Da: pisa@uilscuola.it
Oggetto: Re: REPORT GIORNO 8 MAGGIO SU POSIZIONI ECONOMICHE
Data: 10/05/2024 08:52:05

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

I.C. G.CARDUCCI-S.MARIA A MONTE
Prot. 0004063 del 10/05/2024
VII (Entrata)

Al personale ATA

LORO SEDI

INCONTRI AL MIM - REPORT

PROFONDAMENTE SBAGLIATO METTERE IN COMPETIZIONE IL PERSONALE DELLA SCUOLA

PER ACCEDERE ALLE POSIZIONI ECONOMICHE SI IPOTIZZA UN VERO E PROPRIO CONCORSO

VA GARANTITA L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ECONOMICHE A TUTTA LA PLATEA DI PERSONALE CHE NE AVEVA DIRITTO DA ANNI COMPRESO QUELLO PRESENTE IN GRADUATORIA E IN ATTESA DI FORMAZIONE

Il 7 maggio presso Il Ministero dell'Istruzione e del Merito si è svolto un incontro finalizzato alla trattazione del seguente ordine del giorno:

- *posizioni economiche del personale ATA (Ccnl 2019/21)*
- procedure concorsuali per IRC

Posizioni economiche

L'Amministrazione ha illustrato la bozza di decreto relativa alle "*Modalità di attribuzione delle posizioni economiche finalizzate alla valorizzazione professionale del personale ATA all'interno delle Aree"*. Nel merito del provvedimento, la Federazione Uil Scuola Rua ha sollevato le seguenti eccezioni:

– cfr. art. 2 – **Oggetto e finalità**

Il riparto delle risorse soffre di una rappresentazione a cui difetta l'incidenza delle "*posizioni economiche pendenti".* Tale previsione, correttamente individuata dall'art. 4 della bozza di decreto, è suscettibile di mutare il riparto stesso. A tal proposito occorrerà tener conto anche dell'incidenza delle quote pregresse da riconoscere al personale che ne ha diritto, calcolando inoltre le "surroghe" che avrebbero dovuto operare con la relativa incidenza finanziaria.

cfr.art.4- **personale collocato nelle graduatorie formulate sulla base della previgente disciplina in materia**

La procedura di assegnazione delle nuove posizioni economiche, così come descritta nella bozza di decreto, è suscettibile di essere attivata solo dopo aver definito le *posizioni economiche pendenti*, quelle di cui non si conosce l'esatta consistenza. Inoltre, l'aver limitato l'ambito di applicabilità del beneficio (cfr.co.1) al solo personale "…*che ha superato il corso di formazione*" appare fortemente riduttiva, meglio inaccettabile. Molto più opportunamente andrebbe individuata la platea dei dipendenti che avevano titolo a partecipare alle attività formative e che, a causa della mancanza di risorse finanziarie per la formazione, non l'hanno potuta esperire. Questi ultimi, conseguentemente, sono risultati evidentemente pregiudicati nei loro diritti. Il punto è estremamente delicato, le soluzioni improprie aprirebbero la strada a contenziosi di notevoli proporzioni che potrebbero determinare il blocco dell'intera procedura.

1.3 – cfr. art.10 – **accesso ai corsi di formazione**

La premessa è inaccettabile (cfr. co.2). Limitare la partecipazione alle attività formative (max 130% dei posti) significa generare problemi di gestione della graduatoria, la cui valenza è triennale. In alcuni territori potrebbe esaurirsi prima ancora della scadenza del triennio. Inoltre, la limitazione imposta ripropone il tema delle risorse per la formazione che andrebbe risolto alla radice. Si negherebbe un'opportunità formativa al personale a prescindere dagli esiti e dalla graduazione dei candidati. Se la formazione è uno degli strumenti strategici da tempo ostentati dal Ministero dell'Istruzione per il personale docente per elevarne la qualità dell'azione formativa, appare avvilente dover constatare, ancora una volta, come il personale ATA continui a vivere una dimensione apertamente minoritaria e precaria. Su tale aspetto, va valutato anche come si sarebbe in presenza di attività formative asincrone svolte con video lezioni tenute in modalità e-learning.

La formazione va estesa a tutto il personale che ne faccia richiesta prevedendo attività da svolgersi in presenza.

1.4 – cfr. art.12 – **prova finale di valutazione**

Siamo in presenza di un'autentica selezione, l'unica prevista dal CCNL 2019/21 per l'attivazione del nuovo Ordinamento Professionale del personale ATA. L'anzianità è valutata in modo residuale, solo in caso di ex-aequo. Nessuno spazio per la valutazione del titolo di studio, delle certificazioni acquisite. In sostanza il vissuto professionale viene del tutto ignorato, ma quel che è peggio, si mette in competizione il personale per conseguire un indennità che riveste solo un contenuto economico.

Va eliminata la graduazione dei candidati sull'esito del questionario.

1.5 - cfr. art.14 – **norme di disciplina**

La formulazione (cfr. co.1) è alquanto ambigua. Il personale è chiamato a concorrere ad una procedura per conseguire un beneficio economico senza sapere cosa consegue a quello stesso beneficio, in sintesi cosa deve fare. Esageratamente generica la definizione di "…*ulteriori mansioni*", la cui decisione viene demandata ad un altro livello, quello dell'istituzione scolastica. Questo passaggio merita di essere valutato con attenzione perché foriero di inevitabili conflitti. Ci troviamo di fronte ad una sorta di "*pacco a sorpresa*", la cui apertura potrebbe portare a situazioni sgradite. Generalmente chi concorre a qualunque posizione deve sapere in partenza cosa deve fare, potrebbe non essere affatto interessato a svolgere quelle ulteriori mansioni che, soprattutto per i collaboratori scolastici, è facili immaginare si traducano nell'assistenza agli alunni in stato di disabilità.

Ancora più difficile dipanare il problema della relazione, del tutto impropria, che si viene a stabilire tra gli incarichi specifici (art.54-co.4 CCNL 2019/21) e le posizioni economiche. Dalla formulazione del contratto si desume la palese incompatibilità tra i due istituti contrattuali, considerato che, di fatto, un compenso assorbe l'altro. Paradossalmente, il personale potrebbe svolgerli entrambi, ma percepire un solo compenso.

Occorre garantire una partecipazione attiva del dipendente utilmente graduato circa le mansioni da svolgere. Nel caso di specie, non può che ipotizzarsi la fattispecie degli atti ricettizi.

1.6 – cfr. **ALLEGATO A - ALLEGATO B**

Per le valutazioni effettuate al punto 1.1, sia il Riparto generale (allegato A) che quello provinciale (allegato B) delle posizioni economiche assume carattere meramente orientativo, potendo subire delle modificazioni all'indomani della definizione delle posizioni economiche pendenti. L'intera ripartizione andrebbe rivisitata in un contesto economico e giuridico chiaro e definito.

1.7 - **ALLEGATO D**

La posizione della Federazione Uil Scuola Rua

Le posizioni economiche per il personale ATA, sono state un punto fermo per la Uil Scuola Rua nel corso di tutta la trattativa per il rinnovo del contratto 2019/21. La proposta iniziale dell'Aran aveva previsto la loro abolizione, ma la ferma e decisa iniziativa della nostra organizzazione ha determinato che venissero rinovellate nella nuova stesura contrattuale.

La formulazione scaturita dal contratto, come noto, non ha previsto, a differenza di quanto noi sempre sostenuto, la salvaguardia di tutto il personale presente nelle graduatorie degli AT provinciali, sia di coloro che avevano superato la formazione e in attesa di attribuzione delle posizioni economiche, sia di coloro che avevano svolto parzialmente la formazione e sia di tutti coloro in attesa di formazione.

Le ragioni di tale richiesta, da parte nostra, risiedevano nel fatto che l'attribuzione delle posizioni economiche era stata prevista dai CCNL scuola e rappresentavano un obbligo contrattuale a cui l'amministrazione avrebbe dovuto assolvere negli anni.

Nella bozza di OM che ci è stata sottoposta, non è presente alcuna ricognizione oggettiva della platea di personale che aveva diritto di essere destinatario di PE, ma solo il riferimento, assolutamente condivisibile, dell'attribuzione delle nuove posizioni economiche alla platea di coloro che avevano superato la formazione.

Le ragioni dell'amministrazione della mancata attribuzione delle posizioni economiche sono sempre risiedute nella impossibilità di procedere alla formazione per mancanza di fondi in grado di attivarla.

Già dal lontano 2019 un'indagine da noi condotta aveva evidenziato che ci fossero somme intorno ai 65 milioni di euro derivanti dalla mancata attribuzione di PE e a tal proposito avviato un'azione politico sindacale che si interruppe a causa della pandemia. Oggi la cifra nella disponibilità è pressoché la stessa rispetto a quanto già allora da noi preventivato.

Alla luce di ciò sono incomprensibili, a fronte di una platea di personale formato, le mancate attribuzioni delle prima e seconda PE a detto personale che è in attesa da oltre un decennio di tale beneficio.

Inoltre è incomprensibile perché non siano state attribuite tutte le posizioni derivanti dalle surroghe a seguito dei pensionamenti che, come per il personale già formato, non avrebbero richiesto alcun ulteriore impegno economico se non quello derivante dalle risorse stanziate contrattualmente e di diritto spettanti ai lavoratori.

Permane ferma la nostra posizione nel richiedere il monitoraggio puntuale di tutto quel personale attualmente nelle graduatorie, compreso quello in attesa di formazione che devono, in forza di quanto previsto nei precedenti contratti, essere individuati quali destinatari di formazione e attribuzione del relativo beneficio delle PE.

In relazione ai CONTENUTI esplicitati, si rileva il totale scollegamento con le specifiche professionali di cui all'Allegato A del CCNL 2019/21. L'assunto va attentamente analizzato e messo in relazione con i contenuti delle "*ulteriori mansioni*" che sostanzieranno i compiti a cui deve attendere il personale destinatario delle posizioni economiche. E' reale il rischio di passare dall'eccessiva genericità della specifica professionale del CCNL 2019/21 alla puntuale esplicitazione delle materie oggetto delle tematiche previste dai "contenuti" dell'Allegato D. In sintesi, si potrebbe realizzare una abnorme dilatazione delle prestazioni richiedibili non previste dal CCNL 2019/21 e fatte passare come conseguenza del riconoscimento delle posizioni economiche.

Rimane, poi, del tutto incomprensibile l'aver inserito tra le tematiche da trattare per gli assistenti tecnici quella riguardante *"l'assistenza agli alunni con disabilità".*

In sintesi, per la Federazione Uil Scuola Rua, dopo aver scongiurato il rischio di vederle totalmente soppresse, le *posizioni economiche* come ridefinite nel CCNL 2019/21, perdono connotazione giuridica per diventare una controversa modalità di erogazione di un'indennità svuotata di contenuti. Da fase transitoria, che avrebbe dovuto concludersi con la realizzazione delle figure professionali intermedie (*strutturazione dell'organico dell'area C*), snaturandone la funzione originaria, si arriva ad un vero e proprio concorso per aggiudicarle. Per di più, si rileva l'assenza di un meccanismo di armonizzazione del trattamento tra il personale che le posizioni economiche le aveva già e quello che le deve acquisire (la sostituzione del DSGA, che ne costituiva uno dei tratti salienti, ha subito una regolamentazione del tutto diverso nell'ambito del CCNL 2019/21).

Risulta assente, inoltre, ogni riferimento al finanziamento della formazione del personale destinatario delle posizioni economiche che in passato ha costituito l'autentico *vulnus*, che determinando il blocco delle attribuzioni.

Vanno definite le "*posizioni economiche pendenti*" prima dell'attivazione della procedura per l'attribuzione delle nuove posizioni economiche. Tanto in considerazione del riverbero che le stesse avranno sul riparto complessivo delle risorse disponibili.

Per completezza, la scrivente Federazione Uil Scuola Rua ha comunicato di aver attivato la procedura di accesso civico finalizzata a chiarire lo stato delle posizioni economiche pendenti a tutela dei dipendenti che vantano il diritto all'attribuzione. L'udienza di trattazione è stata fissata al 19 giugno p.v. innanzi al TAR Lazio.

Concorso IRC

L'amministrazione ha illustrato i bandi di concorso ordinario dei docenti IRC e si è ripromessa di farci avere i bandi dei due concorsi riservati. I bandi nel suo insieme ricalcano quelli dei concorsi finora banditi, la Federazione Uil Scuola Rua ha comunque chiesto che venissero messe a disposizione la batteria dei test e che le graduatorie, vista l'esiguità dei posti a bando, venissero rese permanenti.

La Segreteria provinciale

Dott.ssa Vanni Maria - Dott. Vannucci Claudio

PRIVACY MAIL

P.s. Questa mail ed i suoi allegati possono contenere informazioni riservate esclusivamente per i destinatari

specificati in indirizzo.Le informazioni trasmesse attraverso la presente mail ed i suoi allegati sono diretti esclusivamente ai destinatari e devono ritenersi riservati con divieto di diffusione e di uso salva espressa autorizzazione.

Se la presente mail ed i suoi allegati fossero stati ricevuti per errore da persona diversa di destinatari siete pregati di distruggere tutto quanto ricevuto e di informare il mittente con lo stesso mezzo

CONDOTTA ANTISINDACALE

In caso di mancata pubblicazione della presente comunicazione potremmo adire le vie legali con il nostro avvocato **Frangiamore Alessandro** per condotta antisindacale provvedendo così a tutelare le ragioni dei propri associati nelle opportune sedi giudiziarie, proponendo, se del caso, apposito ricorso ex art. 28 L. 300/1970. Si ricorda infatti che la Legge 20 maggio 1970, n. 300 prevede un apposito procedimento per la repressione della condotta antisindacale.
Più precisamente, l'art. 28 stabilisce che, nel caso in cui il datore di lavoro si comporti in modo tale da impedire o limitare l'esercizio e la libertà dell'attività sindacale, il sindacato può denunciare tale comportamento al giudice del lavoro verificando così se effettivamente vi è stata una lesione dei diritti sindacali.

Privo di virus.www.avast.com