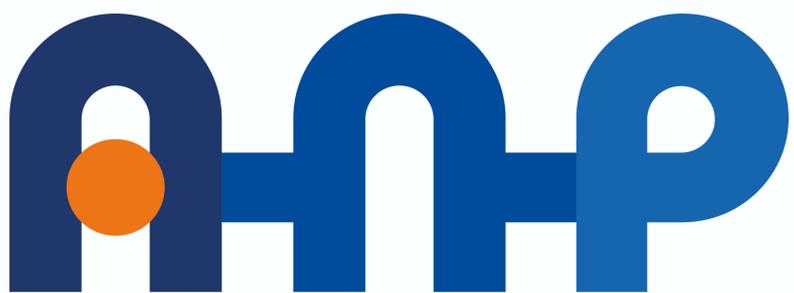


associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola



LE PROPOSTE DELL'ANP PER LA XIX LEGISLATURA

*La scuola al centro del Paese
per il futuro delle prossime generazioni*



**associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola**



Chi siamo

L'ANP - Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola, già Associazione Nazionale Presidi, costituita nel 1987 a Roma, è l'organizzazione sindacale maggioritaria dei dirigenti delle istituzioni scolastiche. Dal 2002 l'ANP accoglie anche le Alte Professionalità Docenti, dal 2014 possono aderirvi tutti i dirigenti pubblici.

L'ANP tutela i valori delle categorie che rappresenta e si impegna per rafforzarne il ruolo sociale e il riconoscimento economico e culturale. Alla decisa azione sindacale e di tutela, l'ANP affianca da sempre un profondo impegno culturale che punta a promuovere innovazione e miglioramento nelle politiche educative e socio-economiche del sistema Paese, con uno sguardo costante alla dimensione europea. Questi obiettivi sono perseguiti anche attraverso l'azione della Fondazione ANP E.T.S., costituita nel 2021. Tale impegno viene arricchito dai numerosi accordi, partenariati e protocolli d'intesa sottoscritti con Enti, Università e Associazioni, in particolare nei campi dell'innovazione, della diffusione della cultura manageriale ed economico-finanziaria nonché della tutela dei diritti degli alunni e degli studenti. L'ANP è, fin dalla sua costituzione, il punto di riferimento più autorevole per l'analisi e la proposta in materia di autonomia scolastica e di modernizzazione del sistema delle pubbliche amministrazioni in Italia.

Rientra nella nostra azione strategica l'offerta costante e variegata di percorsi di formazione e di aggiornamento, anche attraverso le due società partecipate:

- Dirscuola, la cooperativa di formazione e servizi (Ente accreditato presso il MI) www.dirscuola.it
- Italiascuola.it, la società di consulenza *online* e formazione www.italiascuola.it

Indice

Premessa	pag. 4
Direttrice 1 Sicurezza degli edifici scolastici	pag. 7
Direttrice 2 Innovazione didattica, modalità di erogazione del servizio e valutazione degli alunni	pag. 8
Direttrice 3 Realizzazione di un'efficace governance delle scuole	pag. 10
Direttrice 4 Formazione, iniziale e in servizio, del personale docente	pag. 11
Direttrice 5 Istituzione del middle management e realizzazione di una vera carriera per i docenti	pag. 12
Direttrice 6 Attribuzione alle scuole della competenza assunzionale	pag. 13
Direttrice 7 Riforme e linee di finanziamento previste dal PNRR, revisione della consistenza organica del personale ATA con adeguate garanzie in ordine alle competenze professionali	pag. 14
Direttrice 8 Semplificazione burocratica	pag. 16
Direttrice 9 Sottoscrizione del contratto collettivo nazionale 2019/21 dell'area "istruzione e ricerca"	pag. 18

Premessa

Secondo Benjamin Franklin *un investimento in conoscenza paga sempre il massimo interesse*. Così facendo, peraltro, la collettività favorisce la partecipazione attiva di ciascun cittadino alle fondamentali dimensioni della democrazia, del lavoro e dell'economia. Solo una società a elevata intensità di conoscenza apre margini di reale evoluzione e garantisce il benessere dei suoi membri. Le sfide determinate dai suoi rapidi mutamenti e la necessità di avere una scuola pronta ad affrontare gli scenari del futuro impongono di sviluppare le opportunità del presente e di ridisegnare il sistema educativo mediante azioni mirate.

Il ruolo della scuola è dunque strategico per la Nazione. A tal fine vanno superate quelle criticità che – oltre a rendere sempre più difficoltoso lo svolgimento delle funzioni educative – ostacolano in modo rilevante buona parte dell'attuazione della stessa missione sociale della scuola. La penuria di risorse, in particolare di quelle materiali e professionali, e il costante appesantimento burocratico rischiano di vanificare gli sforzi profusi da dirigenti, docenti e personale ATA nella direzione formativa poiché sottraggono tempo, spazio e attenzione ai diretti destinatari del servizio: gli alunni e le loro famiglie.

In tale contesto, il decisore politico è chiamato a garantire le condizioni necessarie affinché la scuola possa concentrare più efficacemente il suo impegno sul miglioramento degli apprendimenti e della qualità della vita di ogni studente. Risulta nodale, pertanto, intervenire sulle seguenti direttrici:

- sicurezza degli edifici scolastici
- innovazione didattica, modalità di erogazione del servizio e valutazione degli alunni
- realizzazione di una efficace *governance* delle scuole
- formazione, iniziale e in servizio, del personale

- istituzione del *middle management* e realizzazione di una vera carriera per i docenti
- attribuzione alle scuole della competenza assunzionale
- riforme e linee di finanziamento previste dal PNRR, revisione della consistenza organica del personale ATA con adeguate garanzie in ordine alle competenze professionali
- semplificazione burocratica
- sottoscrizione del contratto collettivo nazionale 2019/21 dell'area "istruzione e ricerca"

La direzione tracciata da queste proposte intende portare a compimento il processo di autonomia delle istituzioni scolastiche, avviato nel lontano 1997 e proseguito poi con il suo inserimento nell'art. 117 nella Costituzione quale valore da salvaguardare rispetto alle diverse competenze legislative di Stato e Regioni in materia di istruzione.

ANP ritiene che, indipendentemente da quelli che saranno gli esiti politici del dibattito sull'autonomia rafforzata richiesta dalle Regioni, la scuola sia fra i settori nei quali c'è bisogno di maggiore e non di minore autonomia. Di un'autonomia scolastica rafforzata ed estesa attraverso un suo rinnovamento che punti all'eliminazione delle strutture centralistiche che fino ad oggi l'hanno soffocata e, al contempo, scongiuri il rischio di una sua ulteriore compressione a seguito di tendenze e visioni neocentraliste che dovessero affermarsi a livello regionale.

È solo incidendo su più piani – organizzativo, gestionale, professionale e didattico-educativo – che ciascuna istituzione scolastica può realmente configurarsi come una struttura dinamica e flessibile, in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze formative degli studenti e del territorio. È solo attraverso i suddetti interventi che il legislatore può affidare al dirigente scolastico il ruolo di effettivo

garante della qualità del servizio nei confronti delle famiglie.

Alla stessa stregua, è possibile ridare il meritato prestigio al ruolo sociale dei docenti. Di pari importanza, per quanto concerne il personale delle segreterie, è l'azione mirante alla promozione e allo sviluppo di competenze rispondenti alla crescente complessità della scuola in ordine alla gestione delle ingenti risorse del PNRR e all'assolvimento dei sempre maggiori adempimenti a suo carico.

È fondamentale promuovere l'ammodernamento del sistema educativo per metterlo in grado di rendere effettivo il successo formativo di ogni studente, il suo inserimento nella vita attiva, lo sviluppo delle sue potenzialità all'interno di un processo di crescita armonico e attento alla persona. In tale ottica, è opportuno innescare virtuosi processi di innovazione che rendano la didattica più motivante e incisiva, anche utilizzando ambienti di apprendimento diversificati, e che favoriscano una valutazione pienamente formativa.

Si tratta di interventi indifferibili. Ciascuna scuola autonoma potrà finalmente progettare e realizzare percorsi efficaci per l'apprendimento significativo ed essere motore di ricerca pedagogica e didattica. Potenzierà inoltre il suo essere riferimento culturale per il territorio nella prospettiva di un vero e proprio *civic center* in cui i nostri ragazzi svilupperanno non solo le competenze di base e quelle indispensabili per affrontare le sfide lavorative ma anche le competenze utili per sapere come si vive.

Alla politica chiediamo di intervenire con sguardo lungo sulla scuola, con la consapevolezza di quanto essa sia il pilastro dell'evoluzione del Paese e soppesando quanto il costo della conoscenza e quello dell'ignoranza incidano sui suoi fondamentali processi democratici.



DIRETTRICE 1

SICUREZZA DEGLI EDIFICI SCOLASTICI

Il contesto attuale

Secondo il XX Rapporto sulla sicurezza delle scuole - 2022 di Cittadinanzattiva l'Italia dispone di *"Un patrimonio edilizio scolastico vecchio e malconco, visto che più del 40% delle scuole è stato costruito prima del 1976 e oltre la metà è privo delle certificazioni di agibilità statica e di prevenzione incendi. 45 i casi di crollo registrati negli istituti di vario ordine e grado fra settembre 2021 e agosto 2022, circa un episodio ogni quattro giorni di scuola.*

Gli istituti secondari di secondo grado mostrano più degli altri le crepe dovute all'età, ai ritardi e ad una lunga interruzione nell'assegnazione dei fondi alle Province - enti depauperati di risorse anche tecniche e professionali -, all'irrisolto problema delle classi sovraffollate (circa l'8% del totale, ossia 9.974 classi delle superiori nel 2020-21 con più di 26 studenti)."

Questo è il preoccupante quadro sullo stato dell'edilizia scolastica al di là del realizzarsi, da qui al 2025, degli interventi su di essa finanziati dal PNRR. Sul piano della prevenzione infortunistica, le modifiche operate sull'articolo 18 del D. Lgs. n. 81/2008 a opera del D.L. n. 146/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 215/2021, hanno segnato un notevole passo avanti nella perimetrazione delle competenze e conseguenti responsabilità del dirigente scolastico e degli enti locali in materia di valutazione dei rischi e prevenzione degli infortuni. Tuttavia, l'impianto normativo non ha trovato attuazione per la mancata adozione del decreto interministeriale previsto dal comma 3.2 del citato articolo 18.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: mettere a sistema gli investimenti per l'adeguamento alle norme tecniche sulla sicurezza degli edifici scolastici, anche agendo su

molteplici fonti di finanziamento

Obiettivo 2: adozione del decreto interministeriale previsto dal comma 3.2 dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008

Misure amministrative

Obiettivo 1: implementare l'Anagrafe dell'Edilizia scolastica per la programmazione degli interventi

Obiettivo 2: assicurare, per tutti gli edifici scolastici, il possesso delle certificazioni previste dalla legge

DIRETTRICE 2 **INNOVAZIONE DIDATTICA, MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SERVIZIO E VALUTAZIONE DEGLI ALUNNI**

Il contesto attuale

Il periodo post-emergenziale ha imposto una riflessione seria sul tema della dispersione scolastica, sia nella sua forma esplicita che in quella implicita. La nostra scuola registra le deleterie ricadute di tale fenomeno sul percorso di vita del singolo individuo e sulla sua comunità di appartenenza, spesso ingigantite da inique condizioni di accesso. Tale tendenza ha messo in discussione il senso del nostro sistema di istruzione e formazione, non più idoneo a sostenere le necessità educative e formative delle nuove generazioni, specie delle loro componenti più fragili. La scuola rischia così di rivelarsi, suo malgrado, un luogo in cui si coltivano e si rafforzano le condizioni per consolidare equilibri sociali iniqui. Se si vuole veramente garantire a ciascuno studente la formazione cui ha diritto, è fondamentale che si sostituisca il pungolo del voto negativo e della bocciatura, tipici di una scuola disegnata su un contesto socioculturale ormai estraneo a quello attuale, con quello della

motivazione ad apprendere. Si avverte l'urgenza, dunque, di avviare un profondo rinnovamento della didattica, nella direzione della concreta personalizzazione dei percorsi e di una valutazione che sia concretamente formativa. Un importante beneficio è venuto dalla riflessione didattica che implicitamente le ICT hanno stimolato nei docenti sul proprio metodo di insegnamento: porsi da un punto di vista autoriale rispetto alla propria lezione significa scomporla "naturalmente" nei singoli fattori costitutivi (destinatari, linguaggio multimediale, obiettivi, criteri di verifica) e, dunque, porsi anche il problema della sua ri-composizione per la classe. Nell'ottica di tale cambiamento va pertanto valorizzata e rilanciata la didattica digitale integrata quale patrimonio da non dissipare. Essa, infatti, a determinate condizioni e per precisi scopi didattici e organizzativi, può permettere di attuare quei principi che da almeno due decenni sono iscritti nel Regolamento dell'autonomia scolastica. Lo stesso PNRR prevede una riforma dell'organizzazione del sistema scolastico attraverso il potenziamento delle competenze digitali e una riduzione dello skill mismatch.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: riformare il sistema di valutazione superando le bocciature e calibrandolo sul possesso delle competenze e sui livelli di apprendimento a partire dal modello di valutazione della scuola primaria

Obiettivo 2: prevedere segmenti curricolari ed extracurricolari in *e-learning* per la personalizzazione degli apprendimenti, per il recupero delle carenze e la valorizzazione delle eccellenze e per l'ampliamento offerta formativa

Obiettivo 3: incentivare la produzione e la condivisione a partire dalle autonomie scolastiche, da sole o in rete, di curricoli con licenza *Creative Commons*



DIRETTRICE 3

REALIZZAZIONE DI UN'EFFICACE GOVERNANCE DELLE SCUOLE

Il contesto attuale

Già dal 1998 l'attribuzione della qualifica dirigenziale al capo di istituto avrebbe dovuto indurre una modifica della fisionomia della *governance* della scuola, chiamata ad adeguarsi alla intestazione al dirigente dei poteri evincibili dal D.Lgs. n. 165/2001 quale disposizione comune a tutta la dirigenza pubblica. In poche parole, la norma intesta al dirigente scolastico poteri che sono propri del datore di lavoro privato nella gestione e nell'organizzazione delle risorse umane e strumentali. Eppure, ancora oggi, è inevitabile cogliere una distonia nella *governance* della scuola, in bilico tra le istanze di partecipazione e democratizzazione preautonomistiche dei Decreti Delegati, risalenti addirittura al 1974, e il percorso normativo successivo che ha assegnato al dirigente scolastico chiare competenze in materia di gestione e di organizzazione che superano o limitano, in particolare, quelle dei consigli di istituto e delle giunte esecutive. Tale stato di cose determina sovente conflittualità interne alla scuola che inficiano la qualità del suo operato.

Riprendendo le parole usate dal Consiglio di Stato nel parere reso in data 27 ottobre 1999, occorre dunque intervenire sul D.Lgs. n. 297/1994 (Testo Unico sulla scuola) attraverso *“un’iniziativa legislativa ministeriale che ripartisca con atti aventi forza e valore di legge le competenze degli organi collegiali e dei dirigenti scolastici”*.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Competenze degli organi collegiali per una reale e produttiva partecipazione alla vita scolastica

Obiettivo 1: rivedere le funzioni intestate agli organi collegiali in vista di una

piena adesione al dettato normativo del decreto legislativo n. 165/2001, espungendo pertanto le competenze di quegli stessi organi che interferiscono con i poteri gestionali del dirigente scolastico

Obiettivo 2: rivedere la composizione degli organi collegiali aprendoli alla partecipazione di rappresentanti del territorio

Semplificazione e revisione normativa

Obiettivo 1: rivedere ed emanare un nuovo Testo Unico nel quale possano trovare sistemizzazione le molteplici innovazioni normative intervenute dal 1994 a oggi

Obiettivo 2: semplificare il quadro normativo attraverso l'abrogazione espressa delle disposizioni ormai disapplicate o abrogate tacitamente

DIRETTRICE 4

FORMAZIONE, INIZIALE E IN SERVIZIO, DEL PERSONALE DOCENTE

Il contesto attuale

La sfida della formazione iniziale e in servizio del personale docente e ATA è una delle più rilevanti poste dall'attuazione del PNRR. In parte è già stata disciplinata dal D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, che tuttavia disegna un sistema dai contorni non chiari e di dubbia efficacia.

Occorre dunque intervenire per agganciare più decisamente la formazione iniziale e in servizio alle pratiche d'aula valutandone gli effetti in relazione al loro miglioramento e agli esiti degli allievi.

Il meccanismo attualmente previsto, peraltro, finisce per premiare i docenti

che si formano per almeno nove anni su profili e aspetti individuati dalla Scuola di alta formazione, con ciò sancendo lo scollamento tra la domanda formativa reale del personale docente e la relativa offerta.

Infine, ma non certo per importanza, va evidenziata un'altra criticità su cui intervenire:

non si è voluto attribuire al dirigente scolastico, titolare del potere gestionale, la competenza al riconoscimento del *docente stabilmente incentivato disattendendo*, così, le prerogative dirigenziali di cui all'art. 25 del D.lgs. 165/2001.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: ricondurre al dirigente scolastico la competenza a valutare il personale docente per l'attribuzione dell'incentivo economico

Obiettivo 2: ancorare la formazione in servizio alle esigenze della scuola e la sua valutazione agli esiti prodotti sulle pratiche d'aula e sugli studenti

DIRETTRICE 5

ISTITUZIONE DEL *MIDDLE* MANAGEMENT E REALIZZAZIONE DI UNA VERA CARRIERA PER I DOCENTI

Il contesto attuale

In una scuola che non è più solo un'agenzia formativa, ma un vero e proprio polo socio-culturale, per rispondere alle emergenze educative sono necessarie la costituzione e la promozione di un *middle management* formato, oltre che dall'attuale figura di DSGA, da un gruppo di docenti con specifiche qualifiche professionali che affianchino il dirigente nel coordinamento e nella gestione. A tali figure va riconosciuto un inquadramento professionale specifico e un conseguente

adeguamento sul piano retributivo nonché un reale avanzamento di carriera. Il D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, non è intervenuto sulla necessità di istituire una vera carriera dei docenti disgiunta dall'insegnamento non dando spazio, dunque, alla concretizzazione normativa di quella preziosa collaborazione su aspetti gestionali e organizzativi che molti docenti garantiscono comunque e da tempo ai dirigenti scolastici a fronte di esigui compensi aggiuntivi.

Peraltro, lo stesso PNRR prevede l'introduzione di misure che esplicitino un chiaro collegamento tra la progressione di carriera, la valutazione delle prestazioni e lo sviluppo professionale continuo dei docenti. Al momento, però, l'unica forma di progressione di carriera introdotta, non esclusivamente legata agli scatti di anzianità, prevede una sola posizione, quella del *docente stabilmente incentivato*, e non ne prevede di ulteriori ai fini del riconoscimento retributivo. E tutto questo su una prospettiva temporale oltremodo lunga che implica una valutazione di impatto disancorata dalla formazione e dagli scenari della scuola, inevitabilmente mutati, a dieci anni dall'introduzione della norma.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi e contrattuali

Obiettivo 1: Introdurre nella scuola, come in tutta la Pubblica Amministrazione, il livello di "quadro" che identifica ruoli ad alta autonomia, intermedi tra la funzione dirigenziale e quella delle altre professionalità

DIRETTRICE 6

ATTRIBUZIONE ALLE SCUOLE DELLA COMPETENZA ASSUNZIONALE

Il contesto attuale

L'impossibilità di gestire con tempestività, a livello centrale, le assunzioni del personale scolastico di ruolo oltre che di quello a tempo determinato (supplenti) è fatto notorio. Ciò determina, all'avvio di ogni anno scolastico,

notevoli ritardi nell'assegnazione dei docenti alle classi con conseguente penalizzazione del servizio e frustrazione del diritto allo studio degli allievi. A fronte di tale criticità, perdurante oramai da molti decenni, l'unica soluzione concretamente percorribile è quella di affidare alle scuole, come accade in tanti sistemi scolastici europei, la competenza all'assunzione diretta del personale. Il reclutamento gestito dalle scuole nella veste di veri e propri centri assunzionali autonomi verrebbe effettuato tenendo conto della professionalità, dei percorsi formativi, delle specializzazioni e dei titoli in possesso dei docenti, nonché delle loro esperienze lavorative e del bagaglio motivazionale. Operare in tal modo è un'opportunità per la scuola stessa e per il singolo docente: significa far corrispondere le esigenze della prima ai profili dei secondi. Occorre che un'operazione simile sia condotta nei confronti del personale amministrativo, tecnico e ausiliario.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: consentire alle scuole di assumere il personale supplente in coerenza con le esigenze del Piano Triennale dell'Offerta Formativa

DIRETTRICE 7

RIFORME E LINEE DI FINANZIAMENTO PREVISTE DAL PNRR, REVISIONE DELLA CONSISTENZA ORGANICA DEL PERSONALE ATA CON ADEGUATE GARANZIE IN ORDINE ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Il contesto attuale

Il PNRR, attraverso la Missione 4 e le sue componenti sull'istruzione, punta alla creazione di una scuola innovativa, sostenibile, sicura e inclusiva.

Si tratta di un piano ambizioso che vede anche le scuole, oltre agli enti locali, impegnati nella realizzazione di interventi che potranno incidere concretamente sulla qualità del sistema di istruzione dei prossimi anni. Le riforme e le linee di investimento per le infrastrutture e le competenze previste dal Piano richiedono progettualità di ampio respiro e complessi adempimenti di natura gestionale e organizzativa. Occorre dunque implementare le risorse umane al servizio di tale imponente compito tramite modifiche normative sugli organici di segreteria, attualmente determinati dal D.P.R. 119/2009, al fine di implementarne la consistenza.

Tale provvedimento risulterebbe funzionale non solo alla gestione delle risorse del PNRR ma anche a porre in essere i molteplici adempimenti in capo alle istituzioni scolastiche in ambito amministrativo-contabile. La maggiore numerosità del personale deve necessariamente accompagnarsi a una selezione, avente scadenze regolari, mirata a rilevare il possesso delle competenze necessarie allo svolgimento di compiti complessi e a una formazione continua e obbligatoria. La forte spinta alla digitalizzazione delle attività delle scuole di ogni ordine e grado, inoltre, richiede la presenza stabile di un assistente tecnico.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: modificare il D.P.R. 119/2009 *Regolamento recante disposizioni per la definizione dei criteri e dei parametri per la determinazione della consistenza complessiva degli organici del personale amministrativo tecnico ed ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali* per aumentare la consistenza organica di tutti i profili

Obiettivo 2: istituire stabilmente un posto di assistente tecnico presso ciascuna istituzione scolastica del primo ciclo

Obiettivo 3: indire, con regolarità, concorsi di reclutamento per il profilo di Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi

Misure amministrative

Obiettivo 1: elaborare una raccolta completa delle attività amministrative che gravano sulle scuole per permettere una valutazione degli effettivi carichi di lavoro e il conseguente adeguamento degli organici

Obiettivo 2: elaborare, anche sulla base delle analisi relative all'obiettivo 1, un'analisi scientificamente fondata del *job profile* e della collegata *job description* di tutto il personale ATA da mettere a disposizione delle scuole per consentire un'adeguata programmazione della formazione e per adeguare le procedure assunzionali

Interventi contrattuali

Obiettivo 1: individuare modalità più snelle ed efficaci di sostituzione del Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi

Obiettivo 2: dare attuazione alla figura del Coordinatore amministrativo già prevista contrattualmente

Obiettivo 3: promuovere e potenziare l'accesso alla seconda posizione economica da parte degli assistenti amministrativi per agevolare la sostituzione dei posti dei DSGA vacanti e/o disponibili

DIRETTRICE 8 **SEMPLIFICAZIONE BUROCRATICA**

Il contesto attuale

La scuola condivide le incombenze con il resto della pubblica amministrazione, disponendo peraltro di segreterie di dimensioni esigue. Dal moltiplicarsi e sovrapporsi delle incombenze stesse nascono molteplici intralci al perseguimento della *mission* della scuola. Difficoltà aggravate dal mancato coordinamento e dalla scarsa conoscenza della realtà

scolastica da parte delle autorità indipendenti e, talvolta, dei ministeri diversi dal Ministero dell'istruzione e del merito. In buona sostanza, la complessità gestionale di un'istituzione scolastica non è seconda a quella di nessun'altra amministrazione, né per ampiezza di competenze né per numero di addetti o di soggetti governati. Sono numerosi gli interventi normativi che negli ultimi anni hanno inciso direttamente sul lavoro quotidiano dei dirigenti delle scuole (innovazione digitale, trasparenza vs. privacy ecc.), con una bassa ricaduta reale ma con un'alta ricaduta sul fronte della sostenibilità del lavoro.

Ogni istituzione scolastica è una pubblica amministrazione multi-funzione, ovvero interessata dalla normativa di numerosi settori, che ha un unico dirigente ed è priva di una tecno-struttura. Il risultato è che il dirigente diventa il terminale unico su cui si convogliano tutti gli adempimenti senza poter essere ammortizzati o ripartiti.

Anzi: l'Amministrazione centrale e periferica, che vive le stesse tensioni (ma con ben altri organici di personale amministrativo e con una molteplicità di uffici dirigenziali), tende a scaricare sulle scuole anche una parte dei suoi problemi. Da qui continue richieste di adempimenti, controlli, monitoraggi, immissione di dati.

Le proposte di ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: intervenire per operare una semplificazione degli adempimenti

Obiettivo 2: individuare le funzioni del dirigente di seconda fascia che non possono essere delegate

Misure amministrative

Obiettivo 1: garantire l'interoperabilità delle piattaforme

Obiettivo 2: fornire la possibilità di delegare all'operatività sui sistemi applicativi

Obiettivo 3: favorire la costituzione di reti tra istituzioni scolastiche che consentano di superare la barriera costituita dalla dimensione non ottimale delle segreterie e di far fronte con maggiore speditezza agli adempimenti grazie alla specializzazione del personale

DIRETTRICE 9

SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2019/21 DELL'AREA "ISTRUZIONE E RICERCA"

Il contesto attuale

A fronte di una complessità organizzativa e gestionale tale da rendere la figura del dirigente scolastico una sorta di *unicum* nel quadro della dirigenza della pubblica amministrazione, non è mai venuto meno il profondo divario esistente tra la sua retribuzione e quella degli altri dirigenti della medesima area contrattuale (istruzione e ricerca). È necessario sanare tale iniqua condizione. Dopo il CCNL 2016-2018, peraltro, la categoria non ha ancora goduto del rinnovo contrattuale né l'Amministrazione ha provveduto all'emanazione dell'atto di indirizzo propedeutico all'apertura delle trattative. Il pesante ritardo della stagione contrattuale penalizza oltremodo i dirigenti scolastici il cui impegno e le cui responsabilità si sono, nel frattempo, aggravati. A questo elemento di evidente criticità si aggiunge la mancata stabilizzazione del FUN cioè del fondo unico nazionale che assicura le risorse per il pagamento di parte consistente dello stipendio del dirigente della scuola (retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile; risultato; reggenze). Esso è stato sino ad oggi oggetto di interventi *una tantum* che hanno temporaneamente tamponato le falle del sistema. Si tratta di una situazione non più tollerabile

che espone le retribuzioni a oscillazioni nel tempo e, nel peggiore dei casi, i dirigenti a restituzioni. Occorre dunque che sia data soluzione a tale problematica: va garantito, per via legislativa, un incremento strutturale delle risorse per la tenuta del fondo affinché la questione retributiva dei dirigenti scolastici acquisisca finalmente il carattere della stabilità.

In tale prospettiva, il CCNL 2019-2021 deve risultare effettivamente funzionale alla piena valorizzazione del ruolo dei dirigenti scolastici che hanno garantito, anche in momenti estremamente difficili se non drammatici, l'erogazione di un servizio essenziale per il presente e il futuro del Paese quale quello dell'istruzione.

Le proposte dell'ANP

Interventi legislativi

Obiettivo 1: stabilizzare la consistenza del FUN in vista della armonizzazione della retribuzione del dirigente scolastico a quella degli altri dirigenti della stessa area contrattuale

Interventi contrattuali

Obiettivo 1: valorizzare, attraverso il CCNL di area, il potere di delega del dirigente scolastico



**associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola**

**Viale del Policlinico 129/A - 00161 Roma
0644243262 - 0644245820 - 0644244052
segreteria@anp.it - www.anp.it
@anpcommunity**