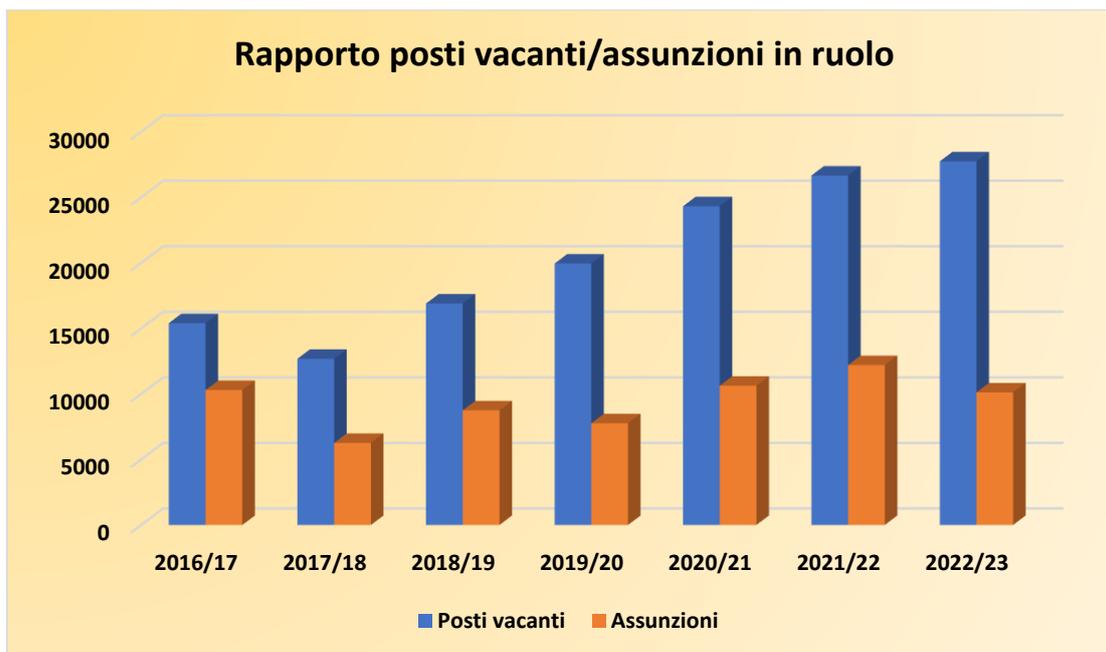
Gli organici del personale ATA scontano tuttora il taglio pesantissimo operato col D.L.112/2008 a carico di tutto il personale della scuola, compreso il personale ATA, oggetto di un taglio lineare senza precedenti. L'impatto di tale operazione fu tale da rendere necessario, per corrispondere al reale fabbisogno delle istituzioni scolastiche e sopperire alla pesante perdita di posti di lavoro, il ricorso ad appositi strumenti di solidarietà (i cosiddetti interventi "salva precari"), di cui ci si avvale per più anni, con scelte condotte diversamente da Regione a Regione: una sorta di sperimentazione *ante litteram* di forme di autonomia differenziata, di cui allora fu possibile riscontrare evidenti criticità (inadeguatezza, inopportunità, scarsa funzionalità).

Se per il personale docente, a partire dalla Legge 107/2015 (“Buona scuola”), si prevede che ogni anno tutti i posti vacanti e disponibili siano coperti con assunzioni a tempo indeterminato, per il personale ATA vige tuttora l’ordinario sistema autorizzatorio previsto dall’art.39 della Legge 449/1997 che limita le assunzioni alla sola copertura del turn – over, ossia dei posti lasciati liberi dai pensionamenti. L’applicazione rigida di questo criterio ha determinato per l’area ATA una *precarizzazione* del lavoro che vede coperta con assunzioni a tempo determinato una percentuale di posti vacanti in organico anche superiore al 10% per ogni profilo.

Ad esclusione dei Direttori dei Servizi Generali ed Amministrativi, le cui assunzioni a tempo indeterminato avvengono attraverso concorso per esami, il personale ATA viene assunto a tempo indeterminato con concorsi per soli titoli, attingendo alle graduatorie cosiddette permanenti, che annualmente si integrano e si aggiornano tenendo conto dei titoli di studio prescritti per l’accesso ai diversi profili, combinati con un requisito minimo di servizio pari a 24 mesi di lavoro nelle scuole statali. Le stesse graduatorie vengono usate anche per la stipula di contratti a tempo determinato (supplenze annuali e fino al termine delle attività didattiche): in caso di esaurimento o di incapienza delle graduatorie permanenti si ricorre ad ulteriori graduatorie ed elenchi provinciali; qualora ciò non bastasse, si possono scorrere le graduatorie di istituto (normalmente utilizzate per le supplenze brevi).

#### **Posti vacanti e % di copertura con assunzioni a tempo indeterminato**

<b>Anno Scolastico</b>	<b>Posti vacanti</b>	<b>Posti autorizzati</b>	<b>% copertura posti</b>
2016/17	15.392	10.294	66,88%
2017/18	12.681	6.260	49,37%
2018/19	16.891	8.744	51,77%
2019/20	19.942	7.759	38,91%
2020/21	24.312	10.623	43,69%
2021/22	26.653	12.193	45,75%
2022/23	27.740	10.116	36,47%



### Organici personale ATA e scoperta posti

ANNO SCOLASTICO	ORGANICI	POSTI NON COPERTI	ASSUNZIONI RUOLO
2016/17	203.534	5.098	10.294
2017/18	203.456	6.421	6.260
2018/19	203.398	8.147	8.744
2019/20	203.434	12.183	7.759
2020/21	203.360	13.689	10.623
2021/22	204.574	14.460	12.193
2022/23	204.449	17.624	10.116

*(N.b.: a partire dall'a.s.2021/22 l'organico è stato ampliato di 1.000 assistenti tecnici destinati alle istituzioni scolastiche del primo ciclo)*

La mancata copertura dei posti con assunzioni a tempo indeterminato produce inevitabilmente sia disfunzioni sul versante dell'efficacia dell'azione amministrativa e tecnica, sia l'impossibilità di garantire, all'interno delle singole istituzioni scolastiche, i necessari livelli di vigilanza ed assistenza.

In particolare:

- agli assistenti amministrativi, da tempo, l'Amministrazione scolastica ha demandato compiti e ruoli che, originariamente, facevano capo ad altri soggetti (ad esempio, agli stessi Uffici Scolastici Territoriali per le ricostruzioni di carriera, ecc.); inoltre, nell'ultimo quinquennio, il personale amministrativo ha dovuto farsi carico anche di pratiche riguardanti le prestazioni previdenziali, una volta affidate all'INPS e agli uffici scolastici territoriali, utilizzando piattaforme in uso presso altri Enti e senza un preventivo supporto formativo. Le maggiori criticità sono emerse nel periodo dell'emergenza pandemica, quando il personale amministrativo ha molto spesso garantito il regolare svolgimento dell'azione amministrativa delle scuole utilizzando prevalentemente tecnologie e strumenti propri;
- il ruolo degli assistenti tecnici è stato rivalutato proprio in occasione della pandemia, quando è emersa in tutta evidenza la necessità di disporre di personale qualificato per garantire il corretto funzionamento di laboratori sempre più dotati di dispositivi elettronici. Ciò ha indotto il Legislatore a prevedere, attraverso appositi provvedimenti, la presenza degli assistenti tecnici in tutti gli ordini di scuola, introducendo tale figura professionale anche negli istituti del primo ciclo, i cui organici di diritto sono stati ampliati in misura corrispondente al numero di posti a tal fine attivati, ancorché si tratti di un contingente di sole 1.000 unità a fronte di oltre 5.300 scuole del I ciclo. Il fabbisogno di queste figure professionali tende peraltro a crescere in modo significativo nella prospettiva di una transizione verso il digitale che vede sempre più presenti in tutte le aule dispositivi elettronici di vario genere (lavagne interattive – LIM –, pc, tablet, ecc.);
- le mansioni dei collaboratori scolastici si caratterizzano sempre più sul versante dell'accoglienza e dell'inclusione degli alunni (con specifico riferimento agli alunni diversamente abili) e sono sempre meno riconducibili agli originari compiti legati prevalentemente alla pulizia dei locali. Il profilo professionale ha visto l'accesso, negli ultimi tre anni, anche di personale proveniente dalle cooperative a seguito di procedure di "internalizzazione" dei servizi, senza però il supporto di opportune azioni formative per il personale coinvolto. Il collaboratore scolastico va considerato a pieno titolo fra i soggetti che agiscono nella comunità educante: può infatti partecipare alle commissioni per la predisposizione dei viaggi e delle visite di istruzione, alle attività di predisposizione del PEI e all'assistenza agli alunni diversamente abili, tutte attività che hanno via via mutato i contenuti di un profilo le cui mansioni hanno ormai ben poco a che vedere con quelle un

tempo assegnate alla figura del *bidello*. Anche per questo profilo professionale si può affermare che la pandemia ne ha fortemente evidenziato l'importanza, rispetto alla quale il numero degli addetti si rivelava largamente insufficiente: da qui la decisione, purtroppo solo temporanea, di un incremento dei posti (il cosiddetto organico covid) per far fronte alle operazioni di igienizzazione dei locali, alla sanificazione delle aule e delle pertinenze, alla necessità di accompagnare gli alunni presso le varie sedi in cui si tenevano le lezioni. Oggi, col venir meno dell'organico Covid, il numero dei posti in organico, falciato dal già citato D.L.112/2008, si rivela del tutto insufficiente rispetto alla necessità di garantire i livelli minimi di efficienza nell'erogazione dei servizi alla comunità scolastica, soprattutto negli istituti del primo ciclo in cui è maggiormente necessaria la funzione di cura e di assistenza svolta dai collaboratori scolastici;

- i direttori dei servizi generali ed amministrativi, profilo apicale del personale ATA, da tempo richiedono, a pieno titolo, una giusta valorizzazione che tenga conto sia del ruolo assunto sia delle responsabilità connesse alle proprie mansioni. Sono circa un terzo gli istituti scolastici privi di DSGA: da qui la necessità di ricorrere, a seconda dei casi, o a reggenze affidate ad altri DSGA o a incarichi assegnati a personale amministrativo, incarichi ricoperti spesso per molti anni senza però consentire, a chi li svolge, la possibilità di un inquadramento nel nuovo profilo.

La *nuova* modalità di predisposizione degli organici, secondo le tabelle allegate al DPR 119/2009, in applicazione dell'art.64 del Decreto-Legge 112/2008, ha determinato, come già denunciato, una riduzione del numero di addetti ATA nelle scuole, in alcuni casi riducendo la consistenza del profilo anche di una percentuale prossima al 20%. Tenuto conto della situazione dell'edilizia scolastica – molte scuole sono ospitate in edifici privi del certificato di collaudo statico (46%), di agibilità (49,9%) e anti incendio (43,9%) come attesta il *XXI rapporto sulla qualità dell'edilizia scolastica e dei servizi* di Lega Ambiente – tale situazione impedisce di garantire un adeguato livello di sorveglianza dei locali con pesanti ripercussioni a carico delle azioni mirate all'inclusione, in particolar modo nei confronti degli alunni più svantaggiati.

Le disposizioni di legge in materia di supplenze, per ragioni di mero contenimento della spesa pubblica, hanno introdotto ulteriori misure restrittive, destinate a frenare il ricorso alla sostituzione del personale assente. Infatti, i Dirigenti scolastici, in caso di assenza del personale titolare, possono nominare il supplente solo dopo sette giorni di assenza continuativa (nel caso di assenza del

collaboratore scolastico) e dopo ben 30 giorni di assenza nel caso di assistente amministrativo e tecnico (salvo limitate deroghe).

Ogni anno scolastico, il Ministero (o gli Uffici Scolastici Regionali), tenuto conto delle esigenze rappresentate dalle istituzioni scolastiche, provvede ad ampliare le piante organiche del personale attraverso l'operazione di *adeguamento dell'organico di diritto alle situazioni di fatto*. È il momento in cui si pone attenzione alle reali necessità delle scuole, dotandole delle risorse professionali indispensabili per garantire un servizio di qualità. Si tratta di incrementi, in molti casi, assolutamente indispensabili per consentire anche solo le necessarie condizioni di sicurezza nei confronti degli alunni. Come già detto, solo durante il periodo pandemico le scuole hanno potuto contare su un incremento di organico, di natura straordinaria e infatti non più rinnovato.

Le annuali operazioni di adeguamento degli organici dimostrano ancora una volta, laddove ce ne fosse la necessità, l'esigenza delle scuole di poter contare su una più consistente dotazione di personale. Né il decremento demografico, che già coinvolge le scuole dell'infanzia e primarie, può giustificare una meccanica e corrispondente diminuzione dei livelli di investimento in termini di risorse umane. Il livello di attesa sempre più alto delle famiglie nei confronti della scuola, la crescente complessità della domanda formativa, la sostanziale conferma del numero dei punti di erogazione del servizio scolastico, lo stato degli edifici scolastici con un rilevante fabbisogno di manutenzione, i nuovi processi legati alla dematerializzazione delle procedure amministrative impongono non solo il mantenimento, ma anche un potenziamento, del numero dei lavoratori impiegati. Vale per tutti i profili professionali, il cui potenziamento è indispensabile per poter corrispondere alle richieste cui le istituzioni scolastiche sono chiamate a dare risposta.

Per i collaboratori scolastici, ad esempio, per quanto attiene alla realizzazione della piena inclusione, il Decreto Legislativo 66/2017 ("Norme per la promozione scolastica nei confronti degli studenti con disabilità") all'articolo 3, comma 2 pone a carico dello Stato *"l'assegnazione, nell'ambito del personale ATA, dei collaboratori scolastici nella scuola statale anche per lo svolgimento dei compiti di assistenza previsti dal profilo professionale, tenendo conto del genere delle bambine e dei bambini, delle alunne e degli alunni, delle studentesse e degli studenti, ..."*.

Ebbene, mentre nel tempo è cresciuto il numero degli alunni con disabilità (passati dai 224.509 dell'anno scolastico 2016/17 ai 290.089 dell'anno scolastico 2022/23, con un incremento di oltre 65.000 unità), e di conseguenza la dotazione di docenti di sostegno, lo stesso non è accaduto per i collaboratori scolastici, che erano 131.143 nell'anno scolastico 2016/17 e il cui numero è rimasto

finora invariato (131.143 nell'anno scolastico 2022/23). Sarebbe invece oltremodo necessario, alla luce dei numeri considerati, prevedere un incremento della dotazione organica.

La stessa esigenza si pone per gli assistenti amministrativi, il cui organico andrebbe incrementato per garantire l'attuazione di quel processo di dematerializzazione e di digitalizzazione che il PNRR richiede a tutte le amministrazioni pubbliche, con nuovi adempimenti che si aggiungono, inevitabilmente, a tutti i compiti di cui le segreterie scolastiche sono ormai destinatarie uniche. Basta pensare alla delicatezza delle operazioni connesse alle procedure di ricostruzione di carriera (una volta di competenza degli uffici scolastici provinciali e ora in carico alle scuole), alle procedure propedeutiche alla liquidazione della pensione (una volta in carico all'INPS e agli Uffici scolastici territoriali e oggi demandata alle segreterie delle istituzioni scolastiche), alla procedura di determinazione e liquidazione del TFS/TFR (anch'essa prima a carico dell'INPS), alle attività connesse alla valutazione delle domande degli aspiranti per le graduatorie (sia docenti che ATA) e alla relativa validazione (una volta affidata esclusivamente agli uffici scolastici provinciali). Se a tutto ciò si aggiunge che oltre 2.000 assistenti amministrativi sono utilizzati per la copertura dei posti di DSGA rimasti vacanti dopo le assunzioni da concorso, si può comprendere come l'esigenza di incrementarne la dotazione organica sia pressante e ineludibile.

Lo stesso si può dire per il personale tecnico (assistente tecnico), in particolar modo per quello operante nell'area informatica. Come già sottolineato, la presenza di tale personale è stata prevista anche per le scuole del primo ciclo, ma il numero di assistenti tecnici assunti è di sole 1.000 unità a fronte di oltre 5.300 istituzioni scolastiche. A ciò si aggiunga che le scuole del primo ciclo operano su diversi punti di erogazione del servizio (plessi), spesso situati anche in comuni diversi. Gli assistenti tecnici, quindi, risultano per lo più impiegati su una pluralità di sedi, da raggiungere nel corso della stessa giornata con spostamenti che avvengono, nella generalità dei casi, con i propri mezzi. Ne consegue ovviamente la difficoltà di soddisfare pienamente le esigenze degli alunni e dei docenti che si avvalgono del loro supporto.

Ulteriori specifiche complessità legate alle tipologie degli istituti di servizio coinvolgono gli altri profili del personale ATA (collaboratori addetti alle aziende agrarie, cuochi, guardarobieri e infermieri).

Ultime, ma non per importanza, le questioni che riguardano il profilo del DSGA (Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi). Nell'attuale ordinamento, l'accesso a tale profilo avviene in seguito al superamento di un concorso ordinario, cui hanno titolo a partecipare esclusivamente coloro che

sono in possesso di lauree espressamente individuate come titolo di accesso (laurea giurisprudenza, economica o equipollenti). Il CCNL individua, quali compiti caratterizzanti il profilo, un'attività lavorativa di notevole complessità, anche con rilevanza esterna. Al DSGA è affidato il compito di sovrintendere ai servizi generali, tecnici e amministrativi, curandone l'organizzazione; svolge inoltre funzioni di coordinamento e di promozione delle attività, rispetto agli obiettivi assegnati, svolte dal personale ATA posto alle sue dirette dipendenze. I nuovi adempimenti relativi alle attività negoziali, la crescente complessità che interessa da tempo l'amministrazione delle scuole, la necessità di gestire piattaforme diverse per la comunicazione con i vari Enti, gli adempimenti previsti dall'attuazione del PNRR impongono una rivalutazione del profilo stesso di cui da tempo si discute e che appare non più rinviabile.

La CISL Scuola ritiene che un ampliamento degli organici del personale ATA sia ormai indifferibile per consentire alle istituzioni scolastiche un'azione più efficace; a ciò deve accompagnarsi la stabilizzazione del personale su tutti i posti dell'organico di diritto. Diversamente, rischiano di rivelarsi inattuabili gli obiettivi di rinnovamento e di crescita che nell'ambito del PNRR sono previsti per l'organizzazione e la gestione delle istituzioni scolastiche autonome.

### Un piano straordinario di stabilizzazione del personale ATA

In un'ottica di concreta operatività, la CISL scuola avanza la richiesta di **un piano straordinario triennale di stabilizzazione finalizzato alla copertura di tutti i posti vacanti** e disponibili esistenti negli organici dei diversi profili professionali. Queste le disponibilità (complessivamente **15.998** posti, con esclusione del profilo di DSGA) rilevate al termine delle operazioni di assunzione in ruolo per l'anno scolastico 2022/23:

Profilo professionale	Posti
Assistenti amm.vo	3.626
Collaboratore scolastico	9.519
Guardarobiere	103

Profilo professionale	Posti
Assistente tecnico	2.465
Addetto azienda agraria	144
Cuoco	141

I costi dell'operazione, per la quale sono diversi i fattori di cui tenere conto, sarebbero senz'altro sostenibili, considerando che si sta ragionando di posti dei quali in ogni caso andrebbe prevista la copertura. Si tratta comunque non di un mero costo, dato l'indubbio vantaggio che ne discenderebbe in termini di accresciuta capacità di programmazione e gestione delle proprie risorse

da parte delle scuole, garantita dalla stabilità del rapporto di lavoro del personale. Un beneficio che compensa sicuramente l'impegno di spesa, la cui incidenza sul volume complessivo della spesa pubblica, pur considerando tutte le variabili, risulterebbe di entità estremamente contenuta.

### **Il nuovo CCNL: una sfida da raccogliere per rivedere gli ordinamenti professionali**

L'Atto di indirizzo su cui si è avviata, lo scorso anno, la trattativa per il rinnovo del CCNL, riserva alla riscrittura **degli ordinamenti professionali del personale ATA** risorse per 36,9 milioni di euro. Pur trattandosi di risorse oggettivamente limitate, si tratta di un'occasione da cogliere per consentire - anche alla luce delle modifiche introdotte nel 2017 all'art.52, comma 1-bis del Decreto Legislativo 165/2001-, da un lato una valorizzazione del personale già in ruolo come DSGA, dall'altro l'inquadramento, nell'area in cui è di fatto utilizzato, del personale assistente amministrativo che da anni copre i posti di DSGA vacanti.

La proposta avanzata dall'ARAN in avvio del negoziato ricalcava sostanzialmente il modello già adottato dagli altri comparti del Pubblico Impiego, ed è stata valutata dalla CISL Scuola, con puntuali osservazioni, come non completamente corrispondente alle specificità e alle esigenze delle istituzioni scolastiche, rispetto alle quali ogni modello di riferimento va necessariamente adattato per consentire una giusta e adeguata valorizzazione di tutto il personale.

Rispetto all'attuale suddivisione del personale in 5 aree (di cui una, la C, non è mai stata attivata e un'altra - la AS - comprende un numero esiguo di addetti), l'ARAN ha proposto una suddivisione in 4 aree con la possibilità di attribuire incarichi di Elevata Qualificazione agli attuali DSGA.

La nuova classificazione prevede 2 profili per i collaboratori scolastici, un'area per gli assistenti (e gli altri profili oggi afferenti all'area B) e un'area dei funzionari, ai quali è possibile attribuire incarichi riconducibili alle Elevate Qualificazioni.

Rispetto alla proposta avanzata dall'Agenzia, la Cisl Scuola ha richiesto che il secondo profilo del collaboratore sia finalizzato alla **collaborazione con gli uffici di segreteria o con quelli tecnici** e aperto alla collaborazione qualificata con il personale docente, anziché essere orientato all'assistenza verso gli alunni diversamente abili. Occorre infatti tenere conto:

- dell'esistenza di appositi istituti contrattuali (posizioni economiche, incarichi specifici) per soddisfare al meglio le esigenze di assistenza agli alunni e in particolar modo a quelli diversamente abili;

- dalla necessità di non intervenire sui titoli di studio necessari per l'accesso al nuovo profilo, in modo da non mortificare le aspettative di progressione di carriera del personale;
- dell'esigenza, più volte richiamata, che le segreterie scolastiche possano avvalersi di personale qualificato per il disbrigo delle attività amministrative;
- del fatto che, in ogni caso, le risorse a disposizione non consentirebbero di creare una dotazione di personale tale da soddisfare, nemmeno in piccola parte, le esigenze di assistenza agli alunni disabili.

Sempre in tema di valorizzazione del personale già assunto a tempo indeterminato la CISL Scuola ritiene indispensabile ripristinare la piena operatività delle **posizioni economiche**, istituto avviato con il precedente CCNL e al quale si è già fatto riferimento, non più applicato per inerzie dell'Amministrazione. Diversa e non condivisa dalla CISL Scuola è la posizione dell'ARAN, che intenderebbe superare l'istituto delle posizioni economiche sostituendolo con un sistema di incarichi affidati alle competenze del Dirigente Scolastico.

Accanto alle posizioni economiche (comunque insufficienti anche laddove fossero tutte attivate) e nell'intento di soddisfare il sempre più ampio ventaglio di esigenze delle istituzioni scolastiche, andrebbe riconfermato anche l'istituto degli **incarichi specifici**, da sostenere con una scelta mirata nella destinazione dei fondi alle istituzioni scolastiche, privilegiando quelle con un minor numero di personale titolare di posizioni economiche. In tal modo si potrebbe ottenere un effetto di riequilibrio fra le diverse scuole rispetto alla disponibilità di risorse professionali.

### **Un'opportunità da cogliere**

Il nuovo sistema di inquadramento del personale ATA su 4 aree proposto dall'ARAN può essere un'occasione da cogliere per portare a soluzione la vertenza, ormai pluriennale, **degli assistenti amministrativi facenti funzione di DSGA**. La CISL Scuola ha chiesto, a tale proposito, di predisporre una apposita procedura di stabilizzazione rivolta al personale che da più anni garantisce la copertura dei posti di DSGA, indipendentemente dal titolo di studio posseduto (opportunità consentita dal comma 1-bis dell'articolo 52 del Decreto Legislativo 165/2001, introdotto dalla riforma del 2017). All'esito della procedura, il personale selezionato (oltre 2.000 unità) potrebbe accedere alla nuova area dei Funzionari, trovando un inquadramento stabile nel nuovo profilo. In questo modo, si valorizzerebbe la professionalità acquisita dal personale in una concreta e pluriennale esperienza di

lavoro; nello stesso tempo, le scuole potrebbero avvalersi di personale formato che garantirebbe la necessaria continuità dell'azione amministrativa, fondamentale per i ruoli apicali.

La questione degli assistenti amministrativi facenti funzione si inquadra nel contesto più generale di un obiettivo su cui la CISL Scuola è fortemente impegnata, quello di una **valorizzazione del profilo di DSGA e del personale che già attualmente ne ricopre il ruolo**. Sulla proposta presentata dall'ARAN in avvio del negoziato, la CISL Scuola ha formulato diverse richieste di modifica, sostenendo che la valorizzazione da perseguire riguarda non solo il versante economico, ovviamente nel rispetto delle risorse disponibili e tenendo conto della necessità di una perequazione tra i vari profili professionali, ma deve riguardare anche il versante cosiddetto "normativo" per far emergere in modo sempre più chiaro la specificità e la complessità del ruolo in vista di ulteriori investimenti sul profilo da realizzare con i futuri contratti, dotandoli a tal fine di congrue risorse.

La trattativa ha condotto a significative modifiche della proposta originaria, anche se non sono ancora soddisfatte, ad avviso della CISL Scuola, tutte le richieste finalizzate a ottenere un risultato che possa essere definito pienamente soddisfacente.

Allo stato attuale del negoziato, questa è l'articolazione del nuovo ordinamento per quanto riguarda le Elevate Qualificazioni.

- Il personale già inquadrato attualmente come DSGA confluirebbe in una nuova area, quella dei "Funzionari", e gli verrebbe riconosciuta, comunque, una Elevata Qualificazione (in pratica il diritto sancito per via contrattuale di avere una scuola in gestione) fino al termine della propria attività lavorativa. L'Elevata Qualificazione si sostanzierebbe in un incarico, la cui durata secondo l'ARAN dovrebbe essere triennale e che la CISL Scuola chiede possa valere a tempo indeterminato.
- Coloro che, in futuro, accederanno all'Area dei Funzionari potranno, invece, avere assegnato un incarico triennale di Elevate Qualificazioni, secondo modalità oggetto di relazioni sindacali.

La Cisl Scuola ritiene che tale modello debba, comunque, contemplare:

- la partecipazione alle diverse operazioni di mobilità da parte del personale cui è affidato un incarico di Elevata Qualificazione, eventualmente anche all'interno del triennio di incarico, tenendo in debito conto il servizio prestato nel profilo di DSGA e i titoli posseduti (tra i quali, da valorizzare particolarmente il superamento di un concorso ordinario);

- la previsione, in prima applicazione, di un numero di funzionari pari al numero complessivo delle scuole, ivi comprese quelle sottodimensionate;
- la previsione, a regime, di un organico di funzionari superiore al numero delle istituzioni scolastiche (almeno 2 unità per istituzione scolastica, integrando nel modello anche la figura del funzionario tecnico, inteso come evoluzione della figura dell'assistente tecnico);
- l'assegnazione ai funzionari privi di incarico (perché, per esempio, titolari su scuola sottodimensionata) di un incarico triennale sui posti non coperti dalle assunzioni (in questo modo si darebbe stabilità amministrativa alle scuole) ovvero destinandoli, con precedenza, alla copertura delle assenze brevi.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, è necessario intervenire sia sulla retribuzione base sia sulle indennità (fissa e variabile) anche attraverso la rivalutazione dei parametri che identificano le diverse complessità. A proposito dell'indennità di direzione, la CISL Scuola ha proposto al tavolo negoziale che anche quella variabile sia corrisposta come partita stipendiale, evitando che il peso economico gravi sul Fondo MOF.

Un importante risultato della contrattazione, al momento in cui viene pubblicato questo dossier, è il possibile recupero dell'istituto della **mobilità verticale**, ossia della possibilità di ottenere il passaggio a un profilo superiore, riconosciuta sia a chi possiede il titolo di studio richiesto per l'accesso a tale profilo, sia a chi ne è privo, ma può comunque far valere un congruo servizio nell'Area immediatamente inferiore. Si riconoscerebbero in tal modo, al personale ATA, elementi di *dinamismo* delle carriere fondati anche sulla valorizzazione dell'esperienza acquisita.

Un'altra importante questione, che esula però l'ambito contrattuale richiedendo uno specifico intervento del Ministero, è quella che riguarda la definizione futura dell'organico degli assistenti tecnici. L'attuale dotazione di 1.000 assistenti tecnici per la scuola primaria va assolutamente incrementata traguardando, sia pure con gradualità, l'obiettivo di un assistente tecnico per ogni istituzione scolastica. In tal modo, questa figura sarà pienamente integrata nella comunità scolastica in cui opera, sostenendo l'azione didattica dei docenti e contemporaneamente offrendo un contributo rilevante e decisivo alla digitalizzazione delle nostre scuole.

## Formazione

Un tema su cui porre, anche in sede di rinnovo contrattuale, una particolare attenzione è quello della formazione. Si tratta di un aspetto su cui è finora mancata, o si è rivelata del tutto insufficiente,

un'azione sistematica dell'Amministrazione, tanto che la ricorrente assegnazione di nuovi compiti al personale ATA, è sempre avvenuta "a costo zero", ossia senza alcun investimento in formazione, come pure sarebbe stato necessario.

La formazione in servizio del personale ATA, al pari di quella del personale docente, deve rappresentare il fattore che mette il personale nella condizione di partecipare a pieno titolo alla gestione dei processi di innovazione e transizione da cui è investita la Pubblica Amministrazione.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha assunto l'impegno di attivare un confronto tecnico e politico al fine di individuare le fonti di finanziamento necessarie ad attivare in modo strutturale la formazione per il personale ATA, a partire dalle azioni indispensabili alla riattivazione delle posizioni economiche).

La CISL Scuola propone che una quota dell'orario di servizio settimanale (una o due ore) possa essere destinata ad attività di formazione professionalizzante in servizio, programmate dall'Amministrazione centrale o periferica, cui il personale possa partecipare anche secondo i bisogni individuati in base al Piano delle attività predisposto all'inizio dell'anno scolastico.

## Conclusioni

Le proposte che la Cisl Scuola ha voluto raccogliere in questo dossier si inseriscono nel contesto di un'azione condotta in termini più generali per rivendicare un livello più alto di attenzione e di investimento sul sistema di istruzione e formazione, fondato anche su un pieno riconoscimento del ruolo svolto dal personale ATA come protagonista a pieno titolo della comunità educante. La presenza di personale ATA adeguatamente formato, qualificato, aggiornato e motivato rappresenta, insieme alla stabilità del lavoro, uno dei fattori indispensabili per le qualità e l'efficacia dell'offerta formativa che ogni scuola rende disponibile sul proprio territorio. Di questo non sempre si coglie la necessaria consapevolezza a livello politico e amministrativo.

Tutto ciò nella convinzione che per un sistema come quello scolastico il personale, la sua preparazione, le sue motivazioni costituiscono la risorsa fondamentale su cui, accanto a quelle sicuramente necessarie su strutture e infrastrutture, occorrono chiare e precise scelte di investimento di cui andrebbe da tutti riconosciuta la valenza strategica. È un obiettivo politico su cui la CISL Scuola è da tempo attivamente impegnata e che intende riproporre con forza anche in prospettiva, nelle sedi negoziali e nel confronto costante con l'Amministrazione e le forze politiche.







**CISL**  
**SCUOLA**

