

Indice

- 7 **Presentazione**
Un libro che parla alla professione
di Anna Maria Santoro
- 11 **Introduzione**
Un nuovo quadro di riferimento per i lavori nella scuola
di Gianni Carlini
- IL LAVORO DELL'ASSISTENTE TECNICO**
di Angelo Iula
- 21 **Premessa**
- 22 **Un nuovo modello organizzativo**
- 23 **La professionalità. L'ambiente didattico**
- 26 **La conduzione tecnica del laboratorio**
- ASPETTI PARTICOLARI DEL PROFILO PROFESSIONALE**
- 41 **Il profilo dell'assistente tecnico nella scuola dell'autonomia**
di Alessandro Montaldi

- 46 **L'assistente tecnico e il "Sistema Sicurezza" nelle scuole**
di Domenico Pallagrosi
- 53 **Obbligo di vigilanza e responsabilità dell'assistente Tecnico**
di Isetta Barsanti Mauceri
- 59 **Un'esperienza. L'IPSIA "Moretto" di Brescia**
di Angelo Arici
- SCHEDA
- 73 **La protezione informatica**
di Domenico Fazio

Presentazione

Un libro che parla alla professione

Vi siete mai chiesti se esistono delle pubblicazioni che parlano delle professionalità ATA nella scuola dell'autonomia?

Questa domanda ce la siamo posta quasi spontaneamente un anno fa, quando anche noi della FLC abbiamo partecipato alla trattativa con l'ARAN sulla qualificazione del personale ATA.

Ci siamo resi conto, allora, che c'era un grande vuoto da colmare: il filone delle professionalità nei servizi della scuola. Era necessario un testo innovativo, agile, diversificato per professionalità per rispondere ai bisogni, sempre più complessi, dei lavoratori.

Attualmente sul mercato sono disponibili varie pubblicazioni su questo tema che si limitano a presentare queste figure professionali in maniera strettamente tecnica, amministrativa o giuridica. Come appare in alcuni manuali sul CCNL, sul Regolamento di contabilità, sugli ordinamenti didattici o delle circolari ministeriali. Tutte cose necessarie, ma che non colgono l'aspetto identitario della professione, per cui rimane sempre qualcosa di sfuggente e indefinito.

Con le nostre pubblicazioni, invece, abbiamo voluto esaltare proprio l'elemento professionale nella sua complessità, senza tuttavia darne una definizione precisa e

chiusa. E questo è un bene, dal momento che l'organizzazione scolastica necessita oltre che di una definita professionalità, come risulta dal CCNL, anche di una certa versatilità, perché autonomia vuol dire innovazione, sperimentazione, flessibilità organizzativa e didattica. Sotto questo profilo il personale ATA rappresenta una vera potenzialità all'interno dell'autonomia scolastica: il cardine per migliorare l'accoglienza, la vivibilità e la sicurezza degli ambienti scolastici, l'efficienza dei laboratori, la gestione trasparente delle risorse, la correttezza delle procedure per la maggiore soddisfazione dell'utenza interna ed esterna. Tutti questi aspetti dipendono in gran parte dalla qualità della prestazione ATA.

Non abbiamo voluto ricalcare un modello calato dall'alto, ci interessava dare soprattutto degli stimoli per una maggiore autodeterminazione professionale.

Quando abbiamo cominciato a ragionare su un prodotto editoriale, eravamo dell'idea di affrontare questa problematica in un solo libro, ma poi ci siamo resi conto che non sarebbe stato sufficiente e, pertanto, ci siamo "allargati" alla progettazione di un'intera collana che prevede la pubblicazione di 5 manuali (e forse più), uno per ogni figura professionale: DSGA, amministrativi, tecnici, collaboratori scolastici e uno per la gestione delle procedure. In particolare, abbiamo insistito su quegli aspetti del lavoro che non vengono e neppure possono essere del tutto regolamentati da un CCNL o da un'Ordinanza ministeriale.

A conferma della novità di questa collana sta inoltre il fatto che gli autori – formatori del progetto nazionale promosso dalla FLC insieme all'Associazione Proteo Fare Sapere ATA, *un lavoro importante* – sono stati quasi tutti reperiti al di fuori dell'ambiente sindacale, proprio con l'intento di cercare i migliori esperti del settore.

Vogliamo offrire a DSGA, assistenti e collaboratori strumenti di lavoro e di riflessione sulla relazione esistente tra i servizi e gli obiettivi e la qualità del Piano dell'offerta formativa.

Ci auguriamo che questa collana possa diventare un utile strumento di lavoro e di stimolo alla riflessione professionale e possa suscitare l'interesse di tutti gli operatori della scuola, considerando che il lavoro fra le diverse figure professionali (ATA, Docente e DS), per effetto delle pesanti riduzioni, dei tagli e dei maggiori bisogni dell'utenza, è sempre più intrecciato.

Anna Maria Santoro
FLC Cgil nazionale

Introduzione

Un nuovo quadro di riferimento per i lavori nella scuola

di Gianni Carlini

L'autonomia scolastica e tutti gli interventi normativi e contrattuali, che si sono succeduti nella scuola pubblica negli ultimi 10 anni, hanno avviato processi che hanno modificato e stanno ancora modificando profondamente il lavoro nelle scuole.

La delegificazione del rapporto di lavoro e la sua contrattualizzazione sono stati utilizzati nella scuola per adeguare i profili professionali e le relazioni fra i soggetti alle nuove funzioni attribuite dall'autonomia. E ciò, occorre riconoscere, ha riguardato nelle scuole più il lavoro ATA che quello docente.

Una caratteristica delle nuove funzioni, attribuite a tutte le figure professionali ATA, è stata l'introduzione nei profili, pur con una continuità con il passato, degli elementi necessari a integrare in maniera efficace il lavoro di ciascuno in un sistema profondamente rinnovato.

Il compito affidato alle scuole autonome di costruire i percorsi finalizzati a raggiungere gli obiettivi del sistema educativo di istruzione e formazione e quelli autonomamente individuati dalle stesse scuole in rapporto al territorio, richiede insieme alla flessibilità organizzativa e didattica anche nuovi livelli di professionalità, di autonomia e di responsabilità.

L'aumentata dimensione della domanda di servizi alla persona, necessari a rendere efficace l'erogazione del servizio di istruzione, e la loro diversificazione, indispensabile per assicurare a tutti l'accesso ai locali e alle strutture e la fruizione delle dotazioni strumentali, hanno determinato la necessità di una migliore professionalità, fondata su più ampie conoscenze e centrata su nuove competenze.

Conoscenze e competenze dei lavoratori che non è possibile acquisire completamente prima dell'accesso al lavoro e che sono invece cresciute soprattutto attraverso l'esperienza attiva, in un processo in cui la scuola e il suo personale hanno imparato, affrontando i problemi e ricercando soluzioni, attraverso processi di autoformazione, scambio e condivisione delle esperienze.

In tutte le scuole, ma soprattutto negli istituti tecnici e professionali, la forte spinta all'utilizzo delle nuove tecnologie, soprattutto nel campo della comunicazione e dell'apprendimento, e l'esigenza di incrementare i livelli di sicurezza hanno fatto sì che si modificassero sia i compiti tradizionali delle diverse figure professionali sia le relazioni fra di loro.

Una delle figure professionali maggiormente coinvolte nei processi di innovazione, decisiva nel determinare il successo delle scuole nell'utilizzo delle nuove tecnologie è quella dell'assistente tecnico.

Nuovi compiti del personale tecnico all'interno di un "sistema" innovato

Nel lavoro dell'assistente tecnico i compiti da svolgere non sono più riconducibili a mansionari o a un'elencazioni di attività, ma sono indicati in termini di

aree di competenza e di problematiche da gestire e sono connessi a risultati da ottenere come esito del lavoro.

Il diritto all'apprendimento delle persone, qualsiasi esse siano, alunni, adulti o lavoratori in formazione, in un ambiente idoneo e sicuro non è più garantito da un lavoro codificabile in mansioni e compiti descrivibili in un elenco di attività da svolgere.

L'attività didattica che utilizza le nuove tecnologie e l'insegnamento delle tecnologie utilizzate dal mondo della produzione e dei servizi hanno bisogno di strumentazioni complesse da installare, da gestire e da conservare in buono stato di funzionamento e questo richiede un lavoro che risponda a particolari requisiti: continuo apprendimento, principalmente autonomo, flessibilità e responsabilità nell'organizzazione del proprio tempo di lavoro, capacità di assumere decisioni e di gestirle, capacità di integrare il proprio lavoro con quello degli altri assistenti, sia tecnici che amministrativi, e con i docenti, capacità di inserirsi in modo efficace in una organizzazione che gestisce risorse strumentali, economiche e professionali per l'erogazione dei servizi.

Può consentire la ricerca del miglioramento continuo delle condizioni in cui avvengono gli apprendimenti solo un ambiente collaborativo e integrato, continuamente innovato e adeguato, nel quale tutti i lavoratori della scuola, con responsabilità proprie e ampi spazi di autonomia, esercitano ciascuno competenze diverse, rivolte a rendere possibili e a realizzare le attività, nel rispetto dei principi della sicurezza e della maggiore efficacia ed efficienza.

Alle attività sono necessarie tanto una pianificazione delle risorse professionali ed economiche quanto

una organizzazione delle risorse strumentali che ne consenta il migliore utilizzo possibile.

L'assistente tecnico ha, di fatto, di gran lunga superato una responsabilità circoscritta ai laboratori e alle officine di assegnazione e alle esercitazioni didattiche, assumendo un ruolo centrale nella gestione delle risorse tecnologiche della scuola e nel supporto tecnico al loro utilizzo.

All'efficacia della gestione è funzionale un "sistema" di relazioni fra i soggetti coinvolti nei processi di utilizzo delle risorse strumentali (dirigente, direttore, assistenti tecnici, docenti) che riconosca l'esistenza di competenze, di aree di responsabilità e di obiettivi assegnati che sono diversi e che sono anche integrati e interdipendenti.

Nuove relazioni fra i soggetti

Alle esigenze di funzionamento dei servizi scolastici, in particolare di quelli tecnici, non è funzionale quindi un modello organizzativo e di relazione fra i soggetti di tipo gerarchico-burocratico, fondato sul comando e sul controllo degli adempimenti.

Le figure cosiddette "uniche" nella scuola, dirigente scolastico e direttore dei servizi, svolgono funzioni finalizzate ai risultati e, per questo, indirizzano e coordinano il lavoro di tanti soggetti con competenze, responsabilità e livelli di autonomia complessi e fra loro strettamente interconnessi. Non è solo superato, ma è anche improduttivo e di ostacolo alla funzionalità della scuola un approccio al tema dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi tecnici che non parta dalla consapevolezza che nel patrimonio di competenze del

dirigente e del direttore non sono presenti quelle specifiche dei tanti servizi tecnici garantiti dagli assistenti nelle scuole.

Il contributo delle tante professionalità necessarie alla scuola deve essere finalizzato al funzionamento di sistemi organizzativi destinati a garantire funzionalità, efficienza, efficacia e sicurezza delle attività.

È proprio l'utilizzo del termine "sistema" ad aiutare a capire come la complessità dei rapporti fra i soggetti e le funzioni non sia governabile se non in una logica di relazioni complesse che, solo dopo essere state riconosciute e descritte in funzione dei risultati da ottenere, possono essere ricostruite in un modello organico e strutturato che poi rimandi a una organizzazione del lavoro.

Così la funzione del direttore, in relazione alle attività e all'organizzazione del lavoro degli assistenti tecnici, non può essere considerata sovraordinata nel senso classico della struttura gerarchica costruita per la trasmissione degli ordini e per la verifica del loro adempimento.

Spesso nelle scuole viene ancora posto il problema della supremazia gerarchica più che della dipendenza funzionale, dell'ordine piuttosto che del coordinamento e quindi si parla di tempi di lavoro, di adempimenti codificati, di divieti e responsabilità esclusive e di disposizioni prescrittive.

Quando il tema della relazione fra i lavori nella scuola viene affrontato in termini di comando sul lavoro, di ordini e adempimenti e non in termini di obiettivi e risultati non si creano le condizioni per l'innovazione e il miglioramento dei servizi e si determinano invece conflitti e contenziosi, tutti a scapito della qualità della didattica e del "benessere" organizzativo.

I processi da attivare e le relative attività richiedono invece ampia autonomia, ricerca delle soluzioni, ampliamento, anche autonomo, delle conoscenze, esercizio della responsabilità sui risultati, capacità di relazione efficace.

L'esercizio dell'affidamento del compito da parte di chi esercita la responsabilità di gestire il personale verso la soluzione delle problematiche deve sapere attivare le risorse professionali verso il risultato e a tale funzione non è adeguato il vecchio modello della dipendenza gerarchica.

Anche se non è questa la sede per una riflessione sulle conseguenze delle nuove disposizioni introdotte dalla Legge n.15 del 2009 e del relativo decreto legislativo attuativo, che vogliono "ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni", occorre sottolineare come, a dispetto dell'intento dichiarato, premi e valutazione introdotti senza un sistema partecipato e congiunti con la modifica delle sanzioni disciplinari e dei relativi procedimenti faranno fare probabilmente un passo indietro nel percorso di adeguamento delle relazioni professionali ai compiti della scuola.

Lo sviluppo della professionalità dell'assistente tecnico

Nella esperienza pratica delle scuole va emergendo sempre più forte l'esigenza di uno sviluppo professionale della figura dell'assistente tecnico che sappia sostenere l'utilizzo delle tecnologie in tutte le aree di attività e non solo in quelle dei laboratori e della didattica, così come reso necessario anche dai processi di

innovazione in atto, sia della didattica che dei servizi della scuola.

Ogni sviluppo richiede sempre contestualmente il riconoscimento dell'importanza di un lavoro e del suo valore nell'organizzazione.

Per questo, nonostante oggi non sembri che gli organismi di vertice dell'istruzione pubblica siano impegnati per migliorare le professionalità – basti pensare ai tagli di personale e alla riduzione delle risorse per la formazione – le scuole autonome debbono partire dalla propria esperienza e utilizzare tutti gli strumenti disponibili per sviluppare competenze e professionalità degli assistenti tecnici. Per questo occorre favorire la loro partecipazione alle scelte operative e applicative in coerenza con le decisioni assunte dai soggetti competenti, dirigenza e organi collegiali, sugli indirizzi e sugli obiettivi delle attività.

La cooperazione di tutti i soggetti competenti e coinvolti in una progettazione condivisa, che segue la pianificazione e attiene alle scelte politiche fatte dagli organi competenti, degli spazi didattici, dei laboratori e delle infrastrutture tecnologiche sia nella loro realizzazione sia nella loro gestione è il luogo privilegiato dell'applicazione e dello sviluppo delle competenze degli assistenti tecnici.

Così come fondamentale è l'utilizzo degli spazi consentiti dalla contrattazione integrativa di istituto per rendere possibile il riconoscimento e la promozione delle interrelazioni reciproche fra le figure professionali, appartenenti all'area della docenza e a quella del lavoro ATA, e consolidare, attraverso la definizione di regole condivise, modalità e forme di lavoro cooperativo.

Il ciclo virtuoso, costituito da affidamento di responsabilità sui risultati, di attivazione di processi di

formazione e autoformazione, di autonomia e rendicontazione, è la base per il miglioramento della professionalità e dei risultati e riconosce insieme funzioni e valore del lavoro.

In una riflessione collettiva, all'interno di linee di sviluppo della professionalità condivise e partecipate, può affermarsi la consapevolezza e l'orgoglio di un corpo professionale che sa riconoscere, per primo a se stesso, il proprio valore nella scuola e può determinare quel cambiamento per il quale i tempi sono più che maturi.