



UILPA Università – Ricerca  
UILPA Min. Istruzione



Roma, 22 gennaio 2008

## **BOZZA DI REGOLAMENTO DELL'AGENZIA NAZIONALE PER LO SVILUPPO DELL' AUTONOMIA SCOLASTICA**

**OSSERVAZIONI prodotte dalla UILPA UR (Università e Ricerca), dalla UIL Scuola, dalla UILPA (Ministero Pubblica Istruzione)**

### **Considerazioni generali**

L'Agenda ha come obiettivo la riqualificazione del Sistema scolastico italiano, rivolgendosi in particolare alla diffusione della cultura dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, a supporto dei processi di innovazione e di ricerca educativa quale strumento di qualificazione e sviluppo del sistema di istruzione nel suo complesso, per i quali ricopre un ruolo rilevante la formazione in servizio degli operatori scolastici.

In relazione a tale enunciato, le scriventi organizzazioni sindacali rappresentano l'esigenza di operare coerentemente con tale mandato a tutti i livelli decisionali, ai fini della più adeguata definizione degli assetti e della missione assegnata, anche in ordine all'esigenza di valorizzare competenze ed esperienze professionali maturate dagli operatori.

Ruolo fondamentale è a tale fine ricoperto dal confronto con il sindacato, che in qualità di rappresentanza dei lavoratori, va ricercato in ogni fase del percorso, e non solo in questa, particolarmente delicata, del passaggio tra i comparti.

La complessità della prima fase transitoria, che ha portato alla definizione di una bozza di regolamento, ha generato ansie e perplessità tra il personale coinvolto dalla razionalizzazione, determinando aspettative e bisogni a cui occorre dare risposte attraverso uno statuto snello ed essenziale, demandando a successivi regolamenti la definizione dei particolari.

Il regolamento organizzativo in oggetto deve comunque indicare gli elementi ed i principi ai quali i successivi decreti attuativi dovranno attenersi.

### **Osservazioni e proposte**

La L.300/99 istituisce le Agenzie nazionali.

L'istituzione dell'ANSAS deve tener conto in questa fase non solo del quadro normativo legislativo generale, ma anche del sistema in cui va ad inserirsi; in ordine al rapporto che caratterizzerà l'attività dell'Agenda con quella delle scuole, è necessario in primo luogo che essa non assuma una funzione burocratizzata, di

succursale della amministrazione scolastica centrale, ma che invece si doti di strutture, ordinamenti, professionalità ed impegni adeguati alla finalità di sostenere concretamente la progettualità delle scuole e la loro attitudine alla ricerca.

Risulta quindi di primaria importanza il dotarsi di una pianta organica capace di inquadrare correttamente il personale rispetto ai ruoli che sarà chiamato a svolgere, pena il rischio di mancare l'obiettivo di razionalizzazione e rilancio delle attività.

Il punto di partenza non può che essere quello di salvaguardare le professionalità attualmente esistenti anche a titolo precario, che per anni hanno garantito l'attività degli enti di provenienza, sviluppando un Know-how che non deve disperdersi.

Rispetto alla bozza presentata, per il personale è necessario individuare un doppio percorso separando quello in servizio stabile dal personale precario.

Questo darebbe maggiori garanzie a tutto il personale individuando percorsi certi per ciascuna tipologia: infatti una selezione unica vanificherebbe le anzianità e le carriere dovendo poi inquadrare tutto il personale della selezione nel medesimo livello.

Nel caso del personale precario si tratta di nuova assunzione, prevedendo per questi obbligatoriamente l'ingresso nel livello base di ciascun profilo.

Per il personale comandato è invece indispensabile effettuare una prima selezione in base al fabbisogno dell'Agenzia.

Per coloro che supereranno la selezione con esito positivo dovrà essere prevista una procedura di mobilità con un inquadramento provvisorio; successivamente, con una tabella di equiparazione definita con apposita sequenza contrattuale, sarà definito l'inserimento nei ruoli del comparto della Ricerca.

Per il rimanente personale va inserita infine una norma di salvaguardia, che consenta il rientro nei ruoli scolastici o nella sede da essi scelta per il rientro, o, a partire da questa, nella sede vicinior.

### **Modifiche ed integrazioni**

In merito all'articolato si fa presente quanto segue:

#### **ART.4**

In ordine alla struttura dell'Agenzia si evidenzia come punto di criticità la composizione del Comitato Direttivo Art.4, tutto di nomina ministeriale.

I 4 componenti previsti, nominati ai sensi dell'art. 19 c. 4 L. 165 - e individuati quindi come Dirigenti, che si evince saranno di I fascia -, sembrano essere gerarchicamente sovraordinati ai componenti la comunità tecnico-scientifica

(Ricercatori e Tecnologi), mentre i Dirigenti ai sensi del D.Lg.vo 165 hanno un ruolo di natura prettamente amministrativo-gestionale.

Per maggior chiarezza, si rappresenta che i Ricercatori non possono essere subordinati ai Dirigenti, rispetto ai quali godono di diverse ma consistenti autonomie contrattuali e professionali.

#### **Art.5**

Si ritiene opportuno segnalare che il mandato del Direttore Generale non dovrebbe superare i due mandati (uno rinnovabile una sola volta).

### **ART.11 PERSONALE**

**Comma 3** va descritta - o almeno indicato dove essa lo sarà - la procedura con la quale il Direttore Generale provvede alla ripartizione della Dotazione organica.

E' infatti evidente come la ripartizione delle risorse umane non può essere atto unilaterale e decisione autonoma del Direttore, dovendo rispondere ad esigenze istituzionali frutto di programmazioni e di confronto sulle esigenze.

**Comma 4:** prima di provvedere alle selezioni è necessario individuare i destinatari della norma.

E' essenziale definire il requisito per poter essere ammessi alle selezioni.

Per personale in servizio bisogna avviare SUBITO la procedura, visto che esiste il rischio che i contratti, in assenza di regolamento, scadano.

Per il personale comandato deve valere il principio della mobilità, in base ai posti disponibili, espletando *eventualmente* una selezione per i profili maggiormente numerosi.

Per la copertura dell'organico si provvede a determinare la parte di personale che deve transitare per mobilità e quello che deve sottoporsi a procedure concorsuali.

Per il personale precario deve prevedersi la partecipazione ad un concorso/selezione pubblica nazionale **riservato**, bandito per i profili degli enti pubblici di ricerca. L'inserimento ovviamente potrà avvenire solo secondo le disponibilità ed autorizzazioni che l'Agenzia riesca ad ottenere.

Anche per il personale precario deve valere il principio della individuazione dei "riservisti", individuabili in chi è in servizio ad una certa data.

**Comma 7:** al personale deve essere garantito il mantenimento del trattamento economico e giuridico di provenienza fino alla applicazione di una tabella di equiparazione da prodursi ai sensi del art.5 del ccnl Comparto EPR.

**UILPA UR**  
Alberto Civica

**UIL SCUOLA**  
Massimo Di Menna

**UILPA Min Istruzione**  
Mimma Ripani