

Ai Dirigenti Scolastici
Istituzioni scolastiche dell'Ambito Territoriale
di Bari
LORO INDIRIZZI E-MAIL P.E.O.

e p.c. Al Dirigente Ufficio Scolastico Regionale
per la Puglia
Ambito Territoriale di Bari
usp.ba@istruzione.it

Al Direttore Generale
Ufficio Scolastico Regionale
per la Puglia
direzione-puglia@istruzione.it

OGGETTO: VALUTAZIONE DELLA PROFESSIONALITA' ATA NELLE CONTRATTAZIONI INTEGRATIVE D'ISTITUTO E ATTRIBUZIONE DI SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE ATA SULLA BASE DI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La scrivente Organizzazione Sindacale nel corso delle ultime settimane, durante le quali ha seguito le contrattazioni integrative d'istituto delle istituzioni scolastiche afferenti al nostro Ambito Territoriale, ha riscontrato una discreta diffusione di un orientamento ad effettuare un'impropria valutazione della professionalità del personale ATA e la conseguente tendenza a riconoscere una quota più o meno rilevante di salario accessorio - a valere sui cc. 126-128 art. 1, Legge 13 luglio 2015, n. 107 poi, con interventi di natura legislativa e contrattuale, gradualmente assorbita ai fondi M.O.F. - in relazione a tale attività valutativa genericamente intesa e variamente applicata.

Vogliamo rammentare che, a differenza del personale docente, per il quale la fonte normativa della valutazione della professionalità e della collegata attribuzione del "bonus premiale" era contenuta nelle norme della Legge 107/2015 sopra richiamate e comunque, di fatto, superate, per il personale ATA non esiste alcuna norma legislativa o pattizia che consenta di operare una valutazione del servizio svolto e di attribuire una quota di salario accessorio a titolo di "prezialità".

Una norma analoga che ha consentito l'avvio di processi di valutazione della "performance" per i dipendenti di (quasi) tutte le altre amministrazioni pubbliche è contenuta nel D.Lgs. 150/2009 che, tuttavia, al c. 4 art. 74 nel rinviare a un apposito D.P.C.M. (successivamente adottato, ma inapplicabile al settore scuola per mancata adozione di atti necessari) le forme di applicazione del ciclo della performance al personale docente, espressamente esclude il sistema scolastico dall'applicazione del regime degli O.I.V. (Organismi Indipendenti di Valutazione), circostanza che rende di fatto inapplicabile alcuna valutazione della performance. Tale esclusione, peraltro, è stata pienamente rafforzata dalla espressa previsione contenuta al c. 4 art. 20 del C.C.N.L. sottoscritto da A.R.A.N. e OO.SS. il 19 aprile 2018.

Non solo, dunque, non vi sono al momento norme che consentano di individuare i soggetti che debbano esercitare la valutazione, gli ambiti di valutazione e le risorse da impiegare, ma le norme che regolamentano l'assegnazione al personale dei fondi previsti dai cc. 126-128 art. 1, Legge 13 luglio 2015, n. 107, nonché dal c. 592 art. 1 Legge 27 dicembre 2017, n. 205 e assegnate alle istituzioni scolastiche con nota M.I. 23072 del 30 settembre 2020, sono contenute all'art. 1 dell'ipotesi di C.C.N.I. sul M.O.F. del 31 agosto 2020.

Riteniamo, pertanto, che alla luce del quadro normativo richiamato sia non solo impropria ogni attività di valutazione del servizio svolto dal personale ATA, ma che sia illegittima l'applicazione degli esiti di tale attività valutativa all'assegnazione di qualsivoglia somma di retribuzione accessoria per la quale il personale ATA concorre, alla pari del personale docente, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa d'istituto e nell'ambito del perimetro tracciato dall'art. 88 del C.C.N.L. 29 novembre 2007.

Bari, 7 dicembre 2020

Ezio Falco
Segr. Gen. FLC CGIL Bari

Angela Dell'Olio
Segr. Gen. FLC CGIL Bat