

DSGA, è ora di alzare la testa!!!

Gentilissime Colleghe, cari Colleghi DSGA,

Con la presente vi inoltriamo le informazioni necessarie per aderire al ricorso contro questo CCNL 2019/21 che ci dequalifica tutti.

Con questa mail, passiamo alla fase operativa del ricorso.

Dopo aver contattato più avvocati esperti di diritto del lavoro, abbiamo deciso di scegliere quello più capace, che ci ha dato più sicurezza per il curriculum e per il bagaglio di esperienze, un esperto in diritto sindacale e di lavoro nella PA: l'avvocato FABIO POZZI.

L'avvocato ci ha prima ricevuto nel suo studio a Roma per studiare insieme il CCNL, e poi ha intavolato con noi una fruttuosa interlocuzione continua che ha portato a decidere insieme una strategia vincente per il/i ricorsi personale/i, impostando tutto sui danni subiti dai DSGA con questo CCNL, con ragionevoli aspettative di successo.

Non faremo ricorsi "copia e incolla, ma lo predisporremo esattamente per il/i DSGA che presenterà il ricorso. Per questo, insieme all'avvocato abbiamo preparato questa scheda per esaminare tutte le situazioni dei singoli aderenti, così da decidere quale/i tribunale/i adire in giudizio, almeno in questa prima fase, con ricorso/i pilota, per poi una volta ottenute le prime sentenze favorevoli, partire con i

ricorsi in tutto il territorio nazionale e per tutti i DSGA. L'avvocato ha studiato già quali sono i Tribunali del Lavoro maggiormente favorevoli ai dipendenti, piuttosto che ai datori di lavoro e alla P.A.

Vi prego di compilare questo entro e non oltre il 14/03/2024.

ECCO IL LINK:

clikkate qui

Per rendere l'adesione "solenne" ed in modo da ripartire le spese iniziali per il/i ricorso/i tra tutti gli aderenti, entro la medesima data di compilazione della scheda, ciascun aderente al ricorso, dovrà versare la quota pari a € 100,00 sul Conto Corrente intestato a:

Movimento Nazionale per la Valorizzazione dei Direttori SGA

IBAN: IT34Z0542476630000000156537

Causale: Adesione impugnazione ccnl 19/21

Copia del bonifico dovrà essere inviata all'indirizzo email: noidsga@gmail.com e a movimentonazionaledsга@gmail.com

Ricordiamo agli aderenti che sono iscritti ad una OOSS firmataria del CCNL 2019/21, che, se non lo avessero già fatto, dovranno presentare al proprio sindacato una dichiarazione di dissenso contro la firma a

questo CCNL, che potrà essere del seguente tenore:

Il sottoscritto nato a il in qualità di DSGA presso la scuola , iscritto alla OOSS firmataria di questo CCNL Istruzione e Ricerca 2019/21, con la presente

DICHIARA

Il proprio dissenso rispetto alla firma del CCNL Istruzione e Ricerca 2019/21, che va a ledere i miei diritti acquisiti come Direttore SGA di ruolo nelle II.SS..

Il firma del dsga

Confidiamo in una decisa partecipazione di tutti i DGSA che tengano al nostro presente, ma soprattutto al nostro futuro! INSIEME SI PUO' VINCERE!

NOI...DSGA

DSGA, ma nemmeno fossero dei pariah...

La questione del trattamento dei direttori dei servizi generali ed amministrativi (DSGA) e del personale ATA da parte dello Stato può

essere analizzata da diverse prospettive, considerando vari aspetti come la normativa, le politiche di gestione delle risorse umane, la cultura organizzativa del settore pubblico e le dinamiche socioeconomiche.

Iniziamo subito con l'osservare che lo stipendio sia dei DSGA che del personale ATA non è assolutamente adeguato al carico di lavoro a cui gli stessi sono quotidianamente sottoposti.

Negli ultimi anni sulle segreterie scolastiche è stato scaricato di tutto, dalle pensioni al lavoro che dovrebbero fare i revisori, poi i PON fino al PNRR, per non parlare del fatto che spesso i DSGA sopperiscono alle attività invece in carico ai Dirigenti Scolastici.

Da questo punto di vista il ministero dell'istruzione si è dimostrato particolarmente assente nella difesa di questa categoria, peraltro nemmeno i sindacati si sono mossi benissimo, arrivando anche a ridurre la loro professionalità firmando un contratto umiliante per questi lavoratori.

Nemmeno vogliamo entrare nel tema della mancanza di personale, del fatto che non ci sono corsi adatti alla preparazione professionale, che il personale ha un turnover talmente alto che le segreterie ormai non formano nemmeno più i nuovi arrivi "tanto tra un anno se ne vanno", che ci sono un sacco di posti vuoti da DSGA e che molti sono coperti con ATA facenti funzione (alcuni da più di 10 anni) a cui lo stato manco fa la cortesia di stabilizzarli, insomma una vera ingiustizia per

non dire porcheria che questa politica non smette di fare.

Infine le segreterie sono sempre sottoposte all'infinto giochetto di "ops abbiamo cambiato tutte le procedure senza dirtelo, però c'è un bel webinar che ti puoi vedere quando vuoi anche da casa il sabato e la domenica...", ma chi attiva queste cose non si vergogna a morte come un verme nudo ??

Non ci si rende conto che buttare così alla rinfusa procedure ed attività senza aver prima capito i carichi di lavoro esistenti e la saturazione delle segreterie è un danno enorme anche fisico verso i lavoratori che subiscono stress infiniti???

Comunque, caro ministero, se non informi e formi prima di attivare cambiamenti organizzativi porti caos sul caos.

Va beh, gente sbagliata al posto sbagliato.

Diamo però uno sguardo più profondo a questo mondo e vediamo cosa troviamo.

Vi sono alcuni filoni di riflessione che per brevità tratteremo solo come spunti, vediamoli assieme.

Normativa e Politiche Pubbliche: La posizione e il trattamento dei DSGA nello Stato sono regolati da leggi e regolamenti che stabiliscono il loro status, i loro diritti e i loro doveri.

Spesso, anzi sempre, i cambiamenti legislativi e le politiche di austerità influenzano

negativamente le condizioni di lavoro di questi professionisti.

Tagli al bilancio, congelamento degli stipendi e riduzione del personale aumentano il carico di lavoro e riducono le risorse disponibili, influenzando negativamente sul morale e sul benessere dei lavoratori.

Ruolo e Percezione: I DSGA, occupandosi di compiti amministrativi, non sono visti come centrali nelle missioni primarie delle istituzioni pubbliche, a differenza di ruoli più direttamente legati all'erogazione dei servizi.

Questa percezione porta a una valutazione meno positiva del loro contributo e, di conseguenza, a una minore attenzione alle loro esigenze e al loro sviluppo professionale.

Cultura Organizzativa: la cultura organizzativa nel settore pubblico, che non c'è, influenza il modo in cui i DSGA vengono trattati.

Poiché la cultura prevalente è quella della rigidità, della gerarchia e della burocrazia, non esiste spazio per il riconoscimento dell'innovazione e dell'efficienza, qualità che spesso i DSGA portano nel loro lavoro.

Sfide e Stress Lavorativo: i DSGA affrontano molteplici sfide, come la gestione di risorse limitate, la necessità di adempiere a complesse normative e la gestione delle aspettative di diverse parti interessate.

Questi fattori generano un elevato livello di stress lavorativo, che non è adeguatamente

riconosciuto o gestito dalle istituzioni pubbliche.

Dinamiche Socio-Economiche: il contesto socioeconomico più ampio, che include la situazione economica del paese, le politiche di spesa pubblica e le priorità politiche, influenza il trattamento dei DSGA.

In periodi di crisi economica o di austerità fiscale, il settore pubblico, inclusi i DSGA, subiscono tagli e restrizioni.

In conclusione, il trattamento dei DSGA da parte dello Stato è il risultato di una complessa interazione tra fattori normativi, organizzativi, economici e culturali.

È importante che le istituzioni pubbliche riconoscano il valore e il contributo dei DSGA e degli ATA per garantire un ambiente di lavoro equo e sostenibile.

Allo stesso tempo, è cruciale per lo sviluppo di politiche più efficaci e per una migliore gestione delle risorse umane nel settore pubblico, una comprensione più profonda delle sfide affrontate da questi professionisti.

Il riconoscimento del ruolo critico dei DSGA può portare a un miglioramento nelle politiche di gestione delle risorse umane, nell'allocazione delle risorse e nel sostegno al loro sviluppo professionale.

Ciò non solo aumenterà la loro soddisfazione lavorativa e il loro benessere, ma avrà anche un impatto positivo sull'efficienza e l'efficacia delle istituzioni pubbliche che servono.

Tuttavia, è fondamentale riconoscere che le condizioni di lavoro e il trattamento dei DSGA possono variare significativamente a seconda del contesto specifico, delle normative locali e delle politiche di gestione specifiche di ciascuna istituzione.

Pertanto, qualsiasi discussione su questo argomento deve considerare queste variabili e le circostanze particolari in cui i DSGA operano.

*Ma noi di Betapress diciamo: DSGA e ATA
ribellatevi.*

IL DSGA NON E' UN SARCHIAPONE!

Concorso DSGA: note di malcostume italiano

DSGA, lo stato bipolare.

**Segreteria scolastica, motore di
progettualità o Cayenna dei**

dannati?

Ma la domanda che viene da porsi è: ma quando questo ministero, ministro Valditara, si occuperà delle segreterie scolastiche?

La questione del sovraccarico di lavoro per il personale della segreteria scolastica è un argomento che merita un'analisi approfondita, data la sua rilevanza nel contesto educativo e amministrativo.

Le segreterie scolastiche, infatti, svolgono un ruolo cruciale nel funzionamento quotidiano delle istituzioni scolastiche, gestendo una vasta gamma di attività che vanno dalla burocrazia amministrativa alla comunicazione con studenti, genitori e personale docente.

Il lavoro in segreteria scolastica comprende vari compiti come la gestione dei documenti studenteschi (iscrizioni, trasferimenti, diplomi), la pianificazione e organizzazione di eventi scolastici, la tenuta di registri e archivi, e la comunicazione interna ed esterna.

Questi compiti richiedono attenzione ai dettagli, competenze organizzative, e capacità di lavorare in un ambiente a volte frenetico.

Il sovraccarico di lavoro può essere attribuito a diversi fattori, tra cui la carenza di personale, l'aumento delle responsabilità senza un corrispondente aumento delle risorse, e la necessità di adeguarsi a normative e requisiti amministrativi in continuo cambiamento.

Inoltre, l'adozione di nuove tecnologie e sistemi informatici, se da un lato può semplificare alcuni processi, dall'altro può richiedere tempo per la formazione e l'adattamento, aumentando temporaneamente il carico di lavoro.

Un sovraccarico di lavoro per il personale della segreteria può avere ripercussioni negative sull'intera comunità scolastica.

Questo può portare a ritardi nella comunicazione, errori amministrativi, e una riduzione nella qualità del servizio offerto agli studenti e alle loro famiglie.

Inoltre, può influenzare negativamente il benessere e la soddisfazione lavorativa del personale.

Per affrontare questo problema, le scuole potrebbero considerare diverse strategie:

Ridistribuzione del Carico di Lavoro: questo potrebbe includere l'assunzione di personale aggiuntivo professionalmente preparato prima di essere assunto, in modo da evitare un ulteriore onere formativo in carico alle segreterie.

Stabilizzare il personale in modo che non ci sia un continuo ricambio dello stesso.

Evitare passaggi di categoria senza l'adeguato momento formativo.

Comprendere i carichi di lavoro delle segreterie, cosa che ad oggi questo ministero non sembra avere ben chiaro.

SMETTERE DI SUBISSARE LE SEGRETERIE CON ATTIVITA' ONEROSE.

Formazione e Sviluppo Professionale: Investire nella formazione del personale per migliorare l'efficienza e l'efficacia nel gestire le attività quotidiane.

Miglioramento dei Processi: Semplificare e ottimizzare i processi amministrativi attraverso l'automazione e l'uso di tecnologie più avanzate.

Supporto e Welfare del Personale: Implementare strategie di supporto per il benessere dei dipendenti, come la flessibilità del lavoro, il counseling e programmi di assistenza ai dipendenti.

È fondamentale che le istituzioni scolastiche riconoscano il valore e l'importanza del personale della segreteria.

Investire in risorse adeguate, formazione e supporto può non solo migliorare l'efficienza amministrativa, ma anche contribuire a un ambiente di lavoro più positivo e produttivo, che a sua volta influisce positivamente sull'esperienza educativa degli studenti.

In conclusione, il sovraccarico di lavoro nelle segreterie scolastiche è una questione complessa che richiede un approccio olistico e multi-sfaccettato per trovare soluzioni efficaci.

La collaborazione tra il personale amministrativo, i dirigenti scolastici e le autorità educative è cruciale per affrontare

efficacemente questa sfida e garantire il buon funzionamento delle scuole.

Ma certamente prima di tutto e prima di affrontare progettualità complesse, vedasi PNRR, ulteriori sarebbe il caso di mettere a posto il motore della macchina, inutile sovraccaricare le segreterie di ulteriori progetti quando non riescono a fare quelli esistenti.

Forza al lavoro signor Ministro.

Aperitivo 4.0 - L'I.C. di Capriate che mette la scuola al centro della comunità

Rivedi la bellissima serata organizzata dall'I.C. Alessandro Manzoni di Capriate e ripresa da BEtapressTV